



**CONSELHO DA
UNIÃO EUROPEIA**

**Bruxelas, 2 de Março de 2009 (03.03)
(OR. en)**

7017/09

SOC 151

NOTA DE ENVIO

Origem: Secretário-Geral da Comissão Europeia, assinado por Jordi AYET
PUIGARNAU, Director

Data de recepção: 2 de Março de 2009

Destinatário: Javier SOLANA, Secretário-Geral/Alto Representante

Assunto: Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité
Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões:
Igualdade entre Homens e Mulheres – 2009

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento da Comissão – COM(2009) 77 final.

Anexo: COM(2009) 77 final



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 27.2.2009
COM(2009) 77 final

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

Igualdade entre Homens e Mulheres – 2009

{SEC(2009) 165}

ÍNDICE

1.	Introdução	3
2.	Principais evoluções	4
2.1.	Disparidades entre homens e mulheres	4
2.2.	Evolução política e legislativa.....	6
3.	Desafios e orientações estratégicas	8
3.1.	Incentivar a igualdade na partilha de responsabilidades privadas e familiares entre homens e mulheres	9
3.2.	Corrigir os estereótipos para permitir a homens e mulheres a utilização plena das suas capacidades	9
3.3.	Promover a participação equilibrada de homens e mulheres em cargos de tomada de decisão	10
3.4.	Reforçar a sensibilização e melhorar a compreensão da igualdade entre homens e mulheres	11
4.	Conclusões.....	11

1. INTRODUÇÃO

A pedido do Conselho Europeu, a Comissão Europeia dá anualmente conta dos progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres e apresenta desafios e prioridades para o futuro. O ano de 2008 assinalou o meio do percurso na aplicação do Roteiro para Igualdade entre Homens e Mulheres, que confirma o compromisso da Comissão na promoção da igualdade entre os géneros. Os Estados-Membros deram substância a esse compromisso no Pacto Europeu para Igualdade entre Homens e Mulheres. A partilha de esforços produziu resultados positivos, particularmente no que respeita ao emprego feminino, mas os avanços globais são ainda demasiado lentos na maioria das áreas e a igualdade entre homens e mulheres está longe de ser uma realidade. Mais mulheres entraram no mercado de trabalho, tornando possível a consecução das metas de Lisboa, mas ao objectivo quantitativo ("mais empregos") não correspondeu a qualidade pretendida ("melhores empregos"). As mulheres continuam a trabalhar a tempo parcial mais do que homens; são predominantes em empregos e sectores menos valorizados; recebem remunerações, em média, inferiores às dos homens e ocupam menos postos de responsabilidade.

O presente relatório é adoptado no contexto de uma recessão económica global¹ associada à crise financeira, com repercussões negativas para o crescimento e o emprego na UE. Como resposta à recessão económica, será ainda mais importante investir em capital humano e em infra-estruturas sociais, que permitam a homens e mulheres utilizar as suas plenas potencialidades. Na Agenda Social renovada², a Comissão reforçou o seu compromisso de criar mais e melhores empregos no âmbito da Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego. A igualdade entre homens e mulheres é um factor crucial para o êxito desta estratégia e constitui uma resposta necessária à escassez de mão-de-obra e à necessidade de novas competências³. Actualmente, as mulheres representam quase 60% de todos os diplomados universitários na UE, mas a sua presença em cursos tecnológicos e científicos permanece diminuta. Não obstante, há ainda obstáculos que impedem as mulheres de utilizarem plenamente as suas capacidades e aceder a empregos e cargos para os quais são qualificadas. A dificuldade de equilibrar vida familiar e profissional é uma das principais barreiras ao emprego e à progressão de carreira das mulheres. Os persistentes estereótipos de género restringem as opções de estudo e carreira das mulheres e dos homens, o que se traduz num mercado de trabalho segregado em função do género. Além disso, o abrandamento económico é susceptível de afectar mais mulheres do que homens, porque as primeiras ocupam mais frequentemente empregos precários.

O presente relatório aborda os desafios e as respostas políticas para eliminar os obstáculos à plena participação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho. Foca igualmente a importância de corrigir o desequilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisões, principalmente na medida em que 2009 trará mudanças importantes na composição de estruturas decisórias a nível comunitário, designadamente o Parlamento Europeu e a Comissão. Embora o abrandamento

¹ COM(2008) 800.

