

Contexto político

A educação e a formação são fundamentais para moldar as oportunidades e as aspirações das jovens raparigas e das mulheres. Assegurar a igualdade de tratamento na educação constitui um mecanismo importante para conseguir o pleno aproveitamento do potencial das mulheres, bem como respeitar a sua liberdade de pensamento e eliminar a discriminação contra as mulheres.

A estratégia «Europa 2020»

- Tem como objetivo proporcionar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, através da criação de empregos e da redução da pobreza na UE.
- A meta de 75% de emprego das mulheres e dos homens com idades entre os 20 e os 64 anos exige que os Estados-Membros reforcem a educação e a formação das mulheres, sobretudo nos setores em que estão sub-representadas.
- Estabelece também como meta baixar as taxas de abandono escolar precoce para níveis inferiores a 10%, e conseguir que pelo menos 40% da população entre os 30 e os 34 anos de idade conclua o ensino superior ou equivalente.
- «União da inovação» — Uma das sete iniciativas emblemáticas da estratégia «Europa 2020», que apoia o investimento em investigação e desenvolvimento e em ações destinadas a melhorar a capacidade de transformar a investigação em novos serviços e produtos.
- Horizonte 2020 — O instrumento financeiro para implementar a «União da Inovação», que promove o equilíbrio de género nas equipas de investigação, considerando-o um fator de classificação com a mesma pontuação na seleção de propostas e na tomada de decisão, com vista a atingir a meta de 40% das mulheres ou homens sub-representadas/os em cada grupo (por exemplo, grupos de peritos) e painéis (por exemplo, painéis de avaliação).

Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)

Reafirma o compromisso assumido pelo Conselho em matéria de cumprimento das ambições da UE no que respeita à igualdade de género, sobretudo em três domínios de grande relevância, a saber, o emprego, a educação e a promoção das inclusões sociais, em particular através da redução da pobreza.

Os objetivos estratégicos da Plataforma de Ação de Pequim e os indicadores da UE

- B.1.** Assegurar a igualdade no acesso à educação.
- B.2.** Erradicar a iliteracia entre as mulheres.
- B.3.** Melhorar o acesso das mulheres à formação profissional, à ciência e tecnologia e à educação contínua.
- B.4.** Desenvolver a educação e a formação não discriminatórias.
- B.5.** Afetar recursos suficientes para a execução de reformas do ensino e respetivo acompanhamento.
- B.6.** Promover a educação e a formação ao longo da vida para raparigas e mulheres.

Em 2007, o Conselho acordou em três indicadores a nível da UE, incluindo dois subindicadores, para medir os progressos realizados a nível da implementação dos objetivos da PAP nesta área. Estes indicadores analisam a segregação de género na educação, tanto horizontal (ou seja, na área de estudo) como verticalmente (isto é, a nível do diploma), e os retornos relativos da educação para as mulheres e para os homens, relacionando a taxa de emprego das mulheres e dos homens e o nível de educação atingido.

