



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 5.3.2003
COM(2003) 98 final

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

**Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres na
União Europeia 2002**

SÍNTESE

O presente Relatório Anual, o sétimo sobre Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres na União Europeia, dá conta dos principais desenvolvimentos e resultados registados no plano europeu e nacional em 2002 no domínio da igualdade entre os géneros.

2002 foi um ano importante que assinalou um marco histórico no processo de alargamento, com a conclusão das negociações de adesão com Chipre, a República Checa, a Estónia, a Hungria, a Letónia, a Lituânia, Malta, a Polónia, a República Eslovaca e a Eslovénia. A União aguarda com entusiasmo o momento de acolher estes países como membros a partir de 1 de Maio de 2004. Este período intermédio proporciona a oportunidade de reforçar as acções de acompanhamento e cooperação com estes países nas derradeiras fases de preparação para a plena adesão. Neste contexto, o programa de acção para a igualdade entre homens e mulheres foi aberto à participação dos países candidatos em 2002.

2002 foi também o ano que assistiu ao início dos trabalhos da Convenção sobre o futuro da Europa. A ausência de representação feminina na Convenção foi alvo de críticas, tendo sido defendido o reforço da abordagem de integração da perspectiva de género por forma a contrabalançar este défice. Ao dar resposta aos muitos desafios que se colocam à União Europeia, é evidente que um qualquer futuro Tratado Constitucional deverá repercutir as aspirações de homens e mulheres numa Europa alargada e confirmar o princípio de igualdade de tratamento entre uns e outras. Para poder dar corpo a uma sociedade equitativa do ponto de vista do género, a União terá de continuar a envidar esforços para eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas políticas e acções (*gender mainstreaming*).

A Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres continuou a enquadrar a integração da perspectiva de género em todas as áreas de política, e em 2002 procedeu-se à avaliação da Estratégia Europeia de Emprego, que incluiu uma apreciação do impacto das acções de *gender mainstreaming* e uma análise da questão do género nos Fundos Estruturais. Registaram-se progressos importantes em matéria de sensibilização e intercâmbio de boas práticas no processo de inclusão social e no relatório das pensões.

As alterações bem sucedidas às directivas relativas à igualdade de tratamento, resultantes da eficaz colaboração com o Conselho e o Parlamento Europeu no âmbito do processo de co-decisão, deram um forte impulso à agenda da igualdade no domínio do emprego. Do mesmo modo, foi prestada atenção à problemática da violência doméstica contra as mulheres, designadamente com a adopção de indicadores, tendo sido intensificados os esforços no sentido da prevenção e supressão desta prática inaceitável.

A igualdade entre homens e mulheres é um direito humano, sendo essencial que a comunidade internacional expresse, inequivocamente, solidariedade e apoio àquelas a quem esse direito é negado. Pese embora alguns passos importantes dados nesta área em 2002, muito há ainda a fazer, pelo que é crucial prosseguir esforços no futuro.

Para a obtenção de dados adicionais, consultar o extenso documento estatístico publicado em 2002 pelo Eurostat intitulado "The life of women and men in Europe" (ISBN 92-894-3568-2).

Capítulo I

A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NUMA UE ALARGADA

1. Desafios e oportunidades do alargamento

Com a conclusão das negociações da adesão com Chipre¹, a República Checa, a Estónia, a Hungria, a Letónia, a Lituânia, Malta, a Polónia, a República Eslovaca e a Eslovénia, a União aguarda hoje com entusiasmo o momento de acolher estes Estados como membros a partir de 1 de Maio de 2004.

Ao longo do processo de alargamento, os debates e as negociações em matéria de igualdade entre homens e mulheres implicaram mais do que a simples harmonização dos países candidatos com a legislação e os processos vigentes na UE. A criação de uma união sem precedentes dos povos da Europa e a inclusão destes países na União Europeia encerram uma riqueza de experiências e concretizações da qual os actuais Estados-Membros podem tirar também ilações. Este processo de fusão dos resultados obtidos em tantos países poderá vir a recentrar a política de igualdade entre homens e mulheres na Europa, proporcionando uma nova e prometedora dinâmica conducente a uma sociedade equitativa do ponto de vista do género.

A igualdade entre homens e mulheres foi já reconhecida enquanto princípio fundamental e direito fundamental, constituindo um "objectivo" no âmbito do Tratado da União Europeia. A igualdade é para todos os cidadãos - homens e mulheres - na medida em que as sociedades democráticas só serão capazes de realizar as suas plenas potencialidades com a participação empenhada e o contributo de todos. Deste modo, e dado que diz respeito a toda a população, há que sublinhar que a igualdade entre homens e mulheres não é uma questão minoritária. É, por conseguinte, essencial que as disposições e práticas jurídicas e administrativas para concretizar a igualdade entre homens e mulheres se centrem em torno deste objectivo sem o categorizarem conceptualmente como uma preocupação de menor importância.

Porém, acima de tudo, afigura-se essencial que todos os países da adesão intensifiquem esforços para sensibilizar os seus próprios cidadãos para os novos direitos que lhes assistem. Para ancorar firmemente a legislação na sociedade, é indispensável informar os cidadãos dos seus direitos, incentivando-os a fazer uso dos mesmos, numa cultura de debate aberto sustentado pela capacidade judicial de resolver os conflitos de forma eficaz.

Transposição de legislação

No domínio da igualdade de oportunidades, foi necessário transpor nove directivas. Tal como foi indicado no Relatório Regular², o processo de harmonização com o acervo está já bem avançado em muitos países candidatos, nomeadamente em Chipre, República Checa, Letónia, Lituânia, Hungria, Eslováquia e Eslovénia, onde foram acrescentadas algumas acções em 2002. Contudo, a Estónia, Malta e, em menor grau, a Polónia registam atrasos. É necessário

1 Os termos relativos à adesão de Chipre à UE no que respeita à comunidade cipriota turca dependerão de um acordo a incluir no Tratado de Adesão, em linha com os princípios fundamentais da UE.

2 COM(2002) xxx, Outubro de 2002

que o processo de harmonização avance em todos os países e, em linha com o mandato inequívoco emanado do Conselho Europeu de Copenhaga, a Comissão intensificará as acções de acompanhamento dos desenvolvimentos políticos nos países que vão aderir.

Uma alteração à legislação laboral da República Checa, aprovada pelo Parlamento em Abril de 2002, apura a definição de discriminação directa e indirecta no acesso ao emprego. Em Junho de 2002, foi adoptada uma alteração à legislação da Lituânia em matéria de igualdade de oportunidades no que respeita à discriminação directa e indirecta, tendo sido reforçada a ideia de que ambos os progenitores devem participar na educação das crianças até aos oito anos de idade. Na Eslovénia, a lei relativa à igualdade de oportunidades, instrumento abrangente que providencia uma base comum para a criação de oportunidades equitativas para homens e mulheres na esfera pública, foi adoptada em Junho de 2002. Na Letónia, a legislação sobre protecção no trabalho entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2002 e o novo Código Laboral em 1 de Junho do mesmo ano. Na Eslováquia, a nova lei em matéria de segurança social aprovada em Maio de 2002 visava a transposição final da Directiva relativa à igualdade de tratamento em questões de segurança social. Em Setembro de 2002, Chipre estabeleceu o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Será prosseguida a cooperação com a Bulgária e a Roménia, países que registaram importantes progressos que se reflectem no avançado estado das suas negociações de adesão, e também com a Turquia.

Estruturas de execução

Porém, a transposição de legislação não é, por si só, suficiente. Experiências passadas demonstraram que é essencial a existência de **mecanismos de apoio**, nomeadamente estruturas como organismos activos no domínio da igualdade, provedores da igualdade e fontes activas e bem informadas para consultoria independente. A eficaz implementação da legislação recentemente adoptada constitui agora um desafio, ao mesmo tempo que é importante assegurar que as instituições relevantes estão dotadas das adequadas capacidades administrativas e são capazes de assumir as novas responsabilidades que lhes incumbem por força da nova legislação.

Na **República Checa**, os serviços de emprego podem aplicar medidas positivas com o objectivo de eliminar, ou pelo menos diminuir, as desigualdades no mercado de trabalho. Além disso, o Conselho para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres reuniu pela primeira vez em Abril de 2002. Este Conselho é um órgão inter-ministerial consultivo, investido do mandato de promover a política da igualdade. Desde Janeiro de 2002, cada ministério criou um cargo permanente de funcionário exclusivamente responsável pela agenda da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Em Junho de 2002, o **governo húngaro** anunciou a criação de um novo gabinete anti-discriminação com o objectivo de combater a discriminação no emprego de que são alvo as pessoas com deficiência, as etnias ciganas e outros grupos minoritários e as mulheres. Com a decisão, em Fevereiro de 2002, de instituir o Conselho para a igualdade entre homens e mulheres na **Letónia**, foi criado um órgão de coordenação e consultoria. Na **Lituânia**, o Gabinete do Provedor da Igualdade de Oportunidades continua a operar activamente no domínio da discriminação directa e indirecta. Em 2002, esse órgão foi reforçado. A nova lei sobre relações laborais na **Eslovénia** prevê a adopção de um programa nacional especial no domínio da igualdade de oportunidades e permitirá igualmente ao departamento governamental responsável por esta matéria nomear um provedor para resolver os casos de tratamento desigual. Em Outubro de 2001, foi instituído na **Polónia** o cargo de Plenipotenciário Governamental para a igualdade entre

homens e mulheres. Em **Chipre**, as estruturas e os mecanismos de execução prática da legislação terão de ser reforçados, em especial no tocante às estruturas consultivas independentes. Em **Malta**, a capacidade administrativa necessária à aplicação do acervo existe mas terá de ser consolidada.