² COM(2008) 412.

³ COM(2008) 868.

económico tenha alterado o contexto, é importante continuar a reforçar as políticas de igualdade entre homens e mulheres. Décadas de esforços partilhados contribuíram não só para melhorar a situação e os direitos das mulheres, mas estiveram também na base do desenvolvimento económico e social das nossas sociedades.

2. PRINCIPAIS EVOLUÇÕES

2.1. Disparidades entre homens e mulheres

A igualdade entre mulheres e homens não é apenas um objectivo em si mesmo: é, também, uma condição prévia para o cumprimento das metas globais da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social. A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho proporciona garantias de independência económica, prestando um contributo substancial para o desenvolvimento económico e para a sustentabilidade dos sistemas de protecção social. Porque as mulheres estão sobrerrepresentadas em empregos precários com contratos a termo, são mais susceptíveis de ser afectadas pelo abrandamento económico no mercado de trabalho. Neste contexto, é crucial prosseguir e reforçar a integração da dimensão de género na área do emprego e das políticas sociais, incluindo disposições de flexigurança, bem como continuar a envidar esforços para eliminar os obstáculos à plena participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

O **emprego feminino** na UE está agora próximo da meta de Lisboa de 60% até 2010, tendo aumentado de 51,1% em 1997 para 58,3% em 2007. Contudo, há diferenças importantes entre os Estados-Membros, com números que variam de 36,9% a 73,2%. O diferencial médio nas taxas de emprego de homens e mulheres está a diminuir, tendo caído dos 17,1 pontos percentuais em 2000 para 14,2 pontos em 2007. No entanto, se compararmos a **taxa de emprego das mulheres e dos homens com filhos** menores de 12 anos a cargo, esta diferença quase duplica. Do mesmo modo, quando há filhos, a taxa de emprego das mulheres diminui de 12,4 pontos percentuais, mas aumenta de 7,3 pontos no caso dos homens, o que reflecte as desigualdades na partilha de responsabilidades de cuidados e a falta de estruturas de acolhimento de crianças e de políticas de conciliação da vida familiar e profissional.

A percentagem de mulheres a trabalhar a **tempo parcial** era 31,2% em 2007, isto é, quatro vezes superior à dos homens. Embora o trabalho a tempo parcial e outras modalidades flexíveis de organização do trabalho possam reflectir preferências pessoais, a **partilha desigual de responsabilidades domésticas e familiares** leva mais mulheres do que homens a optar por tais disposições. Na UE, mais de 6 milhões de mulheres na faixa etária 25-49 afirmam ser obrigadas a não trabalhar ou a trabalhar apenas a tempo parcial devido às suas responsabilidades familiares⁴.

Uma melhor conciliação do trabalho e da vida privada para mulheres e homens é essencial não apenas para concretizar a igualdade entre homens e mulheres, mas também as metas de Lisboa. O desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças de qualidade e a preços acessíveis é vital para que os pais possam combinar vida profissional e familiar. Para cumprir as metas fixadas pelos Estados-Membros

⁴ Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, 2006.

em matéria de desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças, fixadas em Barcelona⁵, muito continua por fazer para alcançar níveis satisfatórios de provisão dessas estruturas, particularmente para as crianças com menos de 3 anos de idade. As políticas de conciliação são igualmente importantes para dar resposta aos desafios demográficos. Os Estados-Membros com as taxas de natalidade mais elevadas são hoje aqueles que também mais fizeram para melhorar a conciliação da vida profissional e privada para ambos os pais e que apresentam taxas de emprego feminino elevadas.

As mulheres fizeram igualmente progressos em matéria de **educação**: tendo sido titulares de 58,9% dos diplomas universitários na UE em 2006 (56,7% em 2004). Contudo, persistem diferenças entre os géneros no que respeita às áreas de estudo, nomeadamente em engenharia (18% de licenciadas) e informática (20%), enquanto as mulheres predominam nas ciências empresariais, na administração e no direito (60%). As mulheres estão ainda atrás dos homens no que toca à utilização das novas tecnologias e têm dificuldades em aceder a empregos mais especializados na área das TIC.

