

Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015

P8\_TA(2015)0351

## **Igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional**

**Resolução do Parlamento Europeu, de 8 de outubro de 2015, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (2014/2160(INI))**

(2017/C 349/11)

O Parlamento Europeu

- Tendo em conta os artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia (TUE) e os artigos 8.º, 10.º, 19.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),
- Tendo em conta a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional <sup>(1)</sup> (reformulação),
- Tendo em conta a Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 6 de dezembro de 2013, intitulada «Relatório sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação)» (COM(2013)0861),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 21 de setembro de 2010, intitulada «Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015» (COM(2010)0491),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de março de 2010, intitulada «Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens — Uma Carta das Mulheres» (COM(2010)0078),
- Tendo em conta o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), adotado pelo Conselho em 7 de março de 2011,
- Tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) baseada no artigo 157.º do TFUE,
- Tendo em conta o relatório sobre o índice de igualdade de género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género,
- Tendo em conta as disposições da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, de 1994, que obriga os países a incluírem na sua contratação pública uma cláusula laboral, nomeadamente de igualdade de remuneração,
- Tendo em conta a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Igualdade de Remuneração, de 1951,
- Tendo em conta o artigo 11.º, n.º 1, alínea d), da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, aprovada no quadro da Resolução 34/180 de 18 de dezembro de 1979 da Assembleia-Geral da ONU,
- Tendo em conta o relatório da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de dezembro de 2014, intitulado «Being Being Trans in the European Union» (*Ser transgénero na União Europeia*),

---

<sup>(1)</sup> JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015

- Tendo em conta a sua Resolução, de 12 de setembro de 2013, sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual <sup>(1)</sup>,
  - Tendo em conta a sua Resolução, de 24 de maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual <sup>(2)</sup>,
  - Tendo em conta a avaliação de execução europeia sobre a Diretiva 2006/54/CE realizada pela Direção-Geral dos Serviços de Estudos do Parlamento Europeu,
  - Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
  - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A8-0213/2015),
- A. Considerando que a igualdade de tratamento entre homens e mulheres é um dos princípios fundamentais do Direito da UE;
- B. Considerando que a discriminação em razão do sexo, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual é proibida pelo Direito da UE;
- C. Considerando que a independência económica constitui um requisito prévio para que os cidadãos europeus, homens e mulheres, possam controlar as suas vidas através de escolhas genuínas;
- D. Considerando que a Diretiva 2006/54/CE remete explicitamente para a jurisprudência do TJUE, que prevê que o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres não pode ser limitado à proibição da discriminação com base no facto de uma pessoa ser de um ou de outro sexo, aplicando-se igualmente à discriminação resultante da mudança de género a que uma pessoa se submeteu;
- E. Considerando que o princípio da igualdade de remuneração está consagrado nos Tratados desde o início, em 1957; que o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, é atualmente, reconhecido ao abrigo do artigo 157.º do TFUE e foi incorporado na Diretiva 2006/54/CE (a seguir, «Diretiva reformulação»);
- F. Considerando que a «Diretiva reformulação» pretendia tornar mais coerente a legislação da UE neste domínio, tornando-a consentânea com a jurisprudência do TJUE, bem como simplificar e modernizar as legislações nacionais pertinentes em matéria de igualdade, contribuindo, assim para, a melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho; que a percentagem de mulheres quadros superiores de empresas que operam na UE ainda se encontrava abaixo dos 18 % em 2014;
- G. Considerando que a «Diretiva reformulação», para além de introduzir algumas inovações, como a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades, a definição do conceito de discriminação indireta e a proteção contra a discriminação devido à mudança de género, faz referência explícita à conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar; que o principal desafio para todos os Estados-Membros reside na correta aplicação e no cumprimento das regras relativas à igualdade de remuneração estabelecidas na Diretiva 2006/54/CE e que o impacto destas inovações nos Estados-Membros continua a ser limitado; que, apesar do considerável acervo legislativo em vigor há quase 40 anos, das medidas tomadas e dos recursos gastos, os progressos neste domínio são extremamente lentos e as disparidades salariais entre homens e mulheres ainda persistem, situando-se, atualmente, numa média de 16,4 %, pesem embora as diferenças significativas entre os Estados-Membros;

<sup>(1)</sup> Textos Aprovados, P7\_TA(2013)0375.