Na Roménia e na Bulgária, foram nulos ou limitados os progressos no sentido de desenvolver estruturas institucionais e administrativas para facilitar a implementação e a aplicação efectiva dos direitos de igualdade.

A acrescentar a estas, outras iniciativas de integração da perspectiva de género foram empreendidas nos países candidatos. A **Hungria** tem vindo a promover o *gender mainstreaming*, ministrando formação às profissões jurídicas, promovendo acções de sensibilização e eliminando desigualdades, em especial no mercado de trabalho. Na **Letónia**, os esforços centraram-se na promoção da aplicação do conceito de igualdade entre géneros. Em Março de 2002, foi aprovado o correspondente plano de acção para a aplicação do conceito nesse mesmo ano, o qual estabelece a elaboração da estratégia nacional em matéria de igualdade entre homens e mulheres para 2003-2007, incluindo acções de formação neste domínio para os funcionários públicos.

2. Dimensão socioeconómica

2.1. Emprego

A cooperação com os países da adesão foi já iniciada em processos de coordenação económica. Um processo de cooperação na área do emprego, através dos chamados "Documentos de Avaliação Conjunta" (DAC), visa preparar os países candidatos para a futura participação na Estratégia de Emprego da UE e identificar as prioridades políticas nesta área enquanto parte dos preparativos para as futuras intervenções do FSE.

Em marcado contraste com as experiências dos 15 Estados-Membros, a participação feminina no mercado laboral dos países da adesão costumava ser elevada (à excepção de Malta onde é particularmente baixa), mas decaiu dramaticamente durante os primeiros anos da transição. Os níveis de desemprego são elevados tanto no caso dos homens como das mulheres, com particular incidência na Letónia, Lituânia, Malta, Polónia e República Eslovaca. Por outro lado, a participação masculina é inferior à média da UE, o que significa que as disparidades entre homens e mulheres em matéria de emprego e desemprego são menos acentuadas do que na União. Tal como na UE, os mercados laborais dos países da adesão são fortemente segregados em matéria de género, ao passo que os diferenciais de remuneração são ainda mais elevados.

Na maioria dos países da adesão, reconhece-se a necessidade de uma política e estratégia de integração do género, mas faltam os instrumentos para tal. As disposições em matéria de organização do tempo de trabalho numa perspectiva favorável à família continuam a ser incipientes, indo pouco mais além das licenças por maternidade e para assistência à família. A maior parte dos países da adesão tem de desenvolver estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis, com especial incidência para os países da Europa Central e Oriental onde tais estruturas desapareceram com o colapso dos anteriores regimes.

País:	Taxa de actividade		Taxa de emprego		Taxa de desemprego	
	<i>mulheres</i>	<i>homens</i>	<i>mulheres</i>	<i>homens</i>	<i>mulheres</i>	<i>homens</i>
2001(%)						
Chipre	56.9	81.5	53.2*	79.1*	6.5	3
República Checa	63.3	78.7	57	73.3	9.9	6.8

Estónia	65.5	74.4	57.3	65.5	12.5	12
Hungria	52.4	67.7	49.8	63.4	5.0	6.4
Letónia	63.0	72.1	55.7	61.9	11.6	14.1
Lituânia	67.9	75.9	58.5*	61.9*	13.8	18.4
Malta	34.4	81.4	31.6	76.4	8.2	6.2
Polónia	61.4	73.9	48.9	61.2	20.3	17.2
República Eslovaca	63.8	78.0	51.8	62	18.3	20.5
Eslovénia	62.8	72.8	58.8	68.6	6.3	5.7

A inclusão dos 10 países da adesão irá reequilibrar ligeiramente as taxas de emprego no sentido das metas de Lisboa. A taxa de emprego global será afectada em cerca de 1,5 pontos percentuais, ascendendo a 62,4%, com maior impacto na taxa de emprego dos homens do que das mulheres.

Taxas de emprego antes e após o alargamento de 2004 na UE³		
<i>2001 (%)</i>	<i>Total (15-64)</i>	<i>Mulheres 15-64</i>
UE15	63.8	54.7
10 Países Candidatos (PC)	56.8	51.1
UE 25 (UE15+10PC)	62.6	54.1
Metas	Próximo de 70%	Mais de 60%

Enquanto parte da cooperação em curso, a igualdade entre homens e mulheres e a integração da perspectiva de género foram expressamente incluídas nos seminários sobre os Fundos Estruturais organizados com os países da adesão em 2002. Tal como na futura execução dos Fundos Estruturais, esses países terão de adoptar a abordagem dupla que comporta *gender mainstreaming* e acções específicas. Nos novos Estados-Membros, será também importante assegurar o envolvimento nos programas das ONG enquanto parceiras dos processos de programação e implementação e de beneficiárias dos Fundos.

2.2. Inclusão social

Na área da inclusão social, a cooperação consiste essencialmente na elaboração de **Memorandos Conjuntos sobre Inclusão Social** cujo objectivo é preparar os países da adesão para a plena participação no processo europeu de inclusão social a partir da data em que se tornam membros. A redacção conjunta dos memorandos constitui um exercício de aprendizagem mútua que envolve os serviços da Comissão e as autoridades nacionais nos países da adesão, as quais são chamadas a descrever a situação social de homens e mulheres nos grupos com baixos rendimentos, a identificar problemas associados ao género e a explicar de que forma as questões inerentes a homens e a mulheres são integradas nas políticas de inclusão social e quais as medidas específicas que poderão vir a ser necessárias. Os memorandos estarão concluídos até finais de 2002 e representam um passo importante no processo de elaboração, por parte dos países da adesão, dos seus primeiros Planos de Acção Nacionais de combate à pobreza e à exclusão social em 2005.

2.3. As mulheres na tomada de decisão

O processo de alargamento implica uma Europa "na qual as mulheres podem desempenhar uma nova missão, sem qualquer forma de exclusão". Os direitos das mulheres não podem ser dissociados do progresso social, pelo que é essencial que as mulheres nos países da adesão

3 Fonte: O emprego na Europa 2002

estejam em condições de usufruir dos benefícios da legislação comunitária vigente em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Nas eleições europeias a decorrer em 2004, as mulheres deverão desempenhar plenamente o seu papel no processo de tomada de decisão e na esfera política. As mulheres nos países da adesão devem aproveitar esta oportunidade para se tornarem mais visíveis politicamente.

Enquanto parte do apoio dado aos países a adesão, o programa de acção para a igualdade entre homens e mulheres foi aberto à sua participação em 2002. Optou-se por uma abordagem faseada que permite aos países candidatos um processo de sensibilização em 2003, através de uma série de seminários organizados localmente e para os quais serão convidados intervenientes locais e nacionais. A segunda fase inclui a participação em projectos com parceiros de outros Estados-Membros ou países terceiros.

Em 2003, a Comissão irá concentrar as suas iniciativas na promoção do equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão, tema prioritário identificado no convite à apresentação de propostas publicado em Novembro de 2002 (o prazo para a apresentação de candidaturas termina em 14 de Março de 2003). Deste modo, existirá uma base substantiva para acção e intercâmbios entre os países candidatos e os Estados-Membros.

Por último, só o diálogo face-a-face permitirá um entendimento real que estará na base da criação de parcerias. Neste contexto, os países da adesão foram convidados a estar presentes, enquanto observadores, nas reuniões do Comité Consultivo e do Comité do Programa em Outubro de 2002. Esta experiência positiva será generalizada a partir de Abril de 2003, por forma a construir sólidos alicerces para uma cooperação futura.

Capítulo II

ESTRATÉGIA-QUADRO PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

3. A abordagem dupla

A estratégia de *gender mainstreaming* (integração da perspectiva de género nas políticas), reconhecida internacionalmente desde a Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim em 1995, deu já provas de ser uma ferramenta eficaz na promoção da igualdade entre homens e mulheres. A conjugação da integração da perspectiva de género com acções específicas, em especial a adopção de legislação e programas financeiros, constitui a abordagem dupla apresentada na Estratégia-Quadro para a igualdade entre homens e mulheres. 2002 foi o terceiro ano de execução da Estratégia que inclui o programa de trabalho anual abrangendo todos os serviços da Comissão.

A experiência adquirida com a redacção e o acompanhamento dos dois anteriores programas de trabalho anuais demonstra que esta é uma abordagem eficaz que permite obter resultados positivos. O programa de trabalho deste ano⁴ levar-nos-á ao período intermédio dos cinco anos da Estratégia-Quadro para a Igualdade entre Homens e Mulheres, momento em que se procederá a um estudo mais circunstanciado dos progressos realizados em matéria de aplicação da igualdade entre os géneros nos vários serviços da Comissão Europeia, incluindo uma avaliação da respectiva implicação nos recursos (humanos e financeiros).