O elevado nível de habilitações das mulheres não se reflecte directamente nas posições que ocupam no mercado de trabalho. As mulheres trabalham principalmente em sectores e profissões predominantemente femininos e permanecem em categorias profissionais inferiores com menos acesso aos cargos de topo. Nos últimos anos, a **segregação profissional e sectorial** permaneceu quase inalterada na maioria dos Estados-Membros, indicando que o aumento do emprego feminino ocorreu em sectores já dominados por mulheres. Um melhor equilíbrio entre homens e mulheres no mundo académico e profissional poderia contribuir para dar resposta às futuras necessidades de competências e do mercado de trabalho.

Uma das consequências de segregação entre no mercado de trabalho está nas persistentes **disparidades salariais** entre homens e mulheres (17,4% em média na UE⁶), em parte devido ao facto de as mulheres estarem mais concentradas do que os dos homens em empregos e cargos menos valorizados. Porque as mulheres são mais propensas a trabalhar a tempo parcial e a interromper a carreira por razões familiares, estão mais expostas a consequências negativas em termos de salários, progressão de carreira e direitos de pensão acumulados. Isto tem igualmente um impacto no risco repartindo-se por pobreza, nomeadamente para únicos pais, que são (\$\$\$-RISCO em pobreza a taxa na maioria dos casos mulheres é 32%), e para sobre 65 (-RISCO em pobreza a taxa mulheres é 21%, ou seja, 5 pontos mais elevados que para homens). As mulheres correm também maiores riscos em períodos de desemprego em alta, uma vez que mais frequentemente do que os homens trabalham com contratos a termo (15% comparativamente a 13,9%).

⁵ Em Março de 2002, o Conselho Europeu reunido em Barcelona convidou os Estados-Membros a "eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho, procurando garantir, tendo em conta a procura de estruturas de acolhimento e em consonância com os padrões nacionais de disponibilização, a disponibilidade de estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90% das crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de três anos".

⁶ Eurostat, 2007 (valor assente num nova fonte harmonizada na UE) – ver anexo estatístico em SEC(2009) XXX.

Apesar do facto de cada vez mais mulheres serem altamente qualificadas e de a sua participação no mercado de trabalho estar a aumentar, continuam a ser largamente ultrapassadas pelos homens em cargos de responsabilidade nas áreas política e empresarial, particularmente nos lugares de topo. O número de **gestores femininos**⁷ na UE permaneceu estável nos últimos anos, sendo em média de 30%, com percentagens ainda inferiores na maioria dos Estados-Membros. A proporção de mulheres directoras de grandes empresas cotadas na bolsa é de 3% na UE, enquanto que em cada dez administradores de empresa só há uma mulher. Não há mulheres governadoras de bancos centrais nacionais na UE e estas representam apenas 16% dos órgãos de decisão superiores destas instituições. Este facto é paradoxal se pensarmos que as estudantes ultrapassam os seus congéneres masculinos em ciências empresariais, administração e direito.

Na política, as evoluções foram positivas na maioria dos países da UE durante a última década, mas os progressos são lentos e os valores globais continuam a ser reduzidos. A proporção média de **mulheres deputadas nos parlamentos nacionais** aumentou de 16% para 24% entre 1997 e 2008, mas os números nacionais oscilam entre 9% e 46%. Onze Estados-Membros estão acima dos 30%, o que é considerado o nível mínimo necessário para que mulheres exerçam uma influência significativa na política. Nos governos nacionais, um em quatro **ministros** é uma mulher, mas as variações entre os Estados-Membros oscilam entre zero e 60% ministras. Registaram-se alguns progressos nas **instituições europeias**, mas as mulheres estão ainda subrepresentadas em cargos superiores. Apenas três em dez deputados do Parlamento Europeu são mulheres.