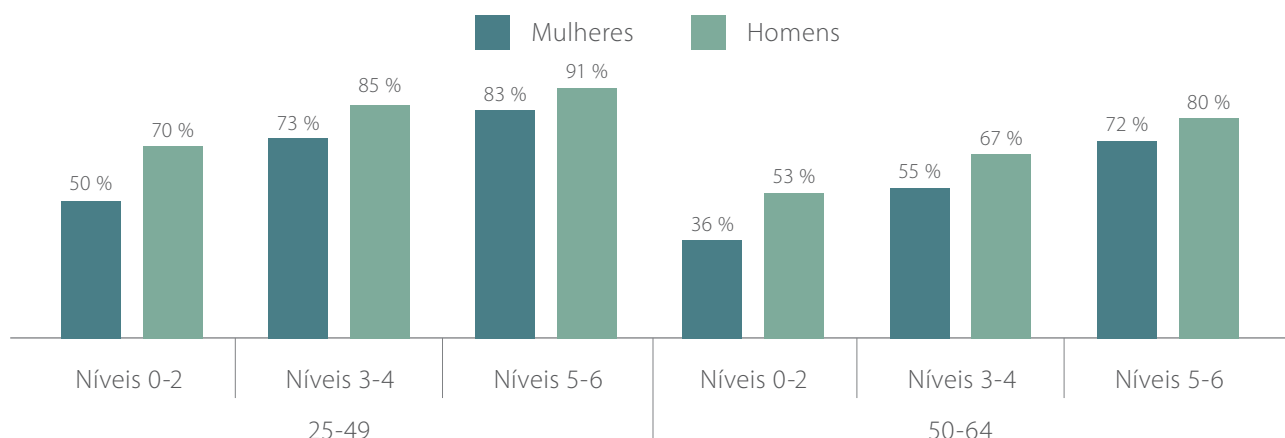
Conclusões baseadas em dados à escala da UE

As mulheres constituem a maioria das pessoas licenciadas na UE

Na UE em 2012, a taxa de participação das mulheres no ensino era superior à dos homens a nível de licenciatura (59%), uma tendência que se mantém inalterada desde 2007. A nível de pós-graduação, a percentagem de homens doutorados ainda ultrapassa a das mulheres (53% em 2012; 54% em 2007), com uma pequena e decrescente diferença de género. As mudanças são mais visíveis ao nível dos Estados-Membros. Em 2012, a percentagem de mulheres doutoradas ultrapassava a dos homens em 12 Estados-Membros, enquanto em



TAXA DE EMPREGO DE HOMENS E MULHERES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GRUPO ETÁRIO, UE-28, 2012



Fonte: Eurostat, UE-LFS (Inquérito Europeu às Forças de Trabalho).

2007 isso apenas acontecia em 9 Estados-Membros.

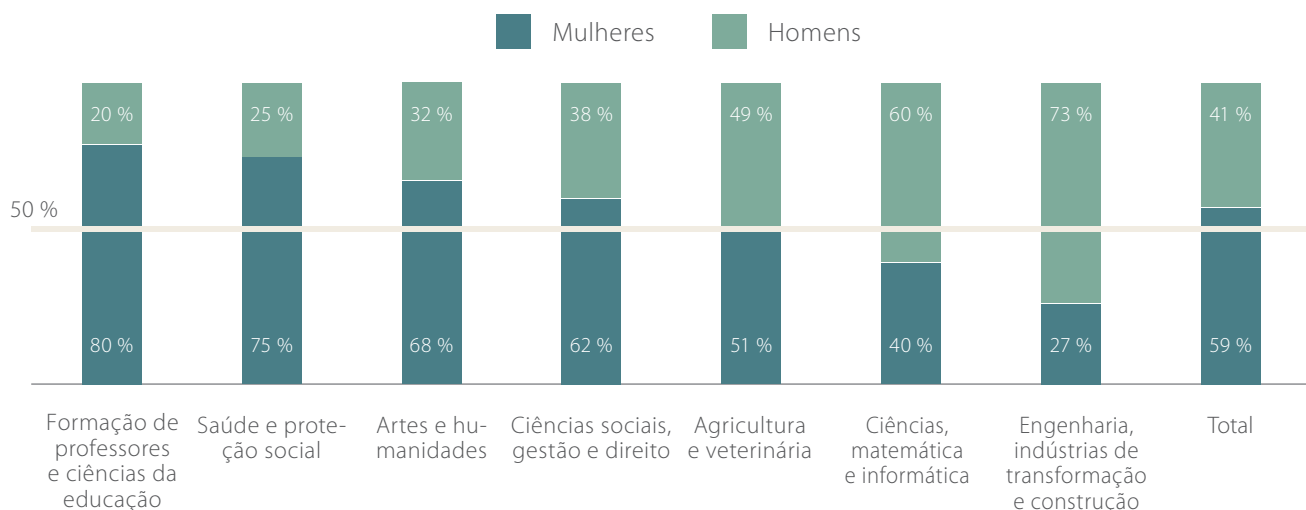
Níveis mais elevados de educação estão relacionados com uma disparidade de género mais baixa a nível do emprego