A Comissão adopta actualmente a abordagem generalizada de Avaliação de Impacto⁵. Deste modo, a partir de 2003, será gradualmente realizada uma avaliação de impacto assente nos três pilares da sustentabilidade social, económica e ambiental de todas as importantes novas iniciativas, i.e. as apresentadas na Estratégia Política Anual ou, posteriormente, no Programa de Trabalho da Comissão. Esta avaliação de impacto irá substituir as exigências actuais de avaliação de impacto nas empresas, nos géneros, no ambiente, nas pequenas e médias empresas, nas trocas comerciais, na regulamentação, etc. Este novo instrumento assenta, pois, nas práticas existentes, incorporando-as numa única ferramenta. Continua, porém, a incumbir às DG assegurar, individualmente, que as avaliações de impacto que realizam têm também em conta os devidos efeitos nos géneros, sendo esta uma área a fiscalizar em permanência.

4. A Estratégia Europeia de Emprego

Desde o início que a igualdade entre homens e mulheres tem sido uma componente crucial do processo do Luxemburgo, facto que se reflecte na Estratégia Europeia de Emprego. Em 2002, a Comissão efectuou um exercício de avaliação desta estratégia cujos principais resultados apontavam para o êxito da abordagem dupla seguida no domínio da igualdade entre homens e mulheres, a saber a integração da perspectiva de género (*mainstreaming*) e acções específicas. A visibilidade da igualdade entre os géneros registou melhorias mesmo em Estados-Membros "em atraso", tendo as disparidades entre homens e mulheres diminuído, em especial no tocante às taxas de emprego e desemprego.

4 Programa de Trabalho, COM(2003) 47, SEC(2003) 137

5 Comunicação da Comissão sobre Avaliação de Impacto COM(2002)276 final, ver http://europa.eu.int/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf

Contudo, pese embora os vários progressos obtidos ao longo dos últimos cinco anos, muito há ainda a fazer para concretizar as metas de Lisboa e de Estocolmo e colmatar as ainda muito acentuadas disparidades entre homens e mulheres. É necessário um empenho contínuo para garantir o cumprimento das metas das taxas de emprego da UE, em especial no que se refere aos trabalhadores mais velhos. O Relatório Conjunto sobre reforço da participação na actividade económica considerava necessário que, entre 2002 e 2010, o emprego aumentasse de 15,4 milhões, dos quais 9,6 milhões corresponderiam a mulheres e 7,4 milhões a trabalhadores mais velhos. Com base nos cenários actuais, a meta de Lisboa de 70% para a taxa de emprego global só se afigura viável se as recentes melhorias estruturais no funcionamento dos mercados laborais europeus e o aumento da participação das mulheres na actividade económica prosseguirem até 2010 e se intensificarem nos casos em que for necessário.

Estas metas (Lisboa e Estocolmo) dizem respeito à taxa de emprego, e ainda que seja evidente a ligação directa do aumento do emprego com o aumento dos níveis de participação, a redução do desemprego terá também de merecer atenção. Aumentar a participação não será tarefa fácil, em parte porque dependerá de mudanças em factores culturais e socio-psicológicos. Entre os principais motivos da inactividade da população na faixa etária 15-64 anos constam as responsabilidades pessoais ou familiares (quase 20% do total de inactivos, mas 29,2% de mulheres inactivas), doença ou deficiência (9%), acções de educação e formação (27%, dos quais quase 90% na faixa etária 15-24) e reforma (16%, dos quais cerca de 90% no grupo dos 55-64 anos). Existem marcadas diferenças entre homens e mulheres no que respeita às razões da inactividade. Os homens são principalmente inactivos por motivos de participação em acções de educação ou de reforma, ao passo que quase metade da inactividade das mulheres entre os 25 e os 54 anos se fica a dever a responsabilidades familiares e assistenciais. Os desincentivos fiscais afectam a decisão de participação das mulheres, em especial quando combinados com responsabilidades de cuidados e com a continuada existência de disparidades salariais entre homens e mulheres, o que significa um rendimento esperado inferior.

Começa a generalizar-se a ideia de que *a disparidade salarial entre os géneros não diminui em resultado directo do aumento da taxa de participação das mulheres* na medida em que está associada a desigualdades estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Além disso, há que acompanhar os resultados e avaliá-los a médio e a longo prazo, relacionando-os também com a segregação entre géneros.

No Conselho Europeu de Barcelona, os Estados-Membros acordaram metas em matéria de estruturas de acolhimento de crianças. Até 2010, este acolhimento deverá ser assegurado a pelo menos 90% das crianças entre os 3 anos e a idade escolar obrigatória e pelo menos a 33% das crianças com idades inferiores a 3 anos. Ainda que um crescente número de Estados-Membros tenha introduzido novas medidas entre as quais se contam metas quantitativas e prazos para melhorar as estruturas de acolhimento de crianças, a provisão de serviços de qualidade e a preços razoáveis *não é ainda suficiente para dar resposta à procura ou permitir a consecução das metas de Barcelona*. À semelhança do que aconteceu no ano transacto, a questão da melhoria dos *cuidados a outros dependentes* mereceu muito pouca atenção.

Vários Estados-Membros estão a alargar o âmbito dos *regimes de licenças* (Dinamarca, França, Finlândia, Espanha, Suécia, Reino Unido, Irlanda, Áustria e Países Baixos). Ainda que esta seja uma evolução positiva, e atendendo ao facto de o desequilíbrio entre os géneros em matéria de responsabilidade de cuidados continuar a afectar mais as mulheres, corre-se o risco de a existência de longos períodos de licença ter um impacto negativo na taxa de

participação feminina, acentuando os diferenciais salariais e aumentando a segregação entre os géneros.

A política de igualdade entre homens e mulheres em geral, e a abordagem dupla em particular, constituem a chave do aumento das taxas de emprego, da melhoria da qualidade no trabalho e da promoção de um mercado laboral inclusivo. Os futuros desafios à igualdade de oportunidades continuarão a ser: concretizar as metas de Lisboa, aumentar o acompanhamento do impacto das políticas, melhorar as estruturas de acolhimento de crianças (metas de Barcelona) e alargar o envolvimento dos parceiros sociais, em especial no domínio dos diferenciais salariais entre homens e mulheres e da licença parental.

5. Fundos Estruturais

Os Fundos Estruturais da União Europeia fornecem apoio financeiro de vulto a acções de desenvolvimento de competências, promoção do emprego e apoio a regiões desfavorecidas. A igualdade entre homens e mulheres constitui um objectivo fundamental e segue a abordagem dupla, com medidas específicas em prol da igualdade de oportunidades em paralelo com um compromisso mais amplo de integrar as preocupações de género nas intervenções dos Fundos.

Esta abordagem em duas vertentes está mais desenvolvida no caso do Fundo Social Europeu (FSE), o principal instrumento financeiro da Estratégia Europeia de Emprego da UE. A maioria das iniciativas para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres centra-se no emprego e é financiada pelo FSE. Ficou provado que a integração da perspectiva de género é mais difícil de concretizar em outras áreas de intervenção dos Fundos Estruturais, tais como os transportes, o ambiente ou o desenvolvimento rural.

Financiamento FSE destinado a acções em prol da "Entrada e participação das mulheres no mercado de trabalho", em euros e em percentagem das despesas totais FSE

	<i>Despesa em euros</i>	%
Áustria	76 782 000	10.5
Itália	837 469 241	10.0
Alemanha	1 099 335 311	9.5
Luxemburgo	3 380 600	4.6
Reino Unido	355 121 072	4.6
Grécia	193 761 925	4.5
Espanha	521 899 539	4.4
Irlanda	46 631 000	4.3

	<i>Despesa em euros</i>	%
França	257 352 700	3.8
Bélgica	38 252 364	3.5
Dinamarca	10 498 333	2.3
Países	43 139 000	2.2
Suécia	8 102 800	0.8
Finlândia	6 723 000	0.8
Portugal	17 240 700	0.4
UE	3 515 689 585	6.0

A 3ª Conferência sobre integração da perspectiva de género (*gender mainstreaming*) nos Fundos Estruturais (14 e 15 de Junho de 2002, Santander, Espanha) sublinhou que apenas alguns programas de execução dos fundos nos Estados-Membros adoptaram uma estratégia exaustiva de integração da igualdade entre homens e mulheres. Ainda que vários programas incluam compromissos gerais no sentido de abordarem os diferentes efeitos das intervenções dos Fundos em homens e mulheres, a maioria carece de metas claras e de mecanismos de acompanhamento em termos de igualdade.

A **Itália** é um dos primeiros Estados-Membros a introduzir um pacote global de avaliação para medir os progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres através dos Fundos Estruturais. Com a disponibilização deste pacote, as autoridades italianas responsáveis pelos Fundos visam assegurar que as pessoas que concebem, seleccionam e gerem projectos a financiar atendem plenamente à dimensão de género.

Outro exemplo de boas práticas é o esforço conjunto envidado por oito regiões de **Espanha** no sentido de utilizar algumas das dotações dos Fundos Estruturais que lhes são atribuídas para melhorar a empregabilidade das mulheres, combater a segregação entre homens e mulheres e promover a conciliação de responsabilidades familiares e profissionais. As acções incluem formação (em especial em sectores onde as mulheres estão sub-representadas), auxílio financeiro a empresas que contratam mulheres desempregadas, apoio a empresas geridas por mulheres, campanhas, estudos e promoção das mulheres em cargos de tomada de decisão.