2.2. Evolução política e legislativa

Uma das principais iniciativas em 2008 para alcançar a igualdade entre homens e mulheres foi a adopção, pela Comissão Europeia, de diversas medidas destinadas a **melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar**⁸. Uma proposta diz respeito à alteração da Directiva 92/85/CEE relativa a protecção de maternidade⁹. As principais alterações propostas incluem o aumento da licença mínima de maternidade de 14 para 18 semanas, em princípio sem perda de remuneração. A Comissão propôs igualmente reforçar as disposições da Directiva 86/613/CEE¹⁰ para os trabalhadores independentes e os cônjuges auxiliares em empresas familiares. Um relatório da Comissão¹¹ passou em revista os progressos no desenvolvimento das estruturas de acolhimento de crianças nos Estados-Membros, concluindo que a maioria dos Estados-Membros não cumprirá as metas de Barcelona até 2010.

No seguimento de uma consulta em duas etapas lançada pela Comissão, **os parceiros sociais encetaram negociações sobre licenças associadas à família** que não a licença de maternidade. A cooperação entre os Estados-Membros continuou no âmbito da **Aliança Europeia para as Famílias**, que proporciona uma plataforma a nível comunitário de discussão entre os Estados-Membros sobre políticas familiares e questões de conciliação entre vida profissional e familiar. A maioria dos Estados-

⁷ Directores e directores executivos e gestores de empresas de menor dimensão.

⁸ COM(2008) 635.

⁹ COM(2008) 637.

¹⁰ COM(2008) 636.

¹¹ COM(2008) 638.

-Membros reconheceu a importância de políticas de conciliação como forma de dar resposta aos desafios económicos e demográficos. Foram introduzidas diversas medidas, incluindo uma maior disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças (Alemanha, Reino Unido e Países Baixos), melhores possibilidades de licença, especialmente para os pais (Suécia, Alemanha, Grécia, Lituânia e Espanha) e sensibilização para o papel do pai (Eslovénia).

A Comissão continuou a recolher dados comparáveis a nível comunitário sobre os homens e as mulheres na tomada de decisões, tendo um relatório recente confirmado que, apesar das positivas evoluções registadas, as mulheres continuam a estar fortemente subrepresentadas¹². Diversos Estados-Membros aplicaram medidas para promover um melhor equilíbrio entre os géneros em cargos de liderança (e.g. Espanha, Finlândia, França, Portugal, Áustria, Dinamarca, Polónia e Chipre). Foi lançada em 2008 uma rede comunitária para promover as mulheres em cargos decisórios a nível económico e político, de modo a providenciar uma plataforma de intercâmbio de boas práticas entre redes existentes a nível da UE.

A participação igual das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisões políticas foi um assunto prioritário da Presidência Eslovena, sendo uma das acções de acompanhamento da Plataforma de Acção de Pequim. Em Junho de 2008, o Conselho de Ministros adoptou conclusões sobre as mulheres na tomada de decisões políticas e sobre a eliminação de **estereótipos de género** na sociedade; este foi um tema prioritário do programa do Trio de Presidências (Alemanha, Portugal e Eslovénia). No final de 2007, a Comissão lançou uma iniciativa de formação e sensibilização tendo como objectivo informar as empresas, particularmente as pequenas e médias empresas, sobre os benefícios da eliminação dos estereótipos de género. Está igualmente em curso uma campanha para atrair jovens raparigas e reter mulheres em profissões relacionadas com as TIC.

A legislação da UE em matéria de **igualdade de tratamento** entre homens e mulheres está também a contribuir para a consecução de progressos nesta área. Em 2008, a Comissão acompanhou de perto a aplicação das Directivas 2002/73/CE¹³ e 2004/113/CE¹⁴ e tomou as medidas necessárias para verificar a transposição atempada e correcta destas directivas nos Estados-Membros. A Comissão iniciou processos por infracção contra alguns Estados-Membros por transposição incorrecta da Directiva 2002/73/CE e 20 desses processos permanecem abertos. No que respeita à Directiva 2004/113/CE, foram iniciados processos por infracção por não-comunicação das medidas de transposição nacional contra doze Estados-Membros, sete dos quais estavam ainda abertos no final de 2008.

A Comissão está também a rever a adequação da actual legislação comunitária em matéria de **igualdade de remuneração** para corrigir as disparidades salariais entre os géneros, em conformidade com a comunicação de 2007¹⁵, e lançou uma campanha

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

¹³ Directiva 2002/73/CE do Conselho 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

¹⁴ Directiva 2004/113/CE relativa à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no domínio do acesso e do fornecimento de bens e serviços.