Na UE em 2012, a taxa média de emprego das mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos era de 62%, em comparação com 74% dos homens. A taxa média de emprego das mulheres aumenta em função do seu nível de escolaridade, sobretudo nas mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos. Em 2012, as mulheres com níveis de escolaridade pré-primário, primário e básico (níveis 0-2) registavam as taxas de emprego mais baixas (50% para as mulheres com idades entre os 25 e os 49 anos e 36% para as mulheres com idades entre os 50 e os 64 anos). Estas percentagens são muito inferiores às taxas de emprego das mulheres com escolaridade de nível secundário e pós-secundário não superior (níveis 3-4), que são de 73% para as mulheres com idades entre os 25 e os 49 anos e de 55% para as

mulheres com idades entre os 50 e os 64 anos. No caso das mulheres que concluíram a primeira e a segunda etapas do ensino superior (níveis 5 e 6, CITE 1997), a probabilidade de estarem empregadas era maior (com uma taxa de emprego de 83% para as mulheres com idades entre os 25 e os 49 anos e de 72% para as mulheres com idades entre os 50 e os 64 anos), e a sua taxa de emprego estava bem acima da meta de 75% fixada na estratégia «Europa 2020».

Em 2012 na UE-28, a disparidade de género no emprego entre homens e mulheres com níveis de escolaridade 0-2 era de 20% para os indivíduos entre os 25 e os 49 anos de idade e de 17% para os indivíduos entre os 50 e os 64 anos de idade. A diferença na empregabilidade e emprego entre homens e mulheres era mais reduzida nos níveis de escolaridade 3-4: em 2012 na UE-28, a diferença de emprego entre homens e mulheres com níveis de escolaridade 3-4 era de 13% e de 12% para os grupos etários dos 25 aos 49 anos e entre os 50 e os 64 anos, respetivamente. Nos níveis 5-6, a disparidade entre homens e mulheres era ainda mais reduzida, de 8% para ambos os grupos etários.

PERCENTAGEM DE MULHERES E HOMENS NOS NÍVEIS CITE 5 E 6, UE-28, 2012



Fonte: Eurostat, Estatísticas sobre educação.



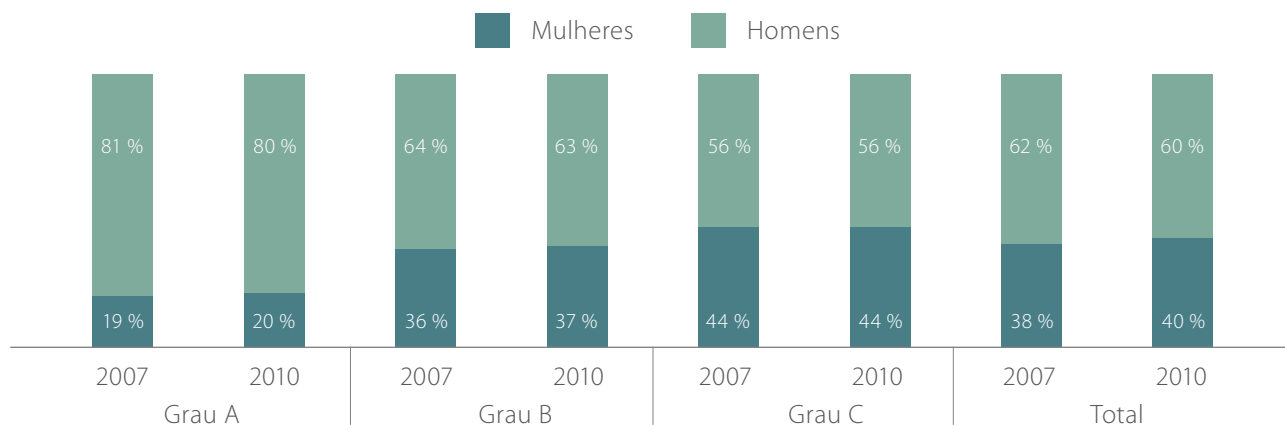
A segregação de género está arraigada nas escolhas subjetivas

