

Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001

9. Salário igual para trabalho de igual valor

A5-0275/2001

Resolução do Parlamento Europeu sobre salário igual para trabalho de igual valor (2000/2312(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o artigo 2º, o nº 2 do artigo 3º e os nºs 1 e 3 do artigo 141º do Tratado CE,
- Tendo em conta o nº 1 do artigo 21º e o artigo 23º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,
- Tendo em conta os artigos 2º e 23º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de Dezembro de 1948,
- Tendo em conta a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951 (nº 100), e a Recomendação (nº 90) da OIT,
- Tendo em conta a alínea d) do nº 1 do artigo 11º da Convenção das Nações Unidas Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), de 18 de Dezembro de 1979,
- Tendo em conta a Agenda Social Europeia, Secção V, assinada pelo Conselho Europeu de Nice, de 7, 8 e 9 de Dezembro de 2000,
- Tendo em conta as conclusões da presidência da reunião informal dos Ministros da Igualdade de Oportunidades e da Segurança Social, realizada em Norrköping em 21-23 de Janeiro de 2001,
- Tendo em conta a Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a Decisão 2001/51/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 2000, que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres (2001/2005) ⁽²⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução de 21 de Setembro de 1995 sobre a Quarta Conferência Mundial das Mulheres em Pequim: Igualdade, Desenvolvimento e Paz ⁽³⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução de 13 de Fevereiro de 1996 sobre o Memorando sobre a igualdade de remunerações por trabalho de igual valor ⁽⁴⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução de 12 de Junho de 1997 sobre a Comunicação da Comissão intitulada: «Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor» (COM(96) 336 — C4-0460/1996) ⁽⁵⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução de 16 de Setembro de 1997 sobre o Relatório Anual da Comissão sobre a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na União Europeia — 1996 (COM(96) 650 — C4-0084/1997) ⁽⁶⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução de 15 de Novembro de 2000 sobre a proposta de decisão do Conselho sobre o Programa relativo à Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres (COM(2000) 335 — C5-0386/2000 — 2000/0143(CNS)) ⁽⁷⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução de 18 de Maio de 2000 sobre o seguimento dado à Plataforma de Acção de Pequim (2000/2020(INI)) ⁽⁸⁾,

⁽¹⁾ JO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

⁽²⁾ JO L 17 de 19.1.2001, p. 22.

⁽³⁾ JO C 269 de 16.10.1995, p. 146.

⁽⁴⁾ JO C 65 de 4.3.1996, p. 43.

⁽⁵⁾ JO C 200 de 30.6.1997, p. 193.

⁽⁶⁾ JO C 304 de 6.10.1997, p. 45.

⁽⁷⁾ JO C 223 de 8.8.2001, p. 149.

⁽⁸⁾ JO C 59 de 23.2.2001, p. 258.

Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001

- Tendo em conta o artigo 163^o do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A5-0275/2001),
- A. Considerando que a diferença salarial entre mulheres e homens na UE é da ordem dos 28 % e que, após ter em conta as diferenças estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, como a idade, a formação, a profissão e o modelo de carreira, os salários das mulheres continuam a ser, em média, 15 % inferiores aos dos homens,
- B. Considerando que esta diferença salarial de 15 %, em média, apenas pode ser explicada por mecanismos de discriminação de valores, o que é inaceitável,
- C. Considerando que, tanto a nível europeu como nacional, foi adoptada legislação sobre salário igual para trabalho de igual valor, cuja execução compete sobretudo aos parceiros sociais, verificando-se todavia que aquela só contribuiu parcialmente para a igualdade de tratamento em matéria de remuneração dos trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino,
- D. Considerando que, em especial, a subavaliação das características femininas aquando do processo de fixação dos salários conduz, por um lado, à discriminação directa nos casos de salário diferente para trabalho igual e, por outro lado, à discriminação de valores nos casos de salário diferente para trabalho de igual valor,
- E. Considerando que os dados estatísticos disponíveis a nível europeu sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres são obsoletos e incompletos, não sendo tidas em conta as tendências recentes do mercado de trabalho, como o aparecimento de novos sectores, o trabalho atípico e as interrupções da carreira profissional,
- F. Considerando que, aquando da recolha de dados estatísticos, são necessários indicadores, dado que permitem uma ponderação dos factores que determinam as diferenças salariais entre homens e mulheres,
- G. Considerando que, para que seja possível desenvolver uma política eficaz, é necessário conhecer as causas e os possíveis remédios da discrepância existente entre os salários,
- H. Considerando que qualquer sistema de fixação de remunerações se baseia numa escala de valores que pressupõe que a uma função seja atribuída uma determinada posição, após avaliação dos requisitos fundamentais do posto de trabalho, mas que este procedimento não se desenrola segundo sistemas e tramitações padronizados devido, nomeadamente, a uma falta de conhecimentos, de experiência e de vontade de prever os respectivos custos,
- I. Considerando que a avaliação das funções é um método que permite ordenar por ordem de importância as funções no seio de uma organização de trabalho e que o que cumpre avaliar é a função e não a pessoa,
- J. Considerando que nunca será possível criar um método de fixação de salários completamente objectivo, dado tratar-se de um processo de avaliação complexo, que se desenrola segundo os processos político, quer no que se refere à escolha e definição dos critérios aplicados, quer no que toca à sua ponderação,
- K. Considerando que é no entanto possível incorporar garantias que favoreçam a transparência e a neutralidade do género e que a melhor garantia nesse sentido reside num procedimento analítico de avaliação dos postos de trabalho,
- L. Considerando que a discrepância salarial só poderá ser reduzida através de uma política assente em duas vertentes, procurando, por um lado, melhorar a posição da mulher no mercado de trabalho e, por outro, suprimir as discriminações no processo de fixação dos salários,
- M. Considerando que é necessária uma sinergia entre actores e métodos para colmatar as discrepâncias salariais e que importa adoptar ulteriormente medidas políticas que incidam sobre as diferenças estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho e facilitem a articulação entre a vida profissional e a vida familiar,

Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001

- N. Considerando que cada trabalho deve ser valorizado em função do seu mérito e que a segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho conduz frequentemente a que as remunerações pagas nos sectores femininos sejam inferiores às dos sectores masculinos e a que os empregos ocupados por mulheres tenham uma remuneração inferior do que os ocupados por homens; que esta situação é absolutamente ilegítima e que é necessário proceder-se a uma revalorização dos sectores femininos e dos empregos ocupados por mulheres com o objectivo de reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres,
- O. Considerando que as negociações colectivas entre os parceiros sociais constituem a principal base para a fixação dos salários e que os parceiros sociais têm um importante papel a desempenhar na eliminação das discrepâncias salariais,
- P. Considerando que, infelizmente, os participantes nas negociações salariais não atribuem suficiente prioridade ao problema das discrepâncias salariais e que, com frequência, ficam demasiado inquietos com o custo de reformas do processo de fixação das remunerações orientadas para a neutralidade de género,
- Q. Considerando que nos órgãos de decisão dos parceiros sociais se verifica uma clara sub-representação das mulheres, o que cria uma situação em que as mulheres permanecem insuficientemente instruídas em matéria de avaliações de postos de trabalho baseadas numa neutralidade de género e os homens carecem de sensibilidade para esta problemática,
1. Reconhece os esforços envidados pela Comissão no sentido de concretizar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres ao longo das últimas décadas mas verifica que, apesar de todas as iniciativas, a discrepância salarial subsiste sem reduções significativas, pelo que conclui que é necessário intensificar os esforços, tanto a nível europeu como a nível nacional;
 2. Considera que a meta estabelecida no Conselho Europeu de Lisboa — conseguir que 60 % das mulheres façam parte da população activa até ao ano 2010 — não irá contribuir para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, se a maioria dessas mulheres tiver empregos mal remunerados e subvalorizados; salienta a importância da formação sob todas as suas formas e modalidades como instrumento privilegiado na consecução da igualdade;
 3. Felicita a Comissão pela criação de um grupo de peritos cujo objectivo é melhorar a recolha de dados estatísticos; sublinha, contudo, que é necessário recolher dados discriminados por género e sector, incluindo nos sectores, como o sector público e a maioria das formas de trabalho atípico, onde as mulheres predominam e em relação aos quais não existem dados suficientes; salienta que não é suficiente aplicar indicadores descritivos e manifesta o desejo de que também os indicadores explicativos venham a ser desenvolvidos e utilizados, como por exemplo o impacto nos salários da articulação entre a vida profissional e a vida familiar;
 4. Apoia a iniciativa da Presidência belga no sentido de conceder prioridade à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, no âmbito do seguimento dado à Plataforma de Acção de Pequim;
 5. Insiste em que se completem os dados e a investigação existentes, sobretudo no que se refere às causas e aos remédios da persistente discrepância salarial existente entre homens e mulheres na UE, e manifesta o desejo de que venha ainda a ser efectuado um estudo sobre todos os factores que influenciam as remunerações e sobre o papel que aí desempenham os mecanismos de fixação de salários;
 6. Deseja que no estudo de viabilidade sobre a criação de um instituto europeu para as questões da igualdade entre homens e mulheres (Instituto do Género) se examine o papel que este observatório poderá desempenhar, quer na recolha de dados estatísticos quer na realização de investigações sobre as causas e remédios das diferenças de remuneração existentes entre homens e mulheres;
 7. Convida a Comissão a verificar em que medida os Estados-membros conseguiram:
 - a) esboçar uma imagem correcta e abrangente das diferenças salariais existentes entre homens e mulheres;
 - b) incorporar na sua legislação nacional sistemas de avaliação de funções neutras do ponto de vista do género;
 - c) desenvolver campanhas de sensibilização em torno da igualdade de remuneração por trabalho de valor igual;

Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001

- d) mobilizar os parceiros sociais para que levem a cabo avaliações de postos de trabalho neutrais do ponto de vista do género e para que considerem prioritária a eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres;
- e) dar o exemplo no próprio sector público e aí eliminar a discriminação e as diferenças entre homens e mulheres em matéria de remuneração;
8. Apela aos Estados-membros a intensificarem os seus esforços em todos estes domínios e a aplicarem efectivamente as medidas adoptadas; incita-os, neste contexto, a desenvolverem boas práticas com vista à eliminação da discrepância salarial, a procederem ao seu intercâmbio e a preverem nos seus planos de acção nacionais para o emprego planos para a promoção da igualdade de remuneração e um relatório anual que dê conta dos progressos em matéria de igualdade de remuneração;
9. Considera que a discrepância entre as remunerações dos dois sexos constitui uma prioridade essencial para o ajustamento em respostas às conclusões do Conselho Europeu de Estocolmo e saúda a proposta do Comité Consultivo sobre a Igualdade de Oportunidades que visa incluir nas directrizes para o emprego de 2002 o estabelecimento de objectivos calendarizados em matéria de redução da discrepância salarial entre mulheres e homens; exorta a Comissão a continuar a zelar por medidas específicas de combate à discrepância salarial introduzindo objectivos quantitativos e temporais precisos, no contexto da estratégia europeia de promoção do emprego e das respectivas directrizes para o emprego; solicita à Comissão que, ao rever os planos de acção nacionais para o emprego, elabore verdadeiros relatórios sobre os progressos alcançados em matéria de igualdade de remunerações;
10. Incita os Estados-membros a assegurarem as melhores condições para a formação e o acesso ao emprego, nomeadamente através de uma política de orientação neutra do ponto de vista do género, e a eliminarem a segregação existente no mercado de trabalho, bem como a adoptarem medidas que reduzam as diferenças estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho e tornem possível a articulação entre a vida profissional e a vida familiar e o desempenho de tarefas de assistência tanto por homens como por mulheres;
11. Congratula-se com o plano da Comissão de lançar em 2002 uma campanha de âmbito europeu sobre a igualdade de remuneração e insta a Comissão a apresentar, conjuntamente com esta campanha, uma proposta de revisão e actualização da Directiva 75/117/CEE, prestando a devida atenção à problemática da classificação das funções e incluindo, em anexo, uma série de normas e de critérios que garantam um sistema objectivo de avaliação neutro do ponto de vista do género, sob uma forma padronizada, com o objectivo de reduzir a discrepância salarial; nesse sentido, solicita à Comissão que considere a necessidade de garantir a coerência em relação às disposições das directivas baseadas no artigo 13º do Tratado (Directivas 2000/43/CE e 2000/78/CE) e às disposições do projecto de directiva que altera a Directiva 76/207/CEE; insta ainda a Comissão a reflectir sobre que outro tipo de medidas ou de regime poderá ser adoptado este fim, e por que métodos, incluindo o incentivo à participação activa dos parceiros sociais;
12. Apela a que os parceiros sociais incluam finalmente na sua agenda a problemática da desigualdade de remuneração entre homens e mulheres e desenvolvam por iniciativa própria acções que contribuam para uma redução da discrepância salarial e das desigualdades salariais inerentes ao trabalho atípico e às interrupções de carreira; exorta os parceiros sociais a conferirem especial atenção, no âmbito desta estratégia, à existência de guetos femininos em certos tipos de emprego mal remunerados e ao denominado «tecto de vidro», ou seja, aos obstáculos que se colocam às mulheres no acesso a lugares de alto nível;
13. Exorta os Estados-membros a incentivarem as entidades patronais a elaborarem relatórios anuais sobre a questão da igualdade que deverão conter dados estatísticos sobre a proporção de mulheres e homens nos diferentes níveis da organização, os diferenciais de tempo em matéria de promoção e os diferenciais de remuneração por trabalho de igual valor e de quaisquer medidas tomadas com vista a melhorar a igualdade de tratamento no local de trabalho;
14. Apela a que os parceiros sociais tornem visíveis as diferenças de remuneração entre homens e mulheres e assegurem a transparência no que se refere à escala de valores utilizados no processo de fixação dos salários, por forma a que esta informação também possa ser utilizada para desenvolver uma política assente na realização gradual de objectivos concretos; exorta-os ainda a aplicarem os sistemas de avaliação de funções analíticos;
15. Exorta a Comissão e os parceiros sociais a desenvolverem uma estratégia política global tendo em vista eliminar a discrepância salarial entre homens e mulheres; considera que, além da revisão da avaliação do trabalho e dos sistemas de classificação, também são necessárias medidas relacionadas com a organiza-