¹⁵ COM(2007) 424.

de sensibilização para esta problemática. Vários Estados-Membros abordaram o problema das disparidades de remuneração entre os géneros através de iniciativas específicas: Reino Unido (dever de igualdade entre os géneros nas administrações públicas e criação da Comissão Mulheres e trabalho), França (inclusão na negociação salarial a nível dos parceiros sociais), Finlândia (estratégia nacional em prol da igualdade de remuneração), Suécia (plano anual de acção obrigatório para a igualdade de remuneração destinado a todas as empresas com pelo menos dez trabalhadores) e Bélgica (relatório anual e introdução de sistemas de avaliação profissional neutros do ponto de vista do género).

O **Instituto Europeu da Igualdade de Género** encontra-se em fase de criação. Quando entrar em funcionamento, o Instituto prestará nova assistência técnica às instituições comunitárias e aos Estados-Membros.

3. DESAFIOS E ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS

O desafio global reside em encontrar respostas eficazes e sustentáveis ao abrandamento económico e minimizar as múltiplas consequências a curto e a longo prazo, designadamente para o mercado de trabalho. O emprego feminino tem sido uma importante força motriz do mercado de trabalho da UE desde o lançamento da Estratégia de Lisboa. Por conseguinte, é necessário integrar a igualdade entre homens e mulheres nas acções adoptadas em resposta a estes desafios, na medida em que homens e mulheres podem ser afectados de forma diferente. As políticas de igualdade entre homens e mulheres revelaram-se respostas eficazes a estes desafios, e os Estados-Membros devem continuar a investir numa melhor utilização das competências e dos recursos de mulheres e homens, nomeadamente através do reforço da dimensão de género das políticas de flexigurança.

A persistência das disparidades entre os géneros confirma a importância de eliminar os obstáculos à plena participação das mulheres no mercado de trabalho. É importante combater estereótipos de género profundamente enraizados que determinam os papéis de homens e mulheres na sociedade e influenciam o desequilíbrio registado entre uns e outras no tocante ao trabalho remunerado e não remunerado. Frequentemente, a partilha desigual das responsabilidades familiares pode levar as mulheres, mais do que os homens, a optar por modalidades flexíveis de organização do trabalho e a fazer interrupções de carreira, o que pode ter um impacto negativo na sua progressão profissional, nos rendimentos, nos direitos de pensão e na independência económica. Por conseguinte, as políticas para promover a participação das mulheres no mercado de trabalho devem consubstanciar uma abordagem integrada, incluindo estratégias para eliminar os estereótipos de género e medidas para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar de homens e mulheres.

Para além das práticas e estruturas discriminatórias visíveis e invisíveis, os estereótipos de género e as dificuldades em equilibrar os deveres familiares e profissionais impedem também o acesso das mulheres a cargos de responsabilidade e liderança. As políticas que visam a promoção da igualdade de participação das mulheres e dos homens em processos e cargos de decisão devem, pois, ser multifacetadas e atacar as principais causas do problema. Apresentam-se de seguida as áreas onde é necessário agir.

3.1. Incentivar a igualdade na partilha de responsabilidades privadas e familiares entre homens e mulheres

As políticas de conciliação são respostas fundamentais aos desafios económicos e demográficos a longo prazo, devendo pois ser reforçadas para estimular o crescimento. Um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para homens e mulheres requer uma partilha mais equitativa do tempo dedicado ao trabalho remunerado e não remunerado. As mulheres dedicam mais tempo do que os homens ao cumprimento de responsabilidades domésticas e familiares. As medidas de conciliação têm também de se dirigir aos homens, uma vez que a promoção da igualdade implica mudanças e novas oportunidades para ambos os sexos.