Apesar das mudanças ocorridas na escolarização de mulheres e de homens, os padrões de segregação permanecem profundamente enraizados nos Estados-Membros. Tendem a funcionar de acordo com as expectativas de género, já que as mulheres estão sobrerrepresentadas nos setores ligados

aos papéis tradicionais da mulher, como a saúde e a proteção social, as artes e as humanidades, ou ainda a formação de professores e as ciências da educação.

Em 2012, os homens ultrapassavam as mulheres na engenharia, nas indústrias de transformação e na construção, tanto no nível 5 como no nível 6 (CITE 1997), em todos os Estados-Membros. A participação das mulheres e dos homens é mais equilibrada na agricultura e na veterinária.

PERCENTAGEM DE MULHERES E HOMENS ENTRE O PESSOAL ACADÉMICO DE TODOS OS GRAUS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR EM 2007 E EM 2010, NA UE



Fonte: Comissão Europeia, She Figures (Estatísticas referentes às mulheres), 2012.

As mulheres estão sub-representadas nos cargos superiores do mundo académico da maioria dos Estados-Membros

Os homens estavam em vantagem sobre as mulheres entre o pessoal académico de todos os graus nas instituições de ensino superior, totalizando 60% do pessoal nas instituições académicas em 2010 (ligeiramente abaixo dos 62% registados em 2007). A predominância de homens no pessoal académico verifica-se na maioria dos Estados-Membros. Há diferenças significativas nos níveis de segregação vertical nos três graus académicos. Em 2010, na UE-27, as mulheres ocupavam em média 44% dos lugares de Grau C (o primeiro grau/lugar que um recém-doutorado (CITE 6) é suposto assegurar), 37% dos lugares de Grau B (investigadores ocupando cargos menos elevados do que os de topo, mas mais elevados do que os dos recém-doutorados), e apenas 20% dos lugares de

Grau A (o grau/lugar mais elevado, normalmente de quem coordena a investigação). A imagem não é muito diferente da de 2007 (quando as mulheres ocupavam 44% dos lugares de Grau C, 36% dos de grau B e 19% dos de grau A).

As mulheres continuam a aumentar a sua participação no ensino superior e ultrapassam os homens em muitas áreas desse nível de ensino. Ainda assim, a segregação de género, tanto horizontal como vertical, não se alterou ao mesmo ritmo. Por conseguinte, as opções de carreira tanto de homens como de mulheres em setores não tradicionais não progredem da mesma maneira em profissões diferentes, pelo que uns e outras podem não conseguir ter acesso às mesmas oportunidades de carreira.

No mundo académico, a presença e o acesso das mulheres aos níveis superiores ainda carecem de melhorias e apoio, devendo a questão ser abordada na maioria dos Estados-Membros.