Os resultados da Conferência de Santander inspiraram a Comissão na elaboração de uma Comunicação⁶ no final de 2002. Aqui se evidenciavam boas práticas em *gender mainstreaming* e recomendavam formas de reforçar esta estratégia. A Comunicação constitui um contributo para a revisão intercalar do período de programação de seis anos dos Fundos Estruturais, a apresentar em 2003, e comporta um conjunto de mensagens claras:

- É essencial a existência de medidas específicas destinadas ao sexo sub-representado - é necessário que os fundos dedicados a estas medidas sejam visíveis, em especial através da atribuição, desde o início, de pontos adicionais nos critérios de selecção aos projectos que contribuem para a igualdade entre os géneros.
- O financiamento atribuído a acções específicas no domínio da igualdade, e em especial da integração da perspectiva de género, tem de ser visível e, em muitos casos, aumentado.
- A integração da perspectiva de género é uma tarefa complexa e para que esta seja eficaz, é crucial prever formação especializada nesta área. A desagregação das estatísticas por sexo é fundamental neste contexto.

Em qualquer intervenções futura dos Fundos Estruturais, será importante manter a estratégia dupla de *gender mainstreaming* e acções específicas, de modo a reduzir as desigualdades e concretizar o objectivo de uma sociedade equitativa.

6. O processo da inclusão social

O processo europeu de inclusão social foi concebido para apoiar os Estados-Membros no combate à pobreza e à exclusão social. O Conselho definiu objectivos comuns com base nos quais os Estados-Membros estabeleceram os respectivos Planos de Acção Nacionais. O Conselho solicitou aos Estados-Membros que integrassem a perspectiva de género em todas as suas estratégias de combate à pobreza e à exclusão social.

Na UE, 16% das mulheres e 15% dos homens corriam risco de pobreza em 1999 e 10% das mulheres e 8% dos homens encontravam-se em situação de risco persistente de pobreza⁷.

6 COM (2002)748

7 Eurostat, ECHP-UDB versão Dez. 2002

Quando o factor género é conjugado com outros, as disparidades acentuam-se. Por exemplo, entre os agregados constituídos por uma só pessoa, 24% de mulheres estão em risco de pobreza, comparativamente com 19% de homens. O risco de pobreza entre as famílias monoparentais, essencialmente compostas por mulheres, é de cerca de 38%⁸.

A dimensão de género não era muito visível nos primeiros Planos de Acção Nacionais apresentados em 2001. Em Julho de 2002, os ministros acordaram que esta dimensão teria de ser reforçada, compromisso político este que imprimiu uma forte dinâmica ao processo de *gender mainstreaming*. A próxima ronda de Planos de Acção Nacionais está prevista para Julho de 2003 e a sua preparação teve já início.

A nível europeu, foi organizado, em Setembro de 2002, um exercício de aprendizagem mútua com os coordenadores nacionais dos Planos e especialistas nacionais em questões de género. Os Estados-Membros discutiram as respectivas experiências de *gender mainstreaming*, êxitos alcançados e dificuldades encontradas, dando conta de como tencionam ultrapassá-las. No contexto da Mesa Redonda Europeia sobre Inclusão Social, realizada em Aarhus em Outubro de 2002, decorreu uma sessão especial sobre integração da perspectiva de género. A Mesa redonda reuniu deputados do Parlamento Europeu, administrações nacionais, autoridades regionais e locais, investigadores, parceiros sociais e ONG.

Em resultado, o texto dos objectivos comuns para os Planos de 2003 foi adaptado pelo Conselho, de modo a sublinhar que a dimensão de género deve ser integrada em todas as fases dos Planos. Este facto foi posteriormente circunstanciado no esboço comum dos Planos definido pelos coordenadores nacionais. Deste modo, espera-se que nos Planos para 2003 figurem com maior incidência acções específicas no domínio do género e seja mais evidente a integração desta dimensão.

7. A dimensão de género nas estratégias nacionais de pensões

Em Dezembro de 2001, os Estados-Membros acordaram apresentar relatórios da forma como tencionavam garantir às futuras gerações de pensionistas rendimentos adequados sem colocar um fardo excessivo nas futuras gerações de trabalhadores. Os relatórios assentam em objectivos comuns que incidem na adequação e na sustentabilidade financeira dos regimes de pensões, bem como na sua capacidade de resposta às necessidades em mutação. O objectivo 10 convida os Estados-Membros a explicar de que forma os respectivos regimes de pensões satisfazem as aspirações de maior igualdade entre homens e mulheres.

As mulheres constituem a maioria dos idosos -quase 60% das pessoas com mais de 65 anos e perto de dois terço das pessoas com idades superiores a 75. Contudo, os regimes de pensões foram, na sua maioria, tradicionalmente concebidos num contexto em que o homem era o ganha-pão da família, a trabalhar a tempo inteiro sem interrupções de carreira. Os primeiros relatórios nacionais, apresentados em Setembro de 2002, revelam que muitos regimes de pensões reflectem ainda estes princípios básicos.

O nível médio das pensões das mulheres continua a ser, em muitos países, significativamente inferior ao dos homens, principalmente em virtude das diferenças nos históricos de emprego entre uns e outras⁹. Na Finlândia, o total das pensões médias das mulheres em 2000 era de 841 euros, 27% inferiores à correspondente média masculina. Em Espanha, o diferencial é de

8 Relatório Conjunto sobre a Inclusão - dados de 1997, quadro 3c.

9 Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Projecto de Relatório conjunto da Comissão e do Conselho sobre pensões adequadas e sustentáveis - COM (2002) 737 final.

37%. Em 2001, a pensão contributiva média das mulheres era de 405 euros e a dos homens 650 euros. Na Áustria, a média das pensões do regime geral em 2000 era de 734 euros para as mulheres e 1334 euros para os homens, ou seja uma diferença de 45%. Em França, a pensão mensal média dos homens em 1997 era de 1342 euros contra os 767 euros pagos às mulheres, o que representa uma disparidade de 43%. No Reino Unido, em 2001, as disparidades em 2001 cifravam-se nos 16%, recebendo os homens 183 libras semanais e as mulheres 153 libras.

Contudo, a avaliação dos relatórios feita pela Comissão demonstra que os Estados-Membros estão gradualmente a adaptar os respectivos sistemas à evolução do papel social e económico de homens e mulheres, tendo em conta a mais elevada participação destas últimas, e adoptando novas disposições para facilitar a conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais. Porém, os efeitos destas medidas só se farão sentir a longo prazo e os significativos diferenciais entre os direitos de pensão de homens e mulheres perdurarão por muito tempo.

8. Outras políticas

8.1. Relações externas

No contexto do grupo interserviços para a igualdade de oportunidades, foi criado um subgrupo para as relações externas composto por representantes das Direcções-Gerais, Desenvolvimento, Alargamento, Gabinete de Cooperação EuropeAid, Relações Externas Gabinete de Auxílio Humanitário, Comércio e Emprego. Em 2002, este subgrupo procedeu a uma revisão das políticas existentes, onde se inclui o ponto da situação relativamente à implementação das três Comunicações na área das relações externas¹⁰, com base num relatório preparado por um perito em questões de género.

Os trabalhos do grupo incidem na execução eficaz do programa de acção para a integração da igualdade entre homens e mulheres homens na cooperação para o desenvolvimento da Comunidade, de Junho de 2001, bem como no acompanhamento do impacto nas mulheres das estratégias da UE em matéria de comércio, desenvolvimento e outras políticas externas. O grupo irá ainda estudar o contributo que a Comissão poderá dar a esta questão no âmbito das suas negociações e contactos bilaterais com parceiros exteriores à UE, bem como de que forma a Comissão apoia o *empowerment* das mulheres e a sua participação nos processos humanitário e político.

8.2. Investigação e desenvolvimento

A Comissão prosseguiu as suas actividades na área das "Mulheres e a Ciência", recorrendo a abordagens diversas. Um grupo de peritos criado em Janeiro de 2002 com o objectivo de analisar a participação das mulheres no domínio da investigação industrial apresentou o seu relatório em Janeiro de 2003.

A Comissão prevê igualmente estabelecer uma plataforma europeia de mulheres cientistas, que desenvolverá actividades destinadas a promover as mulheres cientistas e a reforçar a sua participação no debate político sobre ciência aos níveis nacional e europeu. Como fase de preparação para tal, foi lançado em Novembro de 2002 um estudo sobre redes de mulheres cientistas que decorrerá de Novembro de 2002 a Junho de 2003.

10 O género na cooperação para o desenvolvimento; As mulheres na prevenção dos conflitos; O papel da UE na promoção dos direitos humanos e na democratização.

No final de Outubro de 2002, a Comissão criou o Grupo de Peritos Enwise para estudar e dar conta da situação das mulheres cientistas nos países da Europa Central e Oriental e nos Estados Bálticos. Este grupo formulará recomendações no sentido de melhorar o papel e a situação das mulheres na esfera da investigação científica europeia (objectivo do Espaço Europeu de Investigação) e aumentar o número de mulheres participantes provenientes dos países identificados no 6º Programa-Quadro de Investigação da Comunidade (2002-2006).