- O desenvolvimento de serviços de cuidados de qualidade, acessíveis e a preços módicos para crianças e outros dependentes permitirá a mais mulheres entrar e permanecer no mercado de trabalho e facilitar o equilíbrio entre vida e trabalho para mulheres e homens. Há que aproveitar plenamente o potencial dos Fundos Estruturais e do FEADER¹⁶ para financiar serviços de qualidade.
- As políticas de conciliação têm de permitir escolhas individuais para homens e mulheres no que respeita a modalidades flexíveis de organização do trabalho e licenças. Medidas como a licença de paternidade podem incentivar os homens a partilhar com as mulheres as responsabilidades de cuidados dos filhos ou de outro tipo.
- No local de trabalho, as políticas de conciliação têm ser aplicadas a todos os níveis, de forma a generalizar uma utilização mais equitativa do tempo dos homens e das mulheres e a moldar as atitudes relativamente à necessidade de uns e outras equilibrarem trabalho e vida familiar.
- As propostas que alteram as duas directivas¹⁷ relativas à licença de maternidade e aos direitos das trabalhadoras independentes devem ser rapidamente adoptadas pelo legislador, na medida em que constituem um contributo concreto para melhorar o equilíbrio entre vida e trabalho na UE.

3.2. Corrigir os estereótipos para permitir a homens e mulheres a utilização plena das suas capacidades

Os estereótipos de género são atitudes culturais e sociais relativamente ao que tradicionalmente se consideram ser os papéis e funções "masculinos" e "femininos". Podem influenciar as escolhas que homens e mulheres fazem relativamente aos percursos académicos e profissionais, podendo induzir um mercado de trabalho segregado em função do género. Estes estereótipos determinam a partilha desigual entre homens e mulheres do tempo de trabalho, dos rendimentos e das responsabilidades familiares; constituem igualmente obstáculos à progressão de carreira das mulheres e à sua nomeação para postos de tomada de decisões. Por conseguinte, combater os estereótipos de género implica atacar as causas

¹⁶ Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural.

¹⁷ Ver notas de rodapé 9 e 10.

fundamentais das disparidades persistentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

- As crianças e os jovens precisam de modelos de papéis de homens e mulheres não estereotipados na sociedade. Há que eliminar dos materiais e métodos pedagógicos, do ensino e da orientação profissional todas as práticas e atitudes discriminatórias.
- A formação e a sensibilização no local de trabalho podem eliminar os preconceitos baseados no género e, assim, mudar culturas de trabalho estereotipadas no que respeita aos papéis e às capacidades de mulheres e homens, designadamente as atitudes relativas à colocação de mulheres em cargos de liderança.
- Os meios de comunicação, incluindo a indústria publicitária, devem ser incentivados a transmitir imagens e conteúdos não estereotipados, em particular de mulheres que ocupam cargos decisórios.

3.3. Promover a participação equilibrada de homens e mulheres em cargos de tomada de decisão

A participação igual de homens e mulheres em processos decisórios é uma necessidade democrática e económica. Na actual situação económica é ainda mais importante mobilizar todas as capacidades. Este não é o momento de desperdiçar competências e potencialidades produtivas em virtude de percepções antiquadas dos papéis de homens e mulheres e das capacidades de liderança. Há estudos¹⁸ cujos resultados apontam para uma relação positiva entre a existência de mulheres em postos de gestão e o desempenho financeiro e organizacional. O investimento no equilíbrio entre homens e mulheres no mundo empresarial e nos órgãos de gestão pode melhorar a governação e a rentabilidade das empresas.

- A promoção da igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão requer um compromisso e parcerias mais fortes a todos os níveis: governos, autoridades regionais e locais, partidos políticos, parceiros sociais, gestores empresariais, equipas de recursos humanos, ONG, estabelecimentos de ensino, meios de comunicação, homens e mulheres.
- Uma participação mais equilibrada na tomada de decisão exige políticas específicas e medidas eficazes, incluindo, se necessário, acção positiva, planos de igualdade, esquemas de mentoria e formação orientada para as necessidades existentes. Todas as nomeações, processos de recrutamento, avaliações profissionais e de competências, salários e promoção devem ser transparentes e imparciais do ponto de vista do género. É importante trabalhar sistematicamente no combate à discriminação e ao assédio moral e sexual.
- A nível comunitário, há que melhorar o processo de recolha, análise e difusão dos dados existentes repartidos por sexo, a fim de contribuir para a monitorização da

¹⁸ Por exemplo, Mc Kinsey Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão. São necessários estudos quantitativos e qualitativos sobre o resultado das estratégias aplicadas nos Estados-Membros, incluindo as medidas de acção positivas, como a fixação de quotas. Devem ser promovidos o intercâmbio e a difusão de boas práticas, incluindo o desenvolvimento de redes de mulheres em cargos de liderança.

