

Contexto político

A igualdade de acesso aos recursos económicos não é apenas uma questão de independência económica das mulheres, há muito que é reconhecida como um requisito prévio para alcançar o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade. Incentivar a participação das mulheres no mercado de trabalho é crucial para o PIB, o crescimento económico e, mais genericamente, para assegurar que a UE faça pleno uso das competências e recursos humanos disponíveis.

A estratégia «Europa 2020»

- Coloca a ênfase numa «economia com um elevado nível de emprego», tendo como meta anunciada a consecução de uma taxa de emprego de 75% para mulheres e homens com idades entre os 20 e os 64 anos.
- Com vista à consecução deste objetivo, a estratégia inclui uma iniciativa emblemática, a «Agenda para novas qualificações e novos empregos» (2010), que propõe um conjunto de ações destinadas a impulsionar o crescimento inclusivo, apoiadas por medidas, algumas das quais visam as mulheres.
- Recomendações específicas por país que a Comissão Europeia adota todos os anos e que os Estados-Membros devem ter em conta nas suas políticas económicas, laborais e sociais.

Diretiva que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental (Diretiva 2010/18/UE do Conselho)

- As alterações introduzidas em 2010 incluem: licenças mais prolongadas, medidas relativas aos pais adotivos e aos pais de crianças com deficiência.
- Fornece mais incentivo para que os pais usufruam da licença parental

Diretiva relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente (Diretiva 2010/41/UE)

- Substitui a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, que foi a primeira diretiva relativa ao subsídio de maternidade para as trabalhadoras independentes e respetivos cônjuges ou pessoas que vivam com elas em união de facto.
- Alarga a cobertura a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentes e às pessoas que com eles e elas vivam

(cônjuges ou em união de facto), introduz outras medidas para prevenir a discriminação e o assédio de pessoas na qualidade de trabalhadores/as por conta própria e aplica o princípio da igualdade de tratamento em razão do sexo.

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

- F.1.** Promover a independência e os direitos económicos das mulheres, incluindo o acesso ao emprego, a condições de trabalho adequadas e ao controlo dos recursos económicos.
- F.2.** Facilitar o acesso das mulheres, em condições de igualdade, aos recursos, ao emprego, aos mercados e ao comércio.
- F.3.** Proporcionar serviços comerciais, formação e acesso aos mercados, informação e tecnologia, particularmente às mulheres com baixos rendimentos.
- F.4.** Reforçar a capacidade económica e as redes comerciais das mulheres.
- F.5.** Eliminar a segregação profissional e todas as formas de discriminação no emprego.
- F.6.** Fomentar a harmonização das responsabilidades das mulheres e dos homens no que respeita ao trabalho e à família.

«Mulheres e economia» é uma das áreas mais avançadas da Plataforma de Ação de Pequim. Em 2008 e 2011, o Conselho centrou-se nas questões do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e das desigualdades salariais entre mulheres e homens em 2010. A Presidência grega, em 2014, propôs-se avaliar a implementação do primeiro objetivo estratégico de promoção dos direitos económicos e independência das mulheres, e identificou três indicadores suplementares.



Conclusões baseadas em dados à escala da UE

O emprego das mulheres continua a estar aquém do objetivo para o emprego da estratégia «Europa 2020»

Numa perspetiva de longo prazo, a taxa de emprego das mulheres na UE aumentou ligeiramente em 2012, tendo atingido uma taxa global de 59%. Ainda assim, as taxas de emprego das mulheres permaneceram inferiores às dos homens em todos os Estados-Membros. Antes da crise económica, o declínio nas assimetrias de género no emprego traduziu-se numa tendência ascendente do emprego feminino, mas a partir de 2007, passou a refletir a tendência de queda que se verificava no emprego masculino. A crise atingiu principalmente os setores laborais que têm sido predominantemente masculinizados.

