

PT

PT

PT



COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 21.9.2010
COM(2010) 491 final

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

**Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres
2010-2015**

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

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

**Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres
2010-2015**

ÍNDICE

Introdução.....	3
1. Igualdade na independência económica.....	4
2. Igualdade na remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor.....	6
3. Igualdade na tomada de decisões	7
4. Promover a dignidade e a integridade, pôr fim à violência de género.....	8
5. Igualdade entre homens e mulheres na acção externa	10
6. Questões horizontais	11

Introdução

Os progressos realizados na União Europeia na promoção da igualdade entre homens e mulheres contribuíram para melhorar as vidas de muitos cidadãos europeus e constituem os alicerces sobre os quais devemos agora construir uma sociedade em que a igualdade de género seja uma realidade.

Em 1975, o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual foi invocado, com êxito, na defesa de Gabrielle Defrenne, que era hospedeira de bordo da transportadora aérea nacional belga. Os direitos que decorrem do acórdão Defrenne constituem um legado inalienável para as mulheres na União Europeia. Este acórdão esteve na origem da adopção das primeiras directivas europeias em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Algumas tendências recentes, como o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho e a melhoria do seu nível de educação e formação profissional, são encorajadoras. No entanto, continuam a existir disparidades entre os géneros em muitos domínios, e no mercado de trabalho as mulheres continuam a estar sobre-representadas nos sectores com salários mais baixos e sub-representadas nos cargos de decisão. A parentalidade restringe as taxas de emprego feminino e as mulheres continuam a despende mais tempo em trabalho doméstico não remunerado do que os homens.

As desigualdades entre homens e mulheres constituem uma violação dos direitos fundamentais. Impõem, além disso, um pesado custo à economia e resultam numa subutilização de talentos. Em contrapartida, a melhoria da igualdade entre os géneros pode trazer benefícios para a economia e as empresas¹. Para se atingirem os objectivos da estratégia Europa 2020² - crescimento inteligente, sustentável e inclusivo – importa fazer uma utilização mais ampla e mais eficaz da reserva de talentos das mulheres.

Os papéis atribuídos a cada sexo continuam a determinar a tomada de decisões individuais fundamentais no que se refere à educação, ao percurso profissional, às modalidades de trabalho, à família e à fertilidade. Estas decisões, por sua vez, têm consequências no plano económico e social. Por conseguinte, é do interesse de todos que sejam oferecidas opções equitativas genuínas às mulheres e aos homens ao longo das várias etapas das suas vidas.

A igualdade é um dos cinco valores sobre os quais a União foi fundada. A União deve velar pela promoção da igualdade entre homens e mulheres na realização de todas as suas acções³. A Carta de Direitos Fundamentais consagra essa igualdade e proíbe a discriminação em razão do sexo⁴.

¹ Conclusões do Conselho em matéria de igualdade entre os sexos: reforçar o crescimento e o emprego, 2980.ª reunião do Conselho EPSCO, 30.11.2009.

² COM(2010) 2020.

³ Artigos 2.º e 3.º do TUE e artigo 8.º do TFUE.

⁴ JO C 303 de 14.12.2007, p. 1, artigo 23.º.

Em Março de 2010, para assinalar o 15.º aniversário da adopção da Declaração e da Plataforma de Acção na Conferência Mundial sobre a Mulher da ONU, em Pequim, e o 30.º aniversário da Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, a Comissão adoptou a Carta das Mulheres⁵, na qual renova o seu empenho na igualdade entre homens e mulheres e no reforço da perspectiva do género em todas as suas políticas.

Tomando como base o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) e o Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos⁶, a presente Estratégia enuncia acções distribuídas pelos cinco domínios prioritários definidos na Carta das Mulheres, além de um capítulo dedicado a questões horizontais. Para cada domínio prioritário são descritas acções-chave que visam promover a mudança e conseguir progressos; o documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a presente comunicação contém propostas mais pormenorizadas. As medidas propostas seguem a dupla abordagem de integração da dimensão do género em todas as políticas e implementação de medidas específicas. A presente Estratégia constitui o programa de trabalho da Comissão no domínio da igualdade entre homens e mulheres, tendo igualmente como objectivo promover progressos a nível nacional e proporcionar uma base para a cooperação com as outras instituições europeias e com as partes interessadas.