- Os sistemas eleitorais têm um impacto na participação e na representação das mulheres. No âmbito das respectivas competências, os partidos políticos, os parlamentos nacionais e o Parlamento Europeu devem ser incentivados a adoptar medidas específicas para envolver mais mulheres e equilibrar a representação de homens e mulheres nas listas eleitorais e nas nomeações para mandatos electivos.

3.4. Reforçar a sensibilização e melhorar a compreensão da igualdade entre homens e mulheres

O empenho político na igualdade entre homens e mulheres aumentou nos últimos anos a nível da UE e dos Estados-Membros. Contudo, é necessário agora transformar esse empenho em acção e em avanços concretos em todos os Estados-Membros. Para tal, todos os agentes envolvidos devem conhecer e compreender todos os factores geradores de desigualdades entre homens e mulheres, bem como os mecanismos e as ferramentas para os reduzir. É essencial dispor de recursos e estruturas adequados e melhorar as capacidades em termos de integração da dimensão do género em todas as políticas e acções. Uma melhor comunicação poderá contribuir para sensibilizar e dar visibilidade às questões de género, tornando-as compreensíveis a todos os níveis da sociedade.

- Há que reforçar a integração da dimensão do género, mediante uma formação mais intensa dos agentes envolvidos na elaboração de políticas e pelo desenvolvimento das suas capacidades, visando uma utilização mais eficaz desta ferramenta para integrar a perspectiva de géneros em todas as políticas e acções.
- Isto será facilitado pelo desenvolvimento de estatísticas e indicadores específicos baseados em dados existentes, tais como a integração de uma perspectiva de género na análise e no controlo das políticas.
- Um melhor conhecimento e compreensão das questões de género a todos os níveis da sociedade, designadamente através de actividades de comunicação, servirão para aumentar a sensibilização das partes interessadas e do grande público.

4. CONCLUSÕES

O presente relatório define os principais progressos registados na área da igualdade entre homens e mulheres em 2008, apontando igualmente os desafios futuros. Neste contexto, importa destacar o seguinte:

- A importância de reforçar os resultados positivos em termos de compromisso político para com a igualdade entre homens e mulheres e garantir estes princípios e direitos básicos a todos os cidadãos, através da correcta aplicação da legislação comunitária, incluindo as Directivas 2002/73/CE relativa à igualdade de tratamento no emprego, 2004/113/CE relativa à igualdade de tratamento no acesso

a bens e serviços e 2006/54/CE que reformula sete directivas relativas à igualdade de tratamento¹⁹;

- As duas propostas que alteram a Directiva 92/85/CEE relativa à protecção da maternidade e a Directiva 86/613/CEE relativa aos trabalhadores independentes e cônjuges colaboradores em empresas familiares;
- As negociações iniciadas pelos parceiros sociais no sentido de celebrar um acordo sobre outras licenças relacionadas com a família;
- O prosseguimento dos esforços para concretizar as metas de Barcelona em matéria de provisão de estruturas de acolhimento de crianças e desenvolvimento de outros serviços para facilitar a homens e mulheres o equilíbrio entre vida e trabalho;
- Apoio à promoção activa de uma representação equilibrada de mulheres e homens nas eleições para o Parlamento Europeu em 2009 e da nomeação de mulheres para cargos políticos nas instituições da União Europeia ;

Tendo em conta o possível contributo da igualdade entre homens e mulheres para o crescimento, o emprego e a coesão social, a Comissão convida o Conselho Europeu a instar os Estados-Membros a responderem sem demora aos desafios descritos no presente relatório, mediante a reafirmação do seu compromisso para com a integração da dimensão de género em todas as áreas políticas, em parceria com os parceiros sociais e a sociedade civil.

¹⁹ Directiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio de igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento de homens e mulheres em questões de emprego e actividade profissional (reformulação).