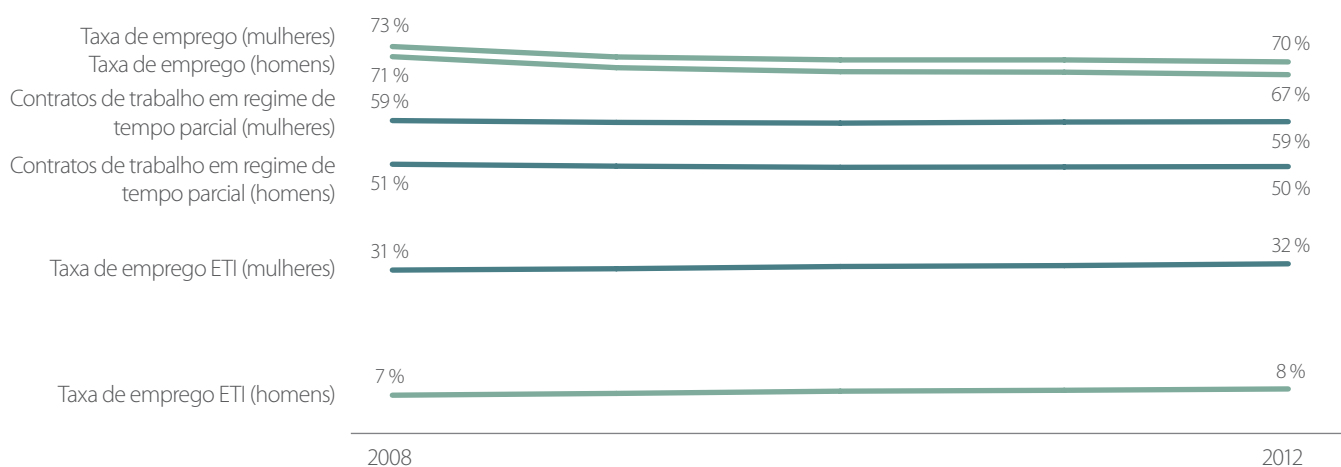
Uma comparação das taxas de emprego e das taxas de emprego equivalente a tempo inteiro (ETI) é relevante no contexto do objetivo de emprego de 75% da estratégia «Europa 2020». As diferenças são mais reduzidas no caso dos homens do que no das mulheres, uma vez que o emprego a tempo parcial é muito mais elevado entre as mulheres.

O número de mulheres continua a superar o dos homens nos empregos a tempo parcial

O emprego a tempo parcial é muito mais elevado entre as mulheres do que entre os homens: em 2012, a percentagem de mulheres que trabalhavam a tempo parcial (32%) foi, pelo menos, quatro vezes mais elevada do que a dos homens (8%) na UE. O trabalho a tempo parcial é especialmente prevalente nos Países Baixos, onde mais de três quartos das mulheres empregadas trabalham a tempo parcial. Em quatro outros Estados-Membros, as mulheres representam cerca de 80% dos trabalhadores a tempo parcial. Menos de uma em cada dez mulheres empregadas trabalhava a tempo parcial em seis Estados-Membros. O trabalho a tempo parcial tem efeitos a longo prazo sobre os salários e as perspetivas de futuro, incluindo pensões mais baixas e um risco de pobreza acrescido.

A posição de desvantagem geral das mulheres no mercado de trabalho faz com que as mães tenham maior probabilidade do que os pais de trabalhar a tempo parcial e assumir responsabilidades de assistência às crianças e, a menos que os pais assumam um papel mais ativo na partilha das responsabilidades para cuidar das crianças e de outras pessoas a cargo, os desequilíbrios de género continuarão a reforçar as desigualdades salariais entre mulheres e homens.

TAXA DE EMPREGO EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO E TAXA DE EMPREGO NA UE-28, HOMENS E MULHERES COM IDADES ENTRE OS 15 E OS 64 ANOS, 2008 E 2012



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

Os objetivos de Barcelona relativamente às estruturas de acolhimento formais de crianças na Europa não foram cumpridos por numerosos Estados-Membros

As consequências da existência de estruturas de acolhimento de crianças sobre o emprego das mulheres são complexas, não sendo ainda evidente se o atual regime de acolhimento de crianças está efetivamente concebido para apoiar o emprego de ambos os progenitores. Segundo as metas fixadas pela Cimeira de Barcelona de 2002, os sistemas de acolhimento de crianças devem proporcionar uma cobertura de 33% para menores de 3 anos (meta cumprida por nove dos Estados-Membros até 2012); e uma cobertura de 90% para crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade de escolaridade obrigatória (meta cumprida por onze Estados-Membros até

2012). Destes, seis Estados-Membros tinham atingido ambos os objetivos.

Os pais recorrem à licença parental com mais frequência, embora a diferentes graus entre os Estados-Membros

A legislação relativa à licença parental pode apoiar os progenitores de duas formas complementares: proporcionando uma licença de trabalho protegido e apoio financeiro durante essa licença. Estão disponíveis dados de 2010 relativamente a dezassete Estados-Membros sobre a percentagem de homens empregados em situação de licença parental (com crianças com idade inferior a 8 anos), que varia entre 0,5% (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) e 11% (Suécia). Entre os trabalhadores que gozaram efetivamente licença parental em 2010, as mulheres representavam quase 94%.