Iniciativas úteis

Os **estereótipos de género** são reconhecidos como fator causal de segregação e desigualdade de género na área da educação e da formação e são combatidos com diversas medidas implementadas pelos Estados-Membros. É prestada especial atenção ao currículo, com a discussão dos papéis de género, estereótipos e igualdade de género em disciplinas de estudos sociais ou história («Folkeskole» dinamarquesa). O Plano de Ação Cipriota para a Igualdade de Género no Ensino (2014-2017) inclui medidas destinadas a combater os papéis de género e a eliminar estereótipos de género na família e na sociedade. Na República Checa, o documento «Situação da Igualdade de Género» no âmbito do Ministério da Educação, Juventude e Desporto, e a Proposta de um «Plano Estratégico a médio Prazo para a Igualdade de Género» definem a eliminação dos efeitos dos estereótipos de género como um dos objetivos da política de educação. Na Croácia, as normas aplicáveis aos manuais escolares estabelecem que «os manuais escolares devem preparar ambos os sexos para uma participação eficaz e em igualdade em todas as áreas da vida» e «promover a igualdade de género». O Instituto Pedagógico — autoridade grega para os materiais escolares — tomou medidas com vista à eliminação dos estereótipos ofensivos contra as mulheres através dos Quadros Curriculares Integrados Pluridisciplinares (2004). O Currículo Nacional Húngaro inclui no programa de ensino os direitos humanos, a sensibilização para a igualdade entre mulheres e homens, bem como as atitudes em relação à mesma.



O **reforço das capacidades em matéria de igualdade de género** nos sistemas de ensino e o fornecimento de materiais de apoio ao pessoal da escola fazem parte das medidas implementadas por alguns Estados-Membros relativamente às políticas de igualdade de género na educação. O Instituto Pedagógico cipriota tem uma página web para professores dedicada à igualdade de género, com informações e material sobre a igualdade de oportunidades para rapazes e raparigas na escola. Na Lituânia, um auxiliar de ensino «Possibilidades de Promover a Igualdade de Género na Escola» para professores e pedagogos sociais fornece informação sobre os objetivos de igualdade de género nas escolas e oferece ferramentas sobre o ensino da igualdade de género na escola e na comunidade escolar em geral. Em Espanha, no âmbito da colaboração entre o Ministério da Educação, Cultura e Desporto e o Ministério da Saúde, Segurança Social e Igualdade, foi criado o Portal «Intercambia» com o objetivo de facilitar o acesso e a troca de informações (recursos de TIC, uma base de dados e estatísticas) e conhecimentos sobre as práticas educativas que promovem a igualdade de oportunidades e previnem a violência de género.

PROGRESSOS E OBSTÁCULOS NA ÁREA B: EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DAS MULHERES

PROGRESSOS

- A disparidade de género em diversos setores do ensino em que predominam os homens tem diminuído lentamente.
- De uma forma geral, há mais mulheres licenciadas em todos os Estados-Membros.
- As disparidades no emprego entre homens e mulheres são menores entre as pessoas com níveis de escolaridade elevados (5-6), e as mulheres desta categoria foram menos afetadas pela crise económica.

OBSTÁCULOS

- O ritmo da mudança da segregação de género na educação e no ensino, tanto horizontal como vertical, é lento.
- As mulheres estão pouco representadas nos níveis mais elevados do mundo académico.
- As disparidades de género no emprego entre homens e mulheres mantêm-se em todos os níveis de ensino.

O caminho a seguir na UE

- Continuar a combater e eliminar os estereótipos de género e a segregação na educação e na formação, através do apoio ao desenvolvimento de programas curriculares que tenham em conta a dimensão de género no ensino, do apoio ao aconselhamento de orientação profissional, a campanhas de comunicação que incentivem rapazes e raparigas, homens e mulheres a seguirem trajetórias profissionais de acordo com as suas competências e capacidades.
- Combater a segregação entre homens e mulheres no ensino, uma vez que esta se traduz em mais desigualdades no mercado de trabalho e contribui para diferenças nas oportunidades económicas de mulheres e homens.
- Garantir oportunidades e o desenvolvimento da carreira profissional tanto para homens como para mulheres que escolhem setores não tradicionais habitualmente associados ao sexo oposto.
- Criar oportunidades para que as mulheres capitalizem os graus atingidos de ensino superior tanto como os homens, e combater o teto de vidro com que se defrontam as mulheres no mundo académico.

MISSING TRANSLATIONS

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-275-4

doi:10.2839/207576

MH-04-15-022-PT-N