1. IGUALDADE NA INDEPENDÊNCIA ECONÓMICA

A independência económica é uma condição essencial para que os homens e as mulheres possam determinar a sua própria vida e tenham verdadeiras possibilidades de escolha. Poder ganhar a sua vida é o melhor meio para atingir este objectivo. Na última década observaram-se progressos no que diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho, com uma subida da taxa de emprego das mulheres para 62,5 %⁷. Na União Europeia as mulheres ocuparam 9,8 milhões dos 12,5 milhões de novos postos de trabalho entre 2000 e 2009. Este aumento da participação na actividade económica contribuiu para o crescimento económico da UE.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho ajuda a contrabalançar os efeitos da diminuição da população em idade activa e, assim, a reduzir a pressão sobre as finanças públicas e os sistemas de segurança social, a alargar a base de capital humano e a aumentar a competitividade. A adopção de medidas destinadas a facilitar a conciliação da vida profissional e privada pode ter um impacto positivo na fertilidade. Para alcançar os objectivos da estratégia Europa 2020 – uma taxa de emprego de 75 % para as mulheres e os homens – é necessário prestar especial atenção à presença no mercado de trabalho das mulheres mais velhas, mães solteiras, mulheres com deficiência, mulheres migrantes e mulheres de minorias étnicas. A taxa de emprego destes grupos é ainda relativamente baixa e torna-se necessário reduzir as disparidades remanescentes entre homens e mulheres, tanto em termos quantitativos como qualitativos⁸.

⁵ COM(2010) 78.

⁶ Conclusões do Conselho Europeu de Março de 2006, 7775/1/06.

⁷ De 57,3 % para 62,5 % no período compreendido entre 2000 e 2009 (grupo etário 20-64).

⁸ Ver, nomeadamente, a Orientação para o emprego n.º 7, documento do Conselho 10907/10 de 9.6.2010.

O impacto da parentalidade na taxa de participação no mercado de trabalho é ainda muito diferente para as mulheres e para os homens na UE, na medida em que as mulheres continuam a assumir uma parte desproporcionada das responsabilidades de cuidar da família. Muitas são as mulheres que se sentem ainda obrigadas a escolher entre a carreira profissional e os seus filhos. Por outro lado, devido às actuais tendências demográficas, os homens e as mulheres têm cada vez mais de prestar cuidados a outros dependentes além dos filhos, ao longo de períodos de tempo indeterminados. Nos Estados-Membros que adoptaram políticas de conciliação da vida profissional e familiar observa-se uma participação elevada tanto das mulheres como dos homens no mercado de trabalho e taxas de natalidade relativamente sustentáveis. A UE tem registado progressos no que diz respeito à melhoria do enquadramento geral para uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar⁹. A Comissão envidará esforços para conseguir novos progressos neste domínio, prestando especial atenção à disponibilidade de serviços de cuidados de elevada qualidade e a preços módicos.

A percentagem de mulheres empresárias, que não excede os 33 %¹⁰ (30 % nas *start up*), fica aquém do desejável e a maior parte das mulheres ainda não vê o empreendedorismo como uma opção de carreira relevante. A aplicação da directiva revista¹¹ relativa às mulheres que exercem uma actividade profissional independente eliminará, em princípio, um importante obstáculo ao empreendedorismo feminino¹². As mulheres jovens devem igualmente beneficiar da ênfase crescente no empreendedorismo enquanto competência básica que as escolas devem ensinar aos seus alunos, como previsto na iniciativa da UE «Juventude em movimento»¹³.

A taxa de emprego das mulheres migrantes é ainda baixa¹⁴, sobretudo durante os primeiros três anos de estada no país de acolhimento. Por essa razão, importa prestar apoio às mulheres migrantes numa fase precoce e acompanhar atentamente os efeitos dessa assistência. É fundamental informá-las melhor sobre os seus direitos e facilitar a sua integração e o acesso à educação e aos cuidados de saúde.

As mulheres e os homens continuam a viver a pobreza de modos bastante diferentes. As mulheres estão mais expostas ao risco de pobreza, em especial as mães solteiras e as mulheres idosas, quando a disparidade salarial se transforma em disparidade nas pensões de reforma. Os obstáculos ao emprego também resultam em taxas de inactividade e de desemprego de longa duração mais elevadas para as mulheres. Além disso, entre os grupos desfavorecidos (trabalhadores migrantes, pessoas com deficiência e idosos), as disparidades entre homens e mulheres tendem a ser muito maiores e causam muitos problemas às mulheres. São necessárias políticas de promoção do envelhecimento em actividade e medidas específicas no sector das

⁹ COM(2008) 635; Directiva 2010/18/UE que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental (JO L 68 de 18.3.2010, p. 13); Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010).