Em 17 de Dezembro de 2002, a Comissão publicou os primeiros convites à apresentação de propostas no contexto do 6º Programa-Quadro, entre os quais se conta um concurso público para actividades subordinadas ao tema as Mulheres e a Ciência. A tónica será colocada no desenvolvimento de sinergias entre políticas e acções nacionais e regionais, no reforço da participação das mulheres na esfera da investigação industrial e na integração da perspectiva de género nas instituições científicas.

Acresce que os projectos integrados e as redes de excelência financiados pelo programa-quadro terão de providenciar, no âmbito de cada projecto, um plano de acção em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Para além disso, os avaliadores serão convidados a verificar se um projecto comporta a necessária dimensão de género e, em caso afirmativo, de que forma essa dimensão será tratada.

8.3. Educação

Em 29 e 30 de Novembro de 2002, foi realizado, em Budapeste, um seminário que reuniu os ministros da educação e as agências nacionais responsáveis pela gestão do programa Socrates. Aí foram debatidos os resultados e as recomendações decorrentes do estudo sobre a avaliação do impacto nos géneros da primeira fase do programa de acção comunitária, tendo sido identificados indicadores a utilizar na segunda fase.

Em resposta à Comunicação da Comissão intitulada "Tornar o espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida uma realidade"¹¹, o Conselho adoptou uma Resolução em Maio de 2002. Neste documento, a igualdade de oportunidades figura como um dos princípios fundamentais do conceito de aprendizagem ao longo da vida. Entre os objectivos, o acesso e a participação de mulheres em acções de aprendizagem ao longo da vida, em especial no quadro das empresas, são factores cruciais.

Em resultado do Relatório da Comissão sobre "Os objectivos futuros concretos dos sistemas educativos"¹², o Conselho adoptou um programa de trabalho¹³ que integra uma perspectiva de género. Estes dois textos constituem a base do futuro desenvolvimento das políticas de educação e formação na Europa.

8.4. Ambiente

Em associação com a Presidência Espanhola, foi realizado um seminário, em Fevereiro de 2002 em Segóvia, sobre a política ambiental europeia e as mulheres. Aí foram analisados três tópicos: a necessidade de uma análise aprofundada das questões ambientais numa perspectiva

11 COM (2001) 678 final, de 21 de Novembro de 2001.

12 COM (2001) 59 final, de 31 Janeiro 2001.

13 Adopção em 14 de Fevereiro de 2002, nº 6365/02.

de género; acções concretas para incorporar a dimensão de género nas políticas ambientais; e a necessidade de formação neste domínio. Os resultados foram apresentados na reunião do Conselho de 4 de Março de 2002.

A integração da dimensão de género foi incluída no plano de gestão da DG Ambiente em 2002, sendo os progressos especialmente visíveis no domínio da gestão dos resíduos, dos recursos hídricos, dos mares e dos solos. Foram empreendidos dois estudos de impacto no géneros:

- no tocante à gestão dos resíduos, está em curso uma análise dos efeitos nos géneros da actual política de planeamento dos resíduos a nível municipal na EU, cujos resultados serão utilizados no desenvolvimento de orientações para os Estados-Membros neste domínio.
- Foi lançado um segundo estudo sobre *gender mainstreaming* no domínio da Directiva-Quadro relativa à Água com o objectivo de determinar se as políticas produzem impactos diferenciados em homens e mulheres e, se for caso disso, como minimizar eventuais efeitos negativos.

As acções de formação em *gender mainstreaming* foram alargadas aos coordenadores e incluíram pontos de contacto em todas as unidades.

9. Agentes da igualdade entre homens e mulheres

Em 6 de Março de 2002, o grupo de Comissários para a igualdade entre homens e mulheres encetou, em 6 de Março de 2002, um diálogo com importantes instâncias a nível europeu, nomeadamente o Parlamento Europeu, a Presidência Espanhola, o Comité Consultivo em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o Lobby Europeu das Mulheres.

O grupo interserviços para a igualdade entre homens e mulheres prosseguiu a coordenação da política de *gender mainstreaming* na Comissão e deu apoio ao grupo de Comissários nos processos de acompanhamento dos progressos e das realizações.

O Comité Consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres¹⁴ continuou os seus trabalhos e emitiu cinco pareceres, dois dos quais destinados à Convenção e relativos à substância de um/a futuro/a Tratado e/ou Constituição da UE. Estes pareceres definiram princípios fundamentais que, segundo o Comité, terão de ser assumidos para que a Europa possa ser uma sociedade equitativa do ponto de vista do género.

A fim de intensificar a cooperação com as autoridades nacionais activas no domínio da igualdade e coordenar as suas actividades, a Comissão, em estreita cooperação com a Presidência da UE, organiza bianualmente uma reunião cimeira com altos funcionários dos Estados-Membros responsáveis pelas políticas da igualdade entre homens e mulheres. O objectivo consiste em criar um fórum de intercâmbio de opiniões sobre questões políticas e estratégicas associadas ao *gender mainstreaming* e à igualdade entre homens e mulheres. A tónica tem sido colocada no acompanhamento da Plataforma de Acção de Pequim no Conselho e na integração da perspectiva de género nas diferentes formações do Conselho. Em 2002, a Presidência Espanhola seguiu o exemplo de presidências anteriores e integrou a dimensão de género em duas formações do Conselho, a saber os Conselhos "Ambiente" e

14 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html

"Agricultura". A Presidência Dinamarquesa foi mais longe, ao integrar a perspectiva de género em todos os pontos relevantes da agenda do Conselho "Emprego e Política Social" e ao apresentar um guia sobre metodologia para essa integração nas formações do Conselho.

Prosseguiu-se a cooperação com outras organizações internacionais como as Nações Unidas (acompanhamento da Plataforma de Acção de Pequim), o Conselho da Europa (Comité de Pilotagem para a Igualdade de Oportunidades) e a OSCE (novo plano de acção no domínio da igualdade de géneros), no intuito de tirar partido do *know how* destas organizações e integrar a dimensão de género em todas as políticas relevantes.

As organizações não governamentais desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade entre homens e mulheres. O seu contributo é particularmente valioso no combate ao tráfico de seres humanos e na ajuda às vítimas. Durante 2002, as ONG femininas estiveram particularmente activas, apresentando contributos destinados à Convenção sobre o Futuro da Europa.

A Comissão do Parlamento Europeu sobre direitos das mulheres e igualdade de oportunidades deu, em 2002, um contributo extremamente valioso na área da igualdade de géneros. Entre as missões desta Comissão Parlamentar contam-se o acompanhamento da evolução e da aplicação dos direitos das mulheres na União e a promoção destes direitos nos países terceiros, a efectiva integração da perspectiva de género em todos os sectores e posterior desenvolvimento, a promoção da política de igualdade entre homens e mulheres relativamente às oportunidades do mercado laboral e ao tratamento no trabalho, bem como o acompanhamento da execução das despesas pelas quais a comissão é responsável. Em 2002, esta Comissão Parlamentar foi chefe-de-fila, na qualidade de co-legislador, da alteração da Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Ao mesmo tempo, teve oportunidade de debater um conjunto variado de questões, como a política da UE relativamente aos países mediterrânicos no que respeita à promoção dos direitos das mulheres e à igualdade de oportunidades nesses países; a representação das mulheres a nível dos parceiros sociais na União Europeia; a revisão intercalar do programa Daphne 2000-2003; os direitos sexuais e de saúde reprodutiva; a integração da perspectiva de género na cooperação para o desenvolvimento da Comunidade; e as mulheres e o fundamentalismo.

Capítulo IV

POLÍTICAS E ACÇÕES ESPECÍFICAS EM PROL DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

10. Legislação

10.1. Igualdade de tratamento

A Directiva 76/207/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho foi alterada em Setembro de 2002¹⁵ após intensa e construtiva cooperação entre o Conselho de Ministros, o Parlamento Europeu e a Comissão.

Uma das principais revisões incide no assédio sexual no local de trabalho. Pela primeira vez a nível da UE, legislação vinculativa define agora assédio sexual e proíbe-o como uma forma de discriminação em razão do sexo. Proíbe ainda qualquer forma de comportamento sexual indesejado que crie um ambiente intimidativo e degradante e incita os empregadores a empreender acções preventivas contra todas as formas de discriminação e a fornecer periodicamente aos trabalhadores informações adequadas sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres na empresa.

A adopção de convenções colectivas que estabeleçam regras de combate à discriminação em razão do sexo é fortemente incentivada. A Directiva estabelece igualmente a criação nos Estados-Membros de organismos activos no domínio da igualdade, conferindo-lhes poderes extensivos para acompanhar os progressos e proporcionar assistência aos queixosos em caso de discriminação. Estipula ainda que a indemnização dada a trabalhadores alvos de discriminação deve ser proporcional aos danos sofridos, sem fixação prévia de um qualquer limite máximo.

A Directiva estabelece também que as mulheres que gozem de licença por maternidade têm o direito, após o termo dessa licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.