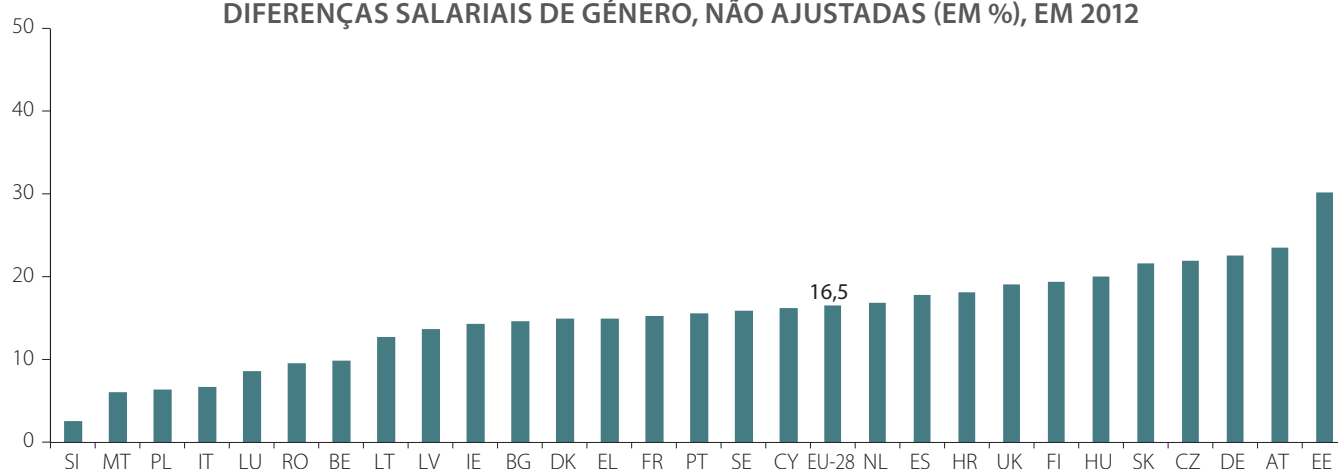
As desigualdades no mercado de trabalho e a segregação perpetuam as desigualdades de género no que respeita à remuneração e ao emprego

A segregação de género, tanto vertical como horizontal, é apresentada por setor de atividade e por ocupação/função profissional. A desigualdade no recurso a trabalho a tempo parcial entre homens e mulheres é um fator-chave para alguns Estados-Membros, ligado à propensão das mulheres para conciliar o trabalho com responsabilidades familiares. As competências de mulheres e homens podem, portanto, ser percecionadas de forma diferente e valorizadas de forma desigual. Em 2012, o fosso salarial entre mulheres e homens na UE era de 16,5%, e, em comparação com as taxas de 2007, tinha diminuído na maioria dos Estados-Membros.

As remunerações e as características do trabalho independente diferem entre homens e mulheres

O trabalho independente foi identificado como uma opção de emprego com potencial para promover a conciliação entre vida profissional e vida pessoal, uma vez que pode aumentar a flexibilidade e oportunidades de trabalho a partir de casa e reduzir os custos de assistência à infância. Pode, pois, parecer surpreendente que, em comparação com os homens, seja menor o número de mulheres a criar o seu próprio negócio em toda a UE. No período de 2008 a 2012, a percentagem de mulheres trabalhadoras independentes face ao total da população empregada era de apenas 10%, sendo de 18% entre os homens.

DIFERENÇAS SALARIAIS DE GÉNERO, NÃO AJUSTADAS (EM %), EM 2012



Fonte: Eurostat, Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários.

Resultados do trabalho do EIGE sobre boas práticas

Going for Growth, Irlanda

Going for Growth oferece um apoio estruturado mútuo às mulheres empresárias que querem desenvolver a sua empresa, bem como apoio e conselhos de empresários com sólida experiência profissional. Financiada pelo Fundo Social Europeu (FSE), pelo Ministério irlandês da Justiça e da Igualdade e pela Enterprise Ireland, a iniciativa está ativa na Irlanda desde 2008. Até agora foram realizados seis ciclos nos quais participaram mais de 400 mulheres empresárias. Durante seis meses que durou o último ciclo (6.º ciclo), 71% dos participantes aumentaram, em média, as suas vendas em 15%, o emprego registou um aumento global de 13% e o número de exportadoras no grupo s cresceu 22%. No total, foram contratadas 88 novos(as) trabalhadores(as), foram contratado(as), 10 novos(as) estagiários(as) e foram consolidados mais de 650 postos de trabalho existentes. As 58 participantes atingiram um volume de negócios de pelo menos 50 milhões de euros no fim do ciclo.