¹⁰ Inquérito à força de trabalho, 2008.

¹¹ Ver nota de rodapé n.º 9.

¹² Ver também Orientação para o emprego n.º 8.

¹³ COM(2010) 477.

¹⁴ Conclusões do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros sobre a integração enquanto motor para o desenvolvimento e a coesão social, 10307/10 de 3.6.2010.

pensões a fim de assegurar que as mulheres dispõem de recursos adequados quando se reformam¹⁵.

Principais acções

A Comissão:

- Apoiará a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia **Europa 2020**, em especial no que respeita à definição e aplicação de medidas nacionais relevantes; esse apoio traduzir-se-á não só em assistência técnica mas também em apoio financeiro através dos Fundos Estruturais e outros grandes programas de financiamento, como o 7.º Programa-quadro de Investigação. No contexto das Orientações para o Emprego, bem como do processo de avaliação das políticas nacionais de emprego, a Comissão acompanhará de perto as políticas nacionais adoptadas com o objectivo de melhorar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e promover a inclusão social das mulheres.
- Promoverá o empreendedorismo feminino e o exercício de uma actividade independente pelas mulheres.
- Avaliará as lacunas ainda existentes em termos de direitos a **licenças relacionadas com a família**, designadamente a licença de paternidade e a licença para prestação de cuidados, e examinará as opções possíveis para colmatar essas lacunas. Os parceiros sociais serão consultados sobre as medidas a tomar, nos termos do artigo 154.º do TFUE.
- Elaborará relatórios sobre o desempenho dos Estados-Membros em matéria de **estruturas de acolhimento de crianças**.
- Promoverá a igualdade entre homens e mulheres em todas as iniciativas em matéria de **imigração e integração dos migrantes**.

2. IGUALDADE NA REMUNERAÇÃO POR TRABALHO IGUAL E POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

O princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de valor igual está consagrado nos Tratados da União Europeia. Não obstante, a disparidade salarial entre homens e mulheres (a diferença média entre a remuneração horária bruta dos homens e das mulheres no conjunto da economia) atinge ainda 17,8 % na UE, com 30,9 % na Estónia, 26,2 % na República Checa, 25,5 % na Áustria e 23,2 % na Alemanha, contra 4,9 % em Itália, 8,5 % na Eslovénia e 9 % na Bélgica e na Roménia¹⁶. Esta é claramente uma situação a que se deve pôr cobro, de acordo com o espírito dos Tratados da UE.

As principais causas das disparidades salariais entre homens e mulheres ultrapassam em muito o âmbito do princípio «salário igual por trabalho igual». Existe um

¹⁵ Ver também Orientação para o emprego n.º 10.

¹⁶ Números de 2008, com excepção da Estónia (2007).

desfasamento entre os níveis de educação das mulheres e a sua evolução profissional, sendo, pois, necessário prestar especial atenção à transição entre o ensino e o mercado de trabalho. As causas das disparidades salariais estão igualmente associadas à segregação no mercado de trabalho, visto que as mulheres e os homens tendem ainda a trabalhar em sectores/empregos diferentes. Por um lado, mulheres e homens estão frequentemente sobre-representados em certos sectores, e os empregos «femininos» (principalmente nos sectores da saúde, da educação e da administração pública) são, em geral, menos valorizados do que as profissões tipicamente «masculinas». Por outro lado, dentro de um mesmo sector ou empresa, as funções desempenhadas pelas mulheres têm geralmente menor valor e são menos bem pagas.

As disparidades salariais reflectem também outras desigualdades no mercado de trabalho que afectam principalmente as mulheres, em especial a parte desproporcionada que lhes cabe nas responsabilidades familiares e a dificuldade de conciliar vida profissional e privada. Muitas mulheres trabalham a tempo parcial ou com contratos atípicos, mas embora tal lhes permita permanecer no mercado de trabalho e ao mesmo tempo gerir a vida familiar, pode ter consequências negativas em termos de remuneração, progressão na carreira, perspectivas de promoção e pensões¹⁷.