Ainda que os Estados-Membros tenham até 2005 para alterar as respectivas legislações nacionais por forma a adequarem-se com a Directiva, a maioria antecipou esta obrigação e empreendeu já acções contra o assédio sexual a nível nacional. A lei **belga** contra o assédio sexual no local de trabalho¹⁶ foi adoptada em Junho de 2002. A legislação **francesa** em matéria de assédio foi alterada¹⁷ de modo a alargar a definição e incluir o assédio moral e o âmbito de pessoas elegíveis para protecção. Na **Finlândia**, os parceiros sociais reuniram-se para redigir e publicar o primeiro conjunto de orientações comuns para combater o assédio

15 Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, JO L 269, 05/10/2002, p.0015-0020.

16 Moniteur belge/Belgisch Staatsblad, 22 de Junho de 2002.

17 Lei de 2 de Novembro de 2002.

sexual no local de trabalho. Por último, na **Irlanda** foram publicados três novos códigos de conduta no âmbito de três legislações diferentes, reflectindo o elevado número de queixas de assédio moral no local de trabalho.¹⁸

Os tribunais nacionais estão também cada vez mais empenhados nesta questão e a gama de soluções varia grandemente consoante a instância em questão. Em **França**, por exemplo, o *Cour de Cassation*¹⁹ confirmou a decisão de um empregador de despedir o gestor do departamento médico de uma empresa por motivos de assédio sexual. Em **Espanha**, o *Tribunal de Justicia de Castilla y León*²⁰ condenou um conselheiro da municipalidade por crime de assédio sexual, tendo-lhe imposto uma sanção substancial. Na **Áustria**, o Tribunal Constitucional confirmou uma decisão do Ministério do Trabalho, Segurança e Assuntos Sociais de transferir o anterior responsável por um instituto federal de investigação para outro posto (de nível inferior) em virtude de ter sujeito várias das suas subordinadas a assédio sexual verbal²¹. Por último, na **Irlanda**, na sequência de um relatório de um comité consultivo independente, foi estabelecida a alteração das políticas prevalentes nas forças armadas irlandesas por forma a resolver o elevado número de casos de assédio.

10.2. Igualdade salarial

Os tribunais nacionais têm também sido chamados a arbitrar a questão da igualdade de remuneração. No **Luxemburgo**, a lei estipula que um trabalhador qualificado deverá receber um aumento de 20% do salário mínimo garantido quando for titular de qualificações profissionais adquiridas através de acções de educação ou formação atestadas por um diploma oficial ou tiver exercido essa profissão por um período mínimo de dez anos. O *kantonrechter* de Hilversum, nos **Países Baixos** pronunciou uma sentença favorável num processo de igualdade salarial apresentado por uma mulher trabalhadora²² que auferia um salário inferior ao dos seus colegas por não ser titular de um diploma. Quando jovem, em 1957, esta trabalhadora havia seguido a formação e educação exigidas, mas não lhe havia sido permitido realizar o exame final porque era, então, casada. O juiz, agindo em conformidade com um parecer da Comissão de Igualdade de Tratamento²³, decidiu que a trabalhadora em questão havia sido impedida de obter o diploma por ser mulher. Neste caso, a exigência do diploma para aceder a um escalão salarial superior constituía uma discriminação indirecta. Na **Dinamarca**, entrou em vigor em 1 de Julho de 2002 nova legislação²⁴ que exige dos empregadores a produção na empresa de estatísticas salariais ventiladas por sexo.

10.3. Conciliação da vida profissional e familiar

Em 2002, foram introduzidas iniciativas legislativas em vários Estados-Membros. Na **Áustria**, foi introduzido na legislação laboral um novo decreto sobre licenças por motivo de assistência à família²⁵, com o objectivo de permitir melhores cuidados a familiares em fim de

18 Estes códigos de conduta são: *Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace under the Industrial Relations Act, 1990*; *National Authority for Occupational Safety and Health Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying under the Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989* e *Safety Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993 (Council Directive 89/391/EC)*; e *Code of Practice issued by the Equality Authority on Sexual Harassment and Harassment at Work under the Employment Equality Act, 1998 - Employment Equality Act, 1998 (Code of Practice)(Harassment) Order 2002*. 18

19 Soc. 5 mars 2002 *Société Louisiane v. Alsaz* RJS 5/02- no. 528 p.411.

20 Tribunal de Justiça da comunidade autónoma de *Castilla-León*, Acórdão de 30 de Maio de 2002.

21 *Verfassungsgerichtshof* 26.11.2002, B 2212/00.

22 Fonte: www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html

23 Parecer 1998-01.

24 Lei n° 445 de 7 Junho de 2001.

25 OJ L 89/2002

vida e a filhos com doenças graves. O decreto estabelece o direito que assiste a um trabalhador de reduzir o horário de trabalho ou tirar uma licença sem vencimento com o consentimento do empregador. Em 21 de Janeiro de 2002, o governo **neerlandês** propôs no Parlamento uma lei que introduz um regime de licença por motivo de assistência prolongada²⁶. Na **Finlândia**, o governo apresentou, em 11 de Abril de 2002, um relatório ao Parlamento sobre política relacionada com a assistência aos filhos e a avaliação dos métodos de conciliação de vida profissional e familiar. Em resultado, está prevista a expansão do direito de licença parental até quatro semanas, em vez dos actuais 18 dias. A província **espanhola** da Catalunha estabeleceu juridicamente o direito de os seus trabalhadores reduzirem de um terço o horário diário por um período de oito meses, sem diminuição de salário, após uma licença por maternidade de 18 semanas. Esta medida destinava-se, em princípio, apenas às mulheres, mas será alargada a todos os funcionários públicos independentemente do sexo. Na **Dinamarca**, as regras relativas às licenças parental e por assistência a filhos alteraram-se consideravelmente. Nos termos da lei nº 141 de 25 de Março de 2002, deixa de haver um licença separada por assistência a filhos além da licença parental²⁷. A *Job Active Gesetz*, na **Alemanha**, estipula que, a partir de 1 de Janeiro de 2003, as pessoas em licença parental podem beneficiar de seguro de desemprego aquando do seu regresso à vida activa²⁸.

As sentenças dos tribunais nacionais são também muito encorajadoras no que respeita à conciliação da vida profissional e familiar. O Tribunal Constitucional **alemão**²⁹ rejeitou uma queixa contra a extensão do horário escolar do ensino básico na Saxónia-Anhalt. A ideia geral é tornar os horários mais convenientes para os pais que trabalham. No **Reino Unido**, o *Court of Appeal*³⁰ decidiu que um empregador havia discriminado indirectamente uma mulher em razão do sexo, ao seleccionar preferencialmente para despedimento o pessoal com contratos a termo fixo por oposição aos efectivos com contratos permanentes. Por último, na **Itália**, o Tribunal de Veneza³¹ defendeu que, no âmbito da legislação nacional³², os pais são livres de escolher o período em que pretendem usufruir da licença parental, com a única condição de notificarem o facto previamente. Os empregadores não podem recusar ou atrasar a licença parental alegando que as exigências do trabalho não o permitem.

11. O programa de acção

A Comissão apoia projectos transnacionais de intercâmbio de informações e boas práticas e de criação de redes a nível da UE, oferecendo subsídios entre os 250 000 e os 500 000 euros para cobertura máxima de 80% dos custos. Os restantes 20% devem ser financiados em numerário pelo candidato ou por outras fontes. Os projectos devem contar com o envolvimento de parceiros de pelo menos três países e decorrem, geralmente, por um período de 15 meses.

11.1. Igualdade salarial: *prioridade em 2001*

26 Fonte: comunicado de imprensa do Ministério dos Assuntos Sociais e Emprego, 21-1-2002. www.minszw.nl

27 Disponível em dinamarquês em <http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2002/0014130.htm>

28 Bundesgesetzblatt Teil I, 2001, Nr. 66 vom 14.12.2001, S. 3443; <http://217.160.60.235/BGBl/bgb11f/b101066f.pdf>

29 Decisão de 16 de Abril de 2002, 1 BvR 279/02, http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416_1bvr027902.

30 Whiffen v Milham Ford Girls' School [2001] Industrial Relations Law Reports 468.

31 Il lavoro nella giurisprudenza, 2001, p. 1052 ff.

32 O artigo 32º do Decreto Nº 151 de 21 de Março de 2001 constitui a lei de consolidação em matéria de protecção da maternidade (publicada na *Gazzetta Ufficiale* em 26 de Abril de 2001, Nº 93 <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm>).

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres na UE foi o tema prioritário do primeiro ano do programa, uma vez que os diferenciais salariais entre uns e outras constituem uma das desigualdades mais visíveis que as mulheres enfrentam no mundo do trabalho. Em média, na União Europeia, as mulheres ganham apenas 84% dos salários auferidos pelos homens. A maioria dos 27 projectos³³ seleccionados em 2001 no âmbito do programa de acção - e financiados com 8 milhões de euros - incidia em questões de igualdade salarial, esperando-se resultados em 2003. Contudo, dado que os projectos decorrem ao longo de 15 meses, foram já realizadas várias conferências em 2002. A existência continuada de disparidades salariais foi novamente sublinhada nestes eventos e em vários relatórios³⁴, confirmando a importância de convenções colectivas, de sistemas de avaliação de empregos sensíveis do ponto de vista do género, de listas para negociações salariais e de um plano de acção em matéria de igualdade de remuneração.