<sup>(2)</sup> JO C 264 E de 13.9.2013, p. 75.

**Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015**

- H. Considerando que, entre outros fatores, os salários são agora negociados a título individual com maior frequência, o que contribui para a falta de informação e de transparência sobre a estrutura dos salários dos trabalhadores, criando, assim, um ambiente em que as desigualdades entre homens e mulheres e as estruturas de remuneração discriminatórias permanecem escondidos dos trabalhadores e/ou dos seus representantes e são, por conseguinte, extremamente difíceis de provar, dificultando, deste modo, a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual, ao que acresce a falta de segurança jurídica sobre o conceito de trabalho de valor igual e os entraves processuais;
- I. Considerando que uma maior igualdade entre homens e mulheres traz benefícios para a economia e a sociedade em geral e que a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres contribui para diminuir os níveis de pobreza e aumentar os rendimentos das mulheres ao longo da vida, sendo essencial para o emprego, o crescimento, a competitividade e o relançamento económico; que a disparidade salarial é ainda mais significativa entre as mulheres que enfrentam múltiplas desvantagens, como as mulheres com deficiência, as mulheres pertencentes a minorias e as mulheres sem qualificações; que as famílias monoparentais se encontram com maior frequência entre os trabalhadores pobres e que a proporção de famílias monoparentais é mais elevada entre as mulheres do que entre os homens; que, por conseguinte, as disparidades salariais entre homens e mulheres têm repercussões graves nas condições e nas oportunidades de vida de muitas famílias europeias;
- J. Considerando que as taxas de emprego das mulheres são geralmente inferiores às dos homens; que, em 2013, a taxa de emprego dos homens era de 69,4 % na UE- 28, enquanto a das mulheres se situava nos 58,8 %<sup>(1)</sup>;
- K. Considerando que foram realizados progressos limitados no que se refere à taxa de emprego das mulheres, mantendo-se o nível de segregação profissional e sectorial entre homens e mulheres em diferentes tipos de emprego relativamente elevado, com algumas categorias profissionais a serem sobretudo ocupadas por mulheres, sendo esses sectores e profissões menos bem remunerados ou valorizados, não obstante o quadro existente a nível da UE e a nível nacional; que esta situação tem igualmente impacto nas disparidades salariais entre homens e mulheres ao longo do ciclo de vida; que a segregação vertical, no contexto da qual as mulheres trabalham predominantemente a tempo parcial, desempenham profissões mal remuneradas ou ocupam posições hierárquicas inferiores, também contribui para a disparidade salarial assente no género; que as segregações horizontal e vertical constituem um obstáculo ao desenvolvimento profissional das mulheres e redundam em níveis mais baixos de visibilidade e de representatividade das mulheres nas esferas pública e social contribuindo, assim, mais amplamente para reforçar as desigualdades; que a superação destes entraves e um maior número de mulheres em posições mais importantes na hierarquia organizacional facultariam modelos positivos para as mulheres e as jovens;
- L. Considerando que os níveis de emprego são mais baixos nas zonas rurais; que, além disso, muitas mulheres não fazem parte do mercado de trabalho oficial não estando, por conseguinte, inscritas como desempregadas, nem incluídas nas estatísticas de desemprego, o que gera problemas financeiros e jurídicos específicos em termos de licenças de maternidade e de baixas por doença, aquisição de direitos de pensão e acesso à segurança social, bem como problemas em caso de divórcio; que as zonas rurais são prejudicadas pela falta de oportunidades de emprego de elevada qualidade;
- M. Considerando que a capacitação das mulheres e das jovens através da educação, em particular nos domínios da Ciência, da Tecnologia, da Engenharia e da Matemática, assim como o incentivo para que participem em programas de formação profissional e de aprendizagem ao longo da vida em diferentes sectores são elementos importantes de promoção da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades no emprego; que as capacidades e as competências das mulheres são muitas vezes desvalorizadas, tal como os empregos e as profissões que desempenham maioritariamente, mesmo que para tal não exista qualquer justificação baseada em critérios objetivos;
- N. Considerando que a Diretiva 2006/54/CE prevê que os Estados-Membros podem manter ou adotar medidas que estabeleçam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional, tendo em vista garantir uma igualdade total, na prática, entre homens e mulheres na vida profissional<sup>(2)</sup>;

<sup>(1)</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics).