Principais acções

A Comissão:

- Explorará, em colaboração com os parceiros sociais europeus e respeitando a autonomia do diálogo social, as possíveis formas de aumentar a **transparência salarial**, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o **trabalho a tempo parcial** e os **contratos a termo certo**.
- Apoiará **iniciativas em matéria de igualdade de remuneração no local de trabalho**, tais como os «rótulos» da igualdade, as «Cartas» e a atribuição de prémios, assim como o desenvolvimento de ferramentas para os empregadores destinadas a corrigir disparidades salariais injustificadas entre homens e mulheres.
- Instituirá um **Dia Europeu da Igualdade Salarial**, a comemorar anualmente, com a finalidade de promover uma tomada de consciência para o tempo de trabalho suplementar que as mulheres têm de prestar, em relação aos homens, para ganharem o mesmo.
- Procurará incentivar as mulheres a exercerem **profissões não tradicionais**, por exemplo nos sectores «verdes» e inovadores.

3. IGUALDADE NA TOMADA DE DECISÕES

Na maioria dos Estados-Membros, as mulheres continuam a estar sub-representadas nos processos e cargos de decisão, em especial ao nível mais elevado, não obstante o facto de constituírem quase metade da força de trabalho e mais de metade dos novos diplomados do ensino superior na UE.

¹⁷ Ver também Orientação para o emprego n.º 7.

Apesar dos progressos já realizados no âmbito da participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão política, há ainda muito a fazer: em média, apenas um em cada quatro deputados dos parlamentos nacionais e ministros dos governos nacionais é do sexo feminino¹⁸.

No domínio económico, a proporção de mulheres é inferior à dos homens em todos os níveis da gestão e da tomada de decisão. Em cada 10 membros dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas da UE apenas um é uma mulher e só 3 % dos presidentes dos conselhos de administração são mulheres. Os estudos revelam que a diversidade de género compensa e que há uma correlação positiva entre a presença de mulheres em postos de liderança e o desempenho empresarial.

Em 2005 a UE fixou o objectivo de aumentar para 25 % a percentagem de mulheres em cargos de liderança no sector público de investigação, mas essa meta está ainda muito distante, visto que só 19 % dos professores catedráticos nas universidades da UE são mulheres¹⁹. O actual desequilíbrio entre homens e mulheres na ciência e na investigação continua a ser um grande obstáculo ao objectivo europeu de aumentar a competitividade e maximizar o potencial de inovação.

A fim de aplicar as mesmas normas que encoraja os outros a estabelecer, a Comissão envidará os esforços necessários para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres a nível interno, nomeadamente em postos de decisão.

Principais acções

A Comissão:

- Ponderará a adopção de iniciativas específicas para melhorar o **equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão**.
- Acompanhará os progressos no sentido do cumprimento da **meta de 25 % de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação**.
- **Acompanhará os progressos** na consecução do objectivo de 40 % de membros de um dos sexos nos comités e grupos de peritos criados pela Comissão²⁰.
- Apoiará os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas **eleições para o Parlamento Europeu**, designadamente como candidatas.

4. PROMOVER A DIGNIDADE E A INTEGRIDADE, PÔR FIM À VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Há muitas formas de violência de que as mulheres são vítimas apenas por serem mulheres. Refira-se, nomeadamente, a violência doméstica, o assédio sexual, a violação, a violência sexual em situações de conflito e os costumes ou práticas tradicionais nocivos, como a mutilação genital feminina, os casamentos forçados e os crimes em nome da honra. Calcula-se que 20 % a 25 % das mulheres na Europa

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>

¹⁹ Pessoal académico de grau A (professores) (*She Figures 2009*).

²⁰ Decisão 2000/407/CE da Comissão, de 19 de Junho de 2000.

sofreram violência física pelo menos uma vez na sua vida²¹ e há estimativas de que meio milhão de mulheres que vivem na Europa foram vítimas de mutilação genital²².

Face a esta situação, o plano de acção de aplicação do programa de Estocolmo²³ coloca a tónica na protecção das vítimas da criminalidade, incluindo as mulheres vítimas de violência e de mutilação genital, e anuncia uma estratégia global da UE em matéria de violência de género. Além disso, a Carta das Mulheres prevê a criação de um quadro abrangente e eficaz de medidas políticas destinadas a combater a violência de género, bem como a aplicação, incluindo por meio de legislação penal dentro dos limites das competências da UE, de medidas para erradicar de vez a mutilação genital feminina em toda a Europa.