Quinta-feira, 20 de Setembro de 2001

ção do mercado de trabalho em geral, as novas formas de trabalho (nomeadamente o aumento das formas de trabalho atípicas), a definição de salário e o impacto da organização do trabalho na estrutura salarial das mulheres; solicita à Comissão que proceda a um estudo das melhores práticas dos Estados-membros e que, com base neste estudo, apresente estratégias de apoio para eliminar a discrepância salarial;

16. Convida os parceiros sociais a envolverem um maior número de mulheres nas negociações salariais e nos seus órgãos de decisão e exprime o desejo de que prevejam formação e treino para todos os trabalhadores no domínio de sistemas de avaliação de postos de trabalho e de mecanismos de fixação dos salários neutrais do ponto de vista do género;

17. Exorta os Estados-membros citados no ponto 5 da Explicação de motivos do relatório da sua comissão competente como estando no fundo (ou quase) da lista dos países da UE em termos de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor a darem uma atenção particular à presente resolução e a tomarem medidas urgentes para melhorarem as respectivas posições;

18. Incita os países candidatos à adesão a adoptarem medidas que reduzam as diferenças de remuneração entre homens e mulheres;

19. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão, aos governos e parlamentos dos Estados-membros, aos governos dos países candidatos à adesão e aos parceiros sociais.

10. O assédio no local de trabalho

A5-0283/2001

Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta os artigos 2º, 3º, 13º, 125º a 129º, 136º a 140º e 143º do Tratado CE,
 - Tendo em conta as suas resoluções de 13 de Abril de 1999 sobre a modernização da organização do trabalho — uma abordagem positiva de mudança ⁽¹⁾; de 24 de Outubro de 2000 sobre o Emprego — orientações para as políticas de emprego dos Estados-membros em 2001 — relatório conjunto sobre o emprego de 2000 ⁽²⁾; e de 25 de Outubro de 2000 relativa à Agenda de Política Social ⁽³⁾,
 - Tendo em conta as passagens relevantes das conclusões dos Conselhos Europeus de Nice e de Estocolmo,
 - Tendo em conta o artigo 163º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e o parecer da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Oportunidades (A5-0283/2001),
- A. Considerando que, segundo um inquérito efectuado pela Fundação de Dublin junto de 21 500 trabalhadores, 8 % dos trabalhadores da União Europeia, ou seja, 12 milhões de pessoas, declaram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho no decurso dos 12 meses precedentes, havendo, por conseguinte, que presumir que é muito superior o número de casos efectivamente existentes,
- B. Considerando que a frequência da violência e do assédio no trabalho, fenómenos entre os quais a Fundação incluí o assédio moral, varia muito entre os Estados-membros, devido, segundo a Fundação, ao facto de que os casos são pouco declarados em certos países, que a sensibilização é maior noutros e que existem diferenças de sistema jurídico e diferenças culturais; que a insegurança das condições de trabalho é uma razão essencial da frequência crescente da violência e do assédio,

⁽¹⁾ JO C 219 de 30.7.1999, p. 37.

⁽²⁾ JO C 197 de 12.7.2001, p. 68.

⁽³⁾ JO C 197 de 12.7.2001, p. 180.