Certificação de auditoria familiar em Trento, Itália

A certificação em auditoria familiar foi introduzida em 2008 pela província italiana de Trento, através de sua Agência para a Família, Natalidade e Juventude. O projeto regional começou em 2012. A auditoria familiar baseia-se numa metodologia bem concebida. Após a realização de uma auditoria, cada organização elabora um plano de três anos de conciliação entre a vida familiar e profissional, que enumera as ações que a organização deve empreender nas seis áreas (organização do trabalho, cultura do equilíbrio entre trabalho e família, comunicação, benefícios sociais e serviços, vizinhança familiar e novas tecnologias). A sua implementação é supervisionada por um(a) avaliador(a) externo(a). Até à data, participaram no processo de auditoria familiar 111 organizações (44 no setor público e 67 no setor privado) e 88 receberam o certificado de auditoria familiar, de que beneficiaram 35 000 trabalhadores e trabalhadoras. Esta iniciativa levou ao estabelecimento de uma rede de partes interessadas (sindicatos, empregadores, organizações familiares e sociais, centros de investigação, etc.) cuja finalidade é sensibilizar o público para estas questões. As organizações que obtêm o certificado são citadas no sítio web da auditoria familiar. As duas vantagens mais significativas são o bem-estar e o aumento da produtividade dos(as) empregado(as).



PROGRESSOS E OBSTÁCULOS NA ÁREA F: AS MULHERES E A ECONOMIA

PROGRESSOS

- As disparidades de género a nível do emprego diminuíram em toda a UE.
- As taxas de atividade económica das mulheres aumentaram, apesar da crise económica mundial.
- O fosso salarial entre géneros diminuiu na maioria dos Estados-Membros entre 2007 e 2012.
- A disponibilidade de creches tem aumentado de ano para ano em todos os Estados-Membros.

OBSTÁCULOS

- Ainda persistem desigualdades e segregação de género no mercado de trabalho.
- As mulheres na UE enfrentam um fosso salarial persistente no mercado de trabalho, que tem efeitos imediatos, no «dinheiro que levam para casa», e também a longo prazo, nos seus direitos à segurança social e à pensão.
- As mulheres estão sobrerrepresentadas no emprego a tempo parcial, enfrentam uma segregação de género horizontal e estão mais expostas à pobreza e a possibilidades de carreira limitadas.

O caminho a seguir na UE

- Continua a ser imperativo assegurar a igualdade de participação de mulheres e homens no mercado de trabalho, bem como combater a segregação horizontal e vertical de género entre profissões. A criação de mais oportunidades de acesso ao emprego a tempo inteiro para as mulheres deve constituir uma prioridade-chave.
- Em geral, as mulheres com baixos níveis de competências e qualificações necessitam de apoio para melhorar a sua posição no mercado de trabalho. A disparidade de género no emprego é maior para as pessoas com qualificações baixas ou sem qualificações. As medidas políticas que visam especificamente grupos desfavorecidos de mulheres e grupos que enfrentam desvantagens múltiplas ajudariam a aumentar os seus níveis de qualificação.
- A participação desigual no mercado de trabalho, causada em grande medida pela sobrerrepresentação das mulheres no trabalho a tempo parcial e por níveis de atividade mais baixos, coloca em risco a concretização da meta de emprego da estratégia «Europa 2020». É, pois, crucial assegurar a igualdade de participação de mulheres e homens no mercado de trabalho.
- É necessário reforçar o compromisso com as metas de Barcelona relativas às estruturas de acolhimento de crianças, uma vez que estas estão intimamente ligadas às metas da igualdade de género.
- A promoção de políticas favoráveis à família e a implementação de medidas transformadoras suscetíveis de pôr fim à distribuição desigual das tarefas domésticas e de assistência à família entre homens e mulheres são imperiosas.
- É preciso reforçar a promoção das estratégias para o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, especialmente nas situações em que as condições económicas exercem uma pressão crescente sobre os/as trabalhadores/as. Sem novas iniciativas que ajudem a conciliar a vida profissional e a vida pessoal, é pouco provável que os homens optem por alterar o equilíbrio a nível das responsabilidades na família.
- É necessário prosseguir o trabalho em curso com vista a reduzir as disparidades salariais de género.
- Dispor de dados mais rigorosos sobre os salários aumentaria a visibilidade das diferenças e contribuiria para eliminar as disparidades salariais entre mulheres e homens.
- Os governos e os parceiros sociais devem chegar a acordo sobre o salário mínimo, a fim de mitigar o impacto sobre as mulheres, uma vez que elas se encontram sobrerrepresentadas nesses empregos.

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