As desigualdades entre homens e mulheres também estão presentes no domínio dos cuidados de saúde e dos cuidados de longa duração, bem como nos resultados em termos de saúde. Homens e mulheres são confrontados com ameaças para a saúde e doenças específicas a cada sexo, o que deve ser adequadamente tido em conta na investigação médica e nos serviços de saúde. Importa assegurar que os serviços sociais e de saúde continuem a adaptar-se às necessidades específicas das mulheres e dos homens.

As questões de género assumem também particular importância no domínio do direito de asilo. As propostas da Comissão de 2008 e 2009 que alteram os actuais instrumentos da UE em matéria de asilo abordam, entre outros aspectos, os principais domínios onde importa reforçar os elementos relativos às especificidades de género.

Principais acções

A Comissão:

- Adoptará uma estratégia à escala da UE para combater a violência contra as mulheres, a qual visará, por exemplo, erradicar a prática da mutilação genital feminina utilizando para tal todos os instrumentos adequados, incluindo a legislação penal, nos limites das competências da UE; essa estratégia será apoiada por uma campanha europeia de sensibilização para as questões relativas à violência contra as mulheres.
- Velará por que a legislação da UE em matéria de asilo tenha em conta as questões de igualdade entre homens e mulheres; promoverá formação específica e boas práticas sobre as questões de género no âmbito do Gabinete Europeu de Apoio em matéria de Asilo e recorrendo a financiamento pelo Fundo Europeu para os Refugiados.
- Elaborará um relatório sobre saúde masculina, após o relatório de 2010 sobre a saúde das mulheres.

²¹ Conselho da Europa, Combater a violência contra as mulheres: estudo de levantamento sobre as medidas e acções dos Estados membros do Conselho da Europa para combater a violência contra as mulheres (2006).

²² Resolução do Parlamento Europeu, de 24.3.2009, sobre a luta contra as mutilações genitais femininas praticadas na UE.

²³ COM(2010) 171.

5. IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NA ACÇÃO EXTERNA

A política da União Europeia em matéria de promoção da igualdade entre homens e mulheres na UE está estreitamente relacionada com o trabalho realizado pela União nos países terceiros. A UE pode exercer uma influência considerável na promoção da igualdade de género e da emancipação das mulheres em todo o mundo, através de todas as políticas relevantes que desenvolve no âmbito da sua acção externa.

Os países candidatos à adesão devem reconhecer plenamente o princípio fundamental da igualdade entre homens e mulheres. O acompanhamento da transposição, aplicação e controlo do cumprimento da legislação comunitária neste domínio continua a ser uma prioridade no quadro do processo de alargamento, que a UE apoia financeiramente.

No contexto da política Europeia de Vizinhança (PEV), a UE apoia os países parceiros nos seus esforços de promoção da igualdade entre homens e mulheres. Os planos de acção da PEV estabelecem um programa de prioridades de reforma aprovado em conjunto e incluem compromissos assumidos pelos países parceiros no sentido do estabelecimento de um diálogo neste domínio e da realização de reformas políticas e legislativas.

A UE está empenhada na realização mais célere dos **Objectivos de Desenvolvimento do Milénio** e em contribuir para a concretização das normas estabelecidas pela Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, bem como dos objectivos da Plataforma de Acção de Pequim e do programa de acção do Cairo, tal como previsto no plano de acção da UE sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres no âmbito do desenvolvimento (2010-2015)²⁴. As directrizes da UE relativas à violência contra as mulheres e à luta contra todas as formas de discriminação de que são alvo fornecem orientações para a condução do diálogo político e para a adopção de medidas, sempre que necessário, em casos concretos de violação dos direitos das mulheres. A UE continuará a utilizar as suas **políticas de desenvolvimento** para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres²⁵.

A UE colaborará também activamente com **organizações internacionais** activas no domínio da igualdade entre homens e mulheres, como a OIT, a OCDE, a ONU e a União Africana, para realizar sinergias e promover o empoderamento das mulheres, bem como com a **nova entidade das Nações Unidas para a igualdade de género**, UN WOMEN, e apoiará a participação da sociedade civil, o reforço das capacidades e as acções de promoção da igualdade de género e do empoderamento das mulheres.

A UE está igualmente empenhada em assegurar a protecção das mulheres em situações de **conflito** e pós-conflito e em garantir a plena participação das mulheres nos processos de **prevenção dos conflitos**, de **consolidação da paz** e de reconstrução, e promove activamente a aplicação da sua abordagem global relativa às Resoluções 1325 e 1820 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre as

²⁴ Anexo às Conclusões do Conselho sobre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio para a reunião plenária das Nações Unidas em Nova Iorque, e posteriormente.