A Presidência Dinamarquesa organizou, em 29 de Novembro de 2002, uma conferência sobre igualdade salarial, em cooperação com dois projectos no âmbito do programa de acção comunitária relativo à Estratégia-Quadro para a Igualdade entre Homens e Mulheres. O objectivo do evento foi o de mostrar ao "mundo empresarial" que a igualdade de remuneração constitui uma mais-valia. Foram convidados a estar presentes empresas públicas e privadas, representantes dos parceiros sociais, organismos governamentais e europeus.

11.2. Conciliação de vida familiar e profissional: *prioridade em 2002*

As políticas de conciliação são componentes fundamentais da dimensão de género da Estratégia Europeia de Emprego e do processo de inclusão social, destinadas a garantir condições favoráveis a homens e mulheres para entrar, reentrar e permanecer no mercado de trabalho.

Entre essas estratégias contam-se o acesso a serviços de cuidados de qualidade e a preços módicos, a partilha equitativa das responsabilidades assistenciais e domésticas, o incentivo aos pais a optar pela licença parental e possibilidades de disposições laborais flexíveis para homens e mulheres. É dada incidência especial aos problemas que enfrentam as mulheres nos grupos de baixos rendimentos. Apenas 12% das mulheres no grupo etário 16-64 estão em situação de pleno emprego e 8% trabalham a tempo parcial; são 66% as afectadas pela inactividade contra 35% de homens nos grupos de baixos rendimentos.³⁵

É também importante que, aquando da reforma dos respectivos regimes de pensões, os Estados-Membros tenham em conta medidas de conciliação por forma a evitar colocar em risco os direitos de pensão de todos aqueles, homens e mulheres, que tiram tempo para cuidar dos filhos.

O Primeiro Ministro finlandês Paavo Lipponen é um excelente exemplo de bem sucedida conciliação entre vida profissional e familiar. Após o nascimento das suas duas filhas, o Primeiro Ministro tirou cinco dias de licença parental. "Um Primeiro Ministro nunca está de férias. Tinha de estar acessível por telefone em permanência, o que, no entanto, não perturbou a coisa mais importante - estar com a família. Foram uns dias óptimos para toda a família. E a minha licença parental não teve quaisquer consequências negativas na minha carreira. Pelo

33 Referência Web

34 Centraal Bureau voor de Statistiek, www.cbs.nl comunicado de imprensa de 29 de Maio de 2002. Ver Boletim 2/2002, p. 32. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Julho de 2001; disponível em http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/Bericht_der_Bundesregierung_zur_Berufs-_und_Einkommenssituation_von_Frauen_und_Maennern.pdf.

35 *The life of women and men in Europe-Statistical portrait*, Eurostat, ECHP-UDB, Dez. 2001, p.102

contrário, a imprensa em Espanha, Itália, Bélgica e França - e, em certa medida, também os jornais finlandeses - fizeram notícia do Primeiro Ministro que preferiu ficar em casa com a sua filha recém-nascida durante a Cimeira de Madrid. Foi a melhor publicidade que a Finlândia poderia ter tido, servindo mesmo para incentivar os pais finlandeses - bem como os outros pais europeus - a aproveitar a oportunidade de usufruir de uma licença parental".

Em resposta aos convites à apresentação de propostas relativos ao programa para a igualdade entre homens e mulheres, foram seleccionados, em 2002, 18 projectos no âmbito do programa de acção, financiados com 7,5 milhões de euros. Os projectos tiveram início no final de 2002 e prolongar-se-ão por 15 meses.

11.3. As mulheres na tomada de decisão: *prioridade em 2003*

A paridade na vida política continua a ser um problema, tanto a nível nacional como europeu. Ainda que alguns Estados-Membros registem uma tendência para introduzirem legislação em prol da igualdade, os resultados de actos eleitorais recentes deixaram impressões díspares. Em **França**, por exemplo, a legislação não produziu o impacto esperado no equilíbrio da representação de homens e mulheres nas eleições locais ou parlamentares³⁶. Por outro lado, ainda que **Portugal** apresente uma participação reduzida de mulheres a nível da assembleia parlamentar e do governo, algumas melhorias são de registar neste país³⁷. Pelo contrário, nos **Países Baixos**, as eleições parlamentares de Maio de 2002 trouxeram resultados negativos para as mulheres comparativamente com o acto eleitoral anterior³⁸. Na **Alemanha**, um relatório elaborado pelo governo sobre o equilíbrio de homens e mulheres em comités³⁹ revelou indícios encorajadores⁴⁰.

Alguns Estados-Membros estão actualmente a abordar a questão do equilíbrio entre os géneros na representação política. Na **Bélgica**, alterou-se a Constituição de modo a facilitar a igualdade entre homens e mulheres aos níveis federal e federado⁴¹. Na **Irlanda**, a Autoridade para a Igualdade produziu um documento-quadro⁴² que inclui o objectivo de concretização da igualdade a nível político⁴³. Os parlamentos de duas comunidades autónomas na **Espanha** adoptaram legislação em matéria de igualdade eleitoral, as quais obrigam os partidos políticos a apresentar número idêntico de candidatos de cada sexo⁴⁴. Por último, no **Reino Unido**, a lei relativa à discriminação sexual (candidatos eleitorais) de 2002⁴⁵ altera a legislação britânica neste domínio, de modo a permitir aos partidos políticos seleccionar candidatos a partir de listas reduzidas compostas exclusivamente por mulheres⁴⁶.

Em 2003, a tónica será colocada na temática das mulheres no processo de decisão. No seguimento do processo actualmente em curso para avaliar a participação das mulheres na tomada de decisões, e tendo em vista as eleições para o Parlamento Europeu em 2004, a Comissão irá, em 2003, concentrar as suas actividades de financiamento na promoção do equilíbrio entre os géneros no processo decisório, tanto na vida política como económica.

36 Ver Boletim 2/2002, p. 21.

37 Ver Boletim 2/2002, p. 33.

38 Ver Boletim 2/2002, p. 33.

39 Ver http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/Politikbereiche/Gleichstellung/ix4790_hm.

40 Ver Boletim 2/2002, p. 24.

41 Ver Boletim 2/2002, p. 17.

42 *National Action Plan for Women*, (Abril de 2002) O documento está disponível em www.equality.ie – go to publications.

43 Ver Boletim 2/2002, p. 30.

44 Ver Boletim 2/2002, p. 35.

45 A legislação está disponível em : www.hmso.gov.uk/acts/acts2002/20020002.htm.

46 Ver Boletim 1/2002, p. 40

Em Outubro de 2002, foi lançado um convite à apresentação de propostas no âmbito do programa para a igualdade entre homens e mulheres. São esperadas propostas de ONG ou parceiros sociais a nível europeu e redes de autoridades regionais ou locais e de organizações que promovem a igualdade de géneros.

11.4. Temas prioritários para os próximos anos da vigência do programa para a igualdade entre homens e mulheres

A fim de abranger todas os eixos da Estratégia-Quadro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2001-2005) apoiados financeiramente pelo programa, a Comissão definiu as seguintes prioridades:

2001: Igualdade salarial

2002: Conciliação da vida profissional e familiar

2003: As mulheres na tomada de decisão

2004-2005: Estereótipos de género, incluindo temas definidos na Estratégia-Quadro

Capítulo IV

DIREITOS HUMANOS

12. Tráfico de seres humanos

A questão do combate ao tráfico de seres humanos, em especial de mulheres para fins de exploração sexual, continuou a merecer um lugar de destaque na agenda política em 2002. São milhares as mulheres e as crianças traficadas para a União Europeia, facto que constitui motivo de profunda preocupação.

A luta contra o tráfico de seres humanos constitui uma das prioridades políticas da UE. Em 1996, foi lançado o programa STOP com o objectivo de apoiar acções de combate ao tráfico de seres humanos e à exploração sexual de crianças. A UE intensificou a cooperação em matéria de aplicação das leis com o objectivo de travar os traficantes e tentou abordar este problema nas conversações com os países de origem, trânsito e destino, actividades a que foram atribuídos, em 2002, 2 milhões de euros.

No âmbito do orçamento comunitário de 2002, foi aprovada pelo Parlamento Europeu uma nova rubrica A-3046 para financiar outras organizações femininas que não o Lobby Europeu das Mulheres. Esta nova rubrica intitulada "*Organizações de mulheres*" dotada de 300 000 euros destina-se a abranger subvenções a organizações femininas que não o Lobby Europeu das Mulheres e será executada pela Direcção-Geral Emprego e Assuntos Sociais. Em consequência, foi lançado um convite à apresentação de propostas visando a criação de um "consórcio" de organizações de mulheres não abrangidas pelo Lobby Europeu das Mulheres, o qual prestará assistência às vítimas de tráfico em toda a Europa.

De 18 a 20 de Setembro de 2002, decorreu em Bruxelas a Conferência Europeia sobre "Prevenção e Combate do Tráfico de Seres Humanos - Desafio global para o século XXI". O evento reuniu mais de 1000 participantes em representação dos Estados-Membros da UE, países candidatos, países vizinhos da União alargada, Estados Unidos, Canadá, organizações internacionais intergovernamentais e não governamentais (ONG) e as instituições da UE.