²⁵ Ver nota de rodapé anterior.

mulheres, a paz e a segurança. Além disso, as questões de género continuarão a ser integradas na **ajuda humanitária**²⁶.

A UE também integra a igualdade entre homens e mulheres na sua política comercial, no âmbito de um quadro mais vasto de desenvolvimento sustentável, e incentiva a aplicação efectiva das normas laborais fundamentais da OIT e da agenda para o trabalho digno desta organização, incluindo em matéria de não discriminação, nos seus acordos comerciais preferenciais. A questão da igualdade entre homens e mulheres é também um dos aspectos abordados nas avaliações de impacto que são realizadas a fim de orientar os negociadores nas negociações comerciais.

Principais acções

A Comissão:

- Acompanhará e incentivará o cumprimento dos critérios de Copenhaga para a adesão à União Europeia no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e prestará assistência aos países dos Balcãs Ocidentais e à Turquia no que respeita à transposição e à aplicação da legislação.
- Aplicará o Plano de Acção da UE sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres no âmbito do desenvolvimento (2010-2015).
- Continuará a incentivar os países parceiros PEV a promover a igualdade entre homens e mulheres através de um diálogo político regular e do intercâmbio de experiências, e explorando as possibilidades de assistência ao abrigo do Instrumento Europeu de Vizinhança e Parceria.
- Integrará melhor as questões de género na ajuda humanitária da UE.

6. QUESTÕES HORIZONTAIS

6.1. Papéis desempenhados por homens e mulheres

A **rigidez na repartição de papéis entre homens e mulheres** pode entravar as escolhas individuais e limitar as potencialidades de ambos os sexos. Promover uma **repartição de papéis não discriminatória** em todos os domínios da vida, nomeadamente a educação, as opções profissionais, o emprego e o desporto, constitui, assim, um contributo fundamental para a igualdade entre homens e mulheres. A igualdade de género necessita da contribuição, da ajuda e da participação activas dos **homens** e as políticas definidas devem abordar também as desigualdades que afectam os rapazes e os homens, por exemplo no que respeita à literacia, ao abandono escolar precoce e à saúde no trabalho.

6.2. Legislação

²⁶ Em especial no contexto da aplicação do «Consenso europeu em matéria de ajuda humanitária», JO C 25 de 30.1.2008, p. 1.

A UE dispõe, desde há longa data, de um conjunto de **diplomas legais que proíbem a discriminação em razão do sexo**, tanto no emprego como noutros domínios da vida quotidiana. A simplificação e a modernização em larga escala recentemente levadas a cabo tornaram esta legislação mais acessível, de modo a responder à evolução da sociedade. A directiva reformulada de 2006²⁷ e as directivas de 2010 sobre a licença parental²⁸ e os trabalhadores independentes²⁹ são etapas importantes neste contexto.

Para que o quadro jurídico seja eficaz é necessário assegurar o **acompanhamento, a aplicação e uma avaliação e actualização periódicas**, e para garantir que seja adequado aos objectivos previstos importa instaurar um diálogo permanente com as empresas, os parceiros sociais e os organismos de promoção da igualdade, bem como os representantes da sociedade civil. Os organismos nacionais competentes em matéria de igualdade que prestam assistência às vítimas, promovem os direitos e desenvolvem investigação são essenciais para a aplicação dos direitos na prática; é igualmente fundamental conferir direitos de defesa das vítimas às associações e aos sindicatos.

Neste contexto, a Comissão lançou um estudo abrangente sobre o funcionamento dos organismos competentes no domínio da igualdade nos 27 Estados-Membros, bem como um estudo mais geral sobre o acesso à justiça nesta área. Por outro lado, os trabalhos do Fórum em matéria de discriminação em razão do sexo no acesso aos seguros e outros serviços financeiros, instituído ao abrigo da Directiva 2004/113/CE, bem como os resultados de dois estudos aprofundados sobre práticas dos seguradores e a discriminação potencial em razão do sexo na educação, serão tomados em conta no próximo relatório sobre a aplicação da referida directiva.

As consequências ainda mais graves de uma **discriminação com base em dois ou mais motivos**, por exemplo em razão da idade e do sexo no caso das mulheres mais velhas que desejam aceder ao mercado de trabalho, devem ser abordadas no âmbito da aplicação da legislação relevante e dos actos legislativos que asseguram protecção contra a discriminação pelos outros motivos referidos no artigo 19.º do TFUE. A Comissão está igualmente a analisar as questões específicas relacionadas com a discriminação em razão do sexo no que se refere à identidade de género.

6.3. A governação e os instrumentos no domínio da igualdade entre homens e mulheres

Para que se obtenham progressos será essencial reforçar a colaboração com as diversas instituições e intervenientes no domínio da igualdade entre homens e mulheres – governos dos Estados-Membros, Parlamento Europeu, organizações dos parceiros sociais, sociedade civil, organismos que promovem a igualdade, organizações internacionais e agências da UE.

Com base no seu relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres, que todos os anos foca um tema específico e descreve as boas práticas dos Estados-Membros, a Comissão estabelecerá um diálogo anual de alto nível sobre a

²⁷ 2006/54/CE.

²⁸ 2010/18/CE.

²⁹ Ver nota de rodapé n.º 9.

igualdade entre homens e mulheres com a participação do Parlamento Europeu, das Presidências do Conselho e das principais partes interessadas, como os parceiros sociais europeus e a sociedade civil, a fim de examinar os progressos realizados na aplicação da presente estratégia.

A estreita cooperação com os governos dos Estados-Membros será mantida, através do grupo de alto nível sobre a integração da perspectiva da igualdade entre homens e mulheres. O Comité Consultivo, composto por representantes dos Estados-Membros, dos parceiros sociais europeus e da sociedade civil, continuará a aconselhar a Comissão sobre as políticas a definir e as iniciativas legislativas. A Comissão intensificará o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros em todos os domínios abrangidos pela presente estratégia.

A Comissão continuará a trabalhar em estreita colaboração com os parceiros sociais europeus e as organizações que representam a sociedade civil.

A Comissão aplicará sistematicamente o princípio da integração da perspectiva da igualdade entre homens e mulheres na definição das suas políticas, designadamente através da avaliação de impacto e de outros processos de avaliação. A Comissão reforçará a base de conhecimentos sobre a igualdade entre homens e mulheres. Espera-se que o estabelecimento do Instituto Europeu para a Igualdade de Género tenha um impacto significativo nesse sentido. No âmbito do seu programa de trabalho, o Instituto ajudará a Comissão e os Estados-Membros a apresentar relatórios sobre os indicadores ao nível da UE estabelecidos no âmbito da Plataforma de Acção de Pequim em domínios de especial preocupação, bem como a definir outros indicadores, sempre que necessário (sobre as mulheres e o ambiente, por exemplo).

A Comissão prosseguirá o trabalho de sensibilização e divulgação dos benefícios das políticas de igualdade entre homens e mulheres. Para esse efeito, e a título de exemplo, aperfeiçoará o seu portal Web dedicado à igualdade de género, introduzindo novas ligações e actualizações sobre os progressos conseguidos.

O próximo Quadro Financeiro Plurianual será apresentado no primeiro semestre de 2011. Este quadro proporcionará apoio, a partir de 2013, para a execução das acções previstas na presente estratégia. Além disso, uma melhor integração das questões da igualdade de género na execução dos programas em curso (2007-2013) e na elaboração dos relatórios sobre os mesmos oferecerá uma base sólida para que a perspectiva do género seja incluída na definição da próxima geração de programas, por forma a que estes assentem numa avaliação circunstanciada da situação das mulheres e dos homens.

Principais acções

A Comissão:

- Abordará o **papel dos homens** no âmbito da igualdade de género e promoverá boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto.

- Acompanhará a correcta aplicação da **legislação da UE em matéria de igualdade de tratamento**, com especial relevo para as Directivas 2004/113/CE e 2006/54/CE. Examinará em que medida as questões de género são tomadas em conta no âmbito da aplicação das directivas sobre não-discriminação.
- Promoverá a plena implementação da **Plataforma de Acção de Pequim**, nomeadamente a definição e actualização de indicadores, com o apoio do **Instituto Europeu para a Igualdade de Género**.
- Apresentará um **relatório anual** sobre os progressos realizados em matéria de igualdade entre homens e mulheres, especialmente nos domínios abrangidos pela presente estratégia, a que se seguirá um **diálogo anual de alto nível sobre a igualdade entre homens e mulheres** entre o Parlamento, a Comissão, os Estados-Membros e os principais intervenientes.
-