A Declaração de Bruxelas, principal resultado da conferência, visa o ulterior desenvolvimento da cooperação nos planos europeu e internacional, bem como a definição de medidas concretas, normas, melhores práticas e mecanismos para prevenir e combater o tráfico de seres humanos. Para esse fim, a Declaração de Bruxelas comporta recomendações em matéria de prevenção do tráfico, protecção e assistência às vítimas e cooperação policial e judiciária. A implementação da Declaração de Bruxelas figura agora entre as prioridades da Comissão.

A conferência da Comissão intitulada "*Turning the spotlight on trafficking in women*", realizada em 5 e 6 de Dezembro de 2002 em Siracusa, Itália, reuniu peritos e políticos de vários Estados-Membros da UE e países candidatos. Aí foram estudados os instrumentos existentes para combater o tráfico a nível nacional e da UE e discutidas as medidas de prevenção e assistência para eliminar esta ameaça.

Durante a conferência, foi anunciada a criação do "consórcio" financiado no âmbito da nova rubrica orçamental. As actividades deste consórcio serão coordenadas por uma ONG italiana,

IRENE, com o objectivo de ajudar agrupamentos análogos em seis Estados-Membros⁴⁷ e na Noruega que ajudam cerca de meio milhão de mulheres e crianças vítimas de tráfico anualmente na Europa.

13. Violência doméstica

No contexto da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim e na sequência da dinâmica criada pela Presidência Espanhola no primeiro semestre de 2002, foi publicado um estudo e um guia de boas práticas em matéria de combate à violência perpetrada contra as mulheres. Os resultados deste estudo foram discutidos pelo Conselho, que sublinhou a importância de uma abordagem pluridisciplinar a vários níveis em matéria de erradicação da violência contra as mulheres, do intercâmbio de boas práticas na UE e do desenvolvimento de campanhas de sensibilização. Nesta base, o Conselho, no âmbito da Presidência Dinamarquesa, adoptou, em Dezembro de 2002, um conjunto de indicadores.

A escolha destes indicadores demonstra, simultaneamente, uma preocupação e uma abordagem da violência doméstica comuns aos Estados-Membros. Neste contexto, a Comissão está a preparar uma Comunicação com o objectivo de reunir os elementos comuns das políticas de prevenção e de eliminação da violência doméstica, na qual poderão ser integrados estes novos indicadores de modo a reforçar a acção aos níveis nacional e europeu.

Em Dezembro de 2002, foi proposta a segunda fase da acção comunitária (2004-2008) de prevenção da violência contra as crianças, os jovens e as mulheres e de protecção das vítimas e dos grupos em risco (programa DAPHNE II). A proposta assenta na experiência adquirida durante a execução do primeiro programa, e a sua estrutura é idêntica à do programa Daphne original que decorre entre 2000-2003. O programa Daphne, seus projectos e resultados são genuinamente reconhecidos, na Europa e no mundo, como um importante instrumento de programação da luta contra a violência e um modelo de boas práticas, ao relacionar política e quadros regionais com acção cooperativa regional.

14. As mulheres muçulmanas na Europa

Uma outra iniciativa prosseguida em 2002 foi a integração das mulheres muçulmanas na sociedade europeia. O evento da Comissão comemorativo do Dia Internacional da Mulher, em 8 de Março, foi dedicado a esta questão e, em 24 de Outubro de 2002, a Comissária Anna Diamantopoulou presidiu a um conferência via Internet, com o objectivo de dar a todas as mulheres muçulmanas que vivem na Europa a possibilidade de participar num debate interessante e tecnicamente inovador e dar conta da forma como entendem o seu papel e envolvimento na sociedade europeia e da resposta que esperam da UE.

A conferência inseriu-se nos esforços da UE para combater a discriminação e promover a igualdade e surgiu na sequência das recentes visitas da Comissária Anna Diamantopoulou aos Territórios Palestínianos e a Israel. A mensagem afirmada pela União Europeia é que a sociedade europeia foi fundada nos princípios dos direitos humanos, da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação. Ainda que seja verdade que os europeus devam respeitar o modo de vida dos muçulmanos, os muçulmanos que vivem na Europa devem eles próprios respeitar os princípios e as regras que aqui vigoram.

Efectivamente, a UE apelou a esforços acrescidos por parte das instituições e agências nacionais e europeias, bem como das próprias comunidades muçulmanas, para combater a

47 Bélgica, Dinamarca, França, Grécia, Itália e Espanha.

xenofobia e a islamofobia e procurar compreender as necessidades, as prioridades e os anseios das mulheres muçulmanas. Há que avançar mais no reconhecimento das barreiras que estas mulheres encontram quando procuram aceder ao trabalho e ao ensino, bem como dos contributos que dão às respectivas comunidades.

15. Lapidação de mulheres

A pena de morte já não se aplica em nenhum Estado-Membro. Deste modo, a pena de morte em si, e especialmente a sua aplicação através da lapidação, não são práticas consideradas aceitáveis. Infelizmente, a prática da lapidação é mais comum do que pensamos, dado que são poucos os casos que atraem publicidade a nível mundial. As mulheres são também muito discriminadas neste aspecto. Em 2002, 12 mulheres foram apedrejadas até à morte no Irão, acusadas de crimes "morais". Aos homens, por ofensas idênticas, "apenas" são amputadas as mãos.

Nas Conclusões da Presidência do Conselho de Barcelona (15-16 de Março de 2002), a União Europeia expressou a sua preocupação relativamente às informações recebidas sobre a possível lapidação de uma mulher na Nigéria e instou as autoridades nigerianas a respeitar os direitos e a dignidade humanos, com especial referência para as mulheres.

Em Setembro de 2002, 1,3 milhões de assinaturas foram apresentadas ao Alto Comissário Nigeriano, em Londres, contra a sentença de morte por lapidação por adultério imposta a uma mulher nigeriana. Amina Lawal, de 30 anos de idade, foi acusada por um tribunal de recurso islâmico, no estado de Katsina em Março, após ter dado à luz um filho fora do casamento. Em 24 de Setembro de 2002, a Bélgica manifestou-se em favor de Amina Lawal em frente à embaixada da Nigéria em Bruxelas.

16. As mulheres afegãs

Em 2002, a União Europeia dedicou também atenção à situação das mulheres afegãs. São milhares as viúvas na capital do Afeganistão. As mulheres são obrigadas a cobrirem-se da cabeça aos pés, é-lhes negado o acesso à educação e a cuidados de saúde adequados, não podem trabalhar para sustentar as suas famílias e são vítimas de brutais espancamentos se não cumprem as regras que lhes foram impostas pelos seus opressores.

Em 9 de Outubro de 2002, a Comissária Anna Diamatopoulou encontrou-se com a Vice-Presidente e primeira mulher ministra, Habiba Sorabi. Ambas concordaram que a situação das mulheres no Afeganistão não deve ser esquecida e manifestaram vontade de desenvolver ainda mais a cooperação para a melhorar. A criação de capacidades institucionais e a educação foram temas centrais do debate, juntamente com os projectos financiados pela UE. A Comissária Diamatopoulou sublinhou igualmente a necessidade de envolver as mulheres em todos os aspectos da reconstrução do país e da construção de estruturas institucionais.

CAPÍTULO V

PERSPECTIVAS PARA 2003

17. A Estratégia-Quadro

O programa de trabalho da Comissão para 2003 inclui as seguintes prioridades horizontais para todas as DGs e serviços:

- uma avaliação de impacto nos géneros será incorporada no processo global de avaliação de impacto de novas propostas, quando tal se revelar pertinente, e será prosseguida a integração da perspectiva de género em áreas políticas seleccionadas que não foram até ao momento alvo dessa integração.
- Todos os serviços intensificarão esforços no sentido de recolher dados desagregados por sexo, proceder a uma desagregação sistemática desse tipo de todas as estatísticas conexas e desenvolver indicadores de igualdade de género.
- Os programas de formação do pessoal, em particular dos gestores, de todos os serviços e DGs deverão incorporar módulos de gender mainstreaming.

18. Iniciativas legislativas

No domínio da igualdade de tratamento, uma **reformulação** das Directivas existentes dá resposta às novas orientações no sentido de uma "melhor regulamentação" e visa simplificar e actualizar a legislação comunitária vigente. A Comissão irá lançar, no primeiro trimestre, um processo aberto de consulta sobre as orientações possíveis desta reformulação, com uma proposta agendada para o final do ano.

Em 2003, a Comissão entende apresentar um relatório sobre a aplicação da Directiva Licença Parental no âmbito do qual procurará pronunciar-se sobre os motivos que levam tão poucos pais a fazer uso deste direito.

19. Reforço da estratégia de Lisboa

Tal como foi referido na Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu de Barcelona⁴⁸, será preparada em 2003, uma análise das disparidades entre homens e mulheres, nomeadamente os diferenciais salariais.

20. Iniciativas das Presidências Grega e Italiana no domínio das mulheres na tomada de decisão

A fim de completar os indicadores de Pequim sobre as mulheres na tomada de decisão, as Presidências Grega e Italiana irão preparar uma análise da situação das mulheres no processo decisório na vida económica, acompanhada de indicadores. Esta análise coincidirá com a criação da base de dados da Comissão sobre decisores, que englobará as esferas política e económica.

48 COM (2002) 14 final, de 15 de Janeiro de 2002.