<sup>(2)</sup> Artigo 3.º da Diretiva 2006/54/CE e 157.º, n.º 4, do TFUE.

Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015

- O. Considerando que a maternidade e a prestação de cuidados a crianças, idosos ou membros da família doentes ou deficientes, bem como a outras pessoas a cargo, constituem um trabalho adicional ou, por vezes, a tempo inteiro, que é quase sempre efetuado por mulheres; que este trabalho, que raramente é remunerado ou devidamente valorizado pela sociedade, embora revista enorme importância social, contribui para o bem-estar e pode ser medido através de indicadores económicos como o PIB; que daqui resultam um agravamento da disparidade salarial entre homens e mulheres e prejuízos para a carreira profissional das mulheres devido aos «custos» dos anos passados fora do mercado de trabalho ou dos horários reduzidos no âmbito de contratos de trabalho a tempo parcial; que o impacto destes elementos sobre os rendimentos de uma vida inteira varia consoante os Estados-Membros, em função do nível de apoio concedido aos progenitores, nomeadamente o acolhimento de crianças, através de medidas legislativas ou de acordos coletivos;
- P. Considerando que as disparidades de rendimento entre homens e mulheres aumentam após a reforma, uma vez que as diferenças nas pensões são consideravelmente maiores do que as disparidades salariais; que as pensões das mulheres são, em média, 39 % inferiores às dos homens; que esta situação resulta de fatores sociais e económicos como, por exemplo, mercados de trabalho fortemente segregados, subvalorização do trabalho das mulheres, proporção mais elevada de trabalhadoras a tempo parcial, remuneração horária inferior e menos anos de emprego; que este facto aumenta o risco de pobreza entre as mulheres na reforma; que mais de um terço das mulheres idosas na UE não recebe qualquer tipo de pensão;
- Q. Considerando que algumas categorias de mulheres correm riscos de discriminação múltipla no emprego e no sector de atividade, nomeadamente as mulheres pertencentes a minorias étnicas, as lésbicas, as bissexuais, as mulheres transgénero, as solteiras, as mulheres com deficiência e as mais idosas;
- R. Considerando que a «Diretiva reformulação» determina claramente que todas as formas de tratamento menos favorável no âmbito da gravidez ou da licença de maternidade constituem uma discriminação; que essa diretiva prevê inequivocamente, após a licença de maternidade, uma garantia de regresso ao trabalho, para o mesmo posto ou para um posto equivalente, bem como uma proteção contra o despedimento para os homens e as mulheres que exerçam o seu direito à licença parental e/ou à licença por adoção;
- S. Considerando que os parceiros sociais (sindicatos e empregadores) e as organizações da sociedade civil desempenham um papel muito importante na promoção da igualdade de tratamento e do conceito de igualdade de remuneração no emprego;
- T. Considerando que, embora existam organismos de promoção da igualdade em todos os Estados-Membros, o trabalho e o impacto desses organismos variam significativamente em função do respetivo nível de independência, de competências e de recursos; que esses organismos para a igualdade devem ser devidamente apoiados e reforçados no exercício das suas funções, tendo em vista promover, acompanhar e apoiar a igualdade de tratamento de uma forma independente e eficaz;
- U. Considerando que o Parlamento tem repetidamente exortado a Comissão a rever a atual legislação, a fim de combater as disparidades salariais entre homens e mulheres; que a eliminação das disparidades salariais entre os sexos contribuiria para aumentar as taxas de emprego feminino, melhorando a situação de muitas famílias europeias, e reduzir o risco de pobreza para as mulheres, especialmente entre as que se encontram em idade de reforma;
- V. Considerando que a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres constitui uma forma de alcançar os objetivos da Estratégia Europa 2020 em termos de emprego e de redução da pobreza, assim como de garantir a livre circulação de trabalhadores, uma liberdade europeia fundamental; que, de acordo com as conclusões da Avaliação sobre o Valor Acrescentado Europeu <sup>(1)</sup>, o decréscimo de um ponto percentual nas disparidades salariais entre homens e mulheres resultaria num aumento de 0,1 % no crescimento económico;
- W. Considerando que os papéis tradicionais dos géneros e os estereótipos continuam a ter uma grande influência na divisão de tarefas entre mulheres e homens em casa, na educação, na carreira profissional, no trabalho e na sociedade em geral;

<sup>(1)</sup> Avaliação sobre o Valor Acrescentado Europeu, «Aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual», elaborada pelo Parlamento Europeu em 2013.

Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015

### ***Avaliação global***

1. Toma nota de que, de um modo geral, os Estados-Membros conformaram as respetivas legislações com o Direito da UE <sup>(1)</sup>; salienta que uma mera transposição correta das disposições da «Diretiva reformulação» para o Direito nacional se revelou insuficiente para a sua plena aplicação e implementação efetiva, pelo que as disparidades salariais entre homens e mulheres persistem;
2. Lamenta que, embora os Estados-Membros só estejam obrigados a transpor as «alterações substantivas» introduzidas pela «Diretiva reformulação», apenas dois Estados-Membros tenham conseguido transpor a Diretiva de forma suficientemente clara e conforme, continuando a existir questões pendentes nos restantes 26; salienta, no entanto, que essas alterações não foram claramente identificadas; sublinha que os esforços envidados pela Comissão para fiscalizar a implementação tiveram um impacto limitado no que toca a garantir uma abordagem coerente e a assegurar a orientação necessária, de modo a permitir uma execução eficaz a nível nacional;
3. Realça o facto de os Estados-Membros não terem aproveitado a oportunidade para simplificar e atualizar a respetiva legislação em matéria de igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional; salienta que os Estados-Membros devem não só transpor a diretiva mas também assegurar o controlo da aplicação do princípio da igualdade de remuneração e das medidas corretivas disponíveis em matéria de discriminação salarial;
4. Lamenta que a Comissão ainda não tenha adotado a iniciativa legislativa que se comprometeu a apresentar no ano passado para promover e facilitar a aplicação efetiva, na prática, do princípio da igualdade salarial; insta, por conseguinte, a Comissão a identificar os pontos fracos da «Diretiva reformulação» e a elaborar, com caráter de urgência, uma proposta legislativa para a substituir, incluindo nessa proposta instrumentos mais adequados de fiscalização da execução e aplicação das disposições da diretiva ao nível dos Estados-Membros;
5. Destaca ainda que muitas mulheres têm receio de perder os seus empregos, o que as leva a renunciarem à possibilidade de conciliar a vida familiar com o trabalho através de fórmulas como o trabalho a tempo parcial ou sistemas equivalentes, o que faz com que esta situação dificulte a vida familiar e prejudique a já reduzida taxa de natalidade em alguns Estados-Membros. Insta a Comissão a avaliar essa tendência, bem como as medidas adotadas pelas diferentes administrações para contrariar esse fenómeno e a apresentar medidas para reduzir o impacto da crise na igualdade de tratamento no emprego e na conciliação da vida familiar e profissional;

### ***Aplicação das disposições relativas à igualdade de remuneração***

6. Salienta que a ligeira diminuição das disparidades salariais e de emprego entre homens e mulheres que se registou nos últimos anos se deve não a uma melhoria da situação das mulheres, mas a uma redução das taxas de emprego e dos níveis de remuneração dos homens durante a crise económica;
7. Sublinha que, em conformidade com a jurisprudência do TJUE, o princípio da igualdade de remuneração deve ser respeitado para cada um dos elementos da remuneração concedida a homens e mulheres;
8. Reitera a necessidade de dispor de definições claras e harmonizadas que permitam comparar, a nível da UE, expressões como «disparidade salarial entre homens e mulheres», «disparidade nas pensões de reforma entre homens e mulheres», «discriminação salarial direta e indireta», «trabalho igual» e «trabalho de igual valor»; considera que, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, o valor do trabalho deve ser avaliado e comparado com base em critérios objetivos, designadamente os requisitos de ensino, profissionais e de formação, as competências, o esforço e as responsabilidades, o trabalho efetuado e a natureza das tarefas em causa; salienta que, devido aos diferentes tipos de contrato de trabalho existentes, tanto regulamentares como contratuais, atualmente o cálculo das disparidades salariais entre homens e mulheres pode conduzir a uma noção distorcida do problema da igualdade de remuneração; exorta a Comissão a analisar essas eventuais distorções e a propor soluções adequadas, designadamente a introdução de auditorias obrigatórias aos salários das empresas cotadas em bolsa nos Estados-Membros, com exceção das pequenas e médias empresas (PME), e a possibilidade de aplicar sanções em caso de incumprimento;

---

<sup>(1)</sup> Cf. o relatório da Comissão sobre a aplicação da «Diretiva de reformulação» (COM(2013)0861).

Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015

9. Insta a Comissão e os Estados-Membros a identificarem a aplicação dos atuais sistemas de avaliação e de classificação profissional, que variam consideravelmente; exorta a Comissão a emitir orientações tendo em vista sistemas de avaliação e de classificação profissional neutras em termos de género, incluindo medidas específicas como a representação proporcional de mulheres e homens nos comités de avaliação, o desenvolvimento de descrições de funções e de grelhas de ponderação neutras em termos de género, bem como a definição de critérios claros para avaliar o valor do trabalho; urge os Estados-Membros a introduzirem e utilizarem sistemas de avaliação e de classificação profissional claros e neutros em termos de género baseados nas orientações publicadas pela Comissão, com o intuito de detetar a discriminação salarial indireta relacionada com a subvalorização de tarefas predominantemente executadas por mulheres;

10. Sublinha que os sistemas de avaliação e classificação profissional se devem basear, preferencialmente, na negociação coletiva;

11. Chama a atenção para o facto de um sistema claro e harmonizado de classificação profissional e uma maior transparência salarial contribuírem para melhorar o acesso à justiça; observa que diversos Estados-Membros já adotaram medidas específicas de transparência salarial; chama a atenção para a disparidade existente entre estas medidas e toma nota das recomendações da Comissão, de 2014, sobre transparência salarial, lamentando, porém, a sua natureza não vinculativa; insta os Estados-Membros a implementar ativamente as recomendações da Comissão recorrendo à transparência e a uma ação positiva permanente através de legislação, dado que tal se revelou eficaz, introduzindo medidas de transparência salarial recomendadas e adaptadas; exorta a Comissão a avaliar o impacto real dessas recomendações, nomeadamente da obrigação de as empresas comunicarem regularmente os salários médios repartidos por categoria de trabalhador ou posição, ventilados por género; insta a Comissão a incluir na sua proposta de nova proposta legislativa as medidas mencionadas nas recomendações da Comissão de 2014 em matéria de transparência dos salários, de disparidades salariais entre homens e mulheres, bem como de competências dos organismos responsáveis pela promoção da igualdade urge os Estados-Membros a exercerem pressão sobre as práticas de disparidades de remuneração e a promoverem a transparência salarial, tal como solicitado pelos sindicatos e organismos para a igualdade de género, entre outras partes interessadas;

### ***Aplicação das disposições relativas à igualdade de tratamento***

12. Salaria a importância de combater a discriminação indireta existente no âmbito dos regimes de pensões, não só nos regimes profissionais, mas também no âmbito das práticas dos regimes legais de pensões; realça que o Tribunal de Justiça da União Europeia deixou claro que os regimes profissionais de pensões devem ser considerados uma remuneração, pelo que o princípio da igualdade de tratamento também se aplica a estes regimes, apesar de a distinção entre regimes legais de pensões e profissionais ser problemática em alguns Estados-Membros e de o conceito de planos de pensões profissionais ser desconhecido noutros, o que pode, indiretamente, conduzir a discriminações no mercado de trabalho; reconhece que o acesso das mulheres a regimes de pensões profissionais é mais limitado devido à redução do tempo de trabalho, à redução do tempo de serviço, à segregação horizontal e vertical dos géneros no mercado de trabalho e às disparidades salariais entre homens e mulheres, bem como ao facto de os regimes assentes em contribuições raramente terem em conta as pausas relacionadas com a prestação de cuidados e o trabalho a tempo parcial involuntário; insta a Comissão a analisar o impacto da passagem do regime público de pensões para regimes complementares e privados na disparidade nas pensões entre homens e mulheres; exorta a Comissão a acompanhar de perto e a apresentar um relatório sobre a aplicação deste princípio, visto que a transposição se revelou pouco clara em alguns Estados-Membros;

13. Urge os Estados-Membros a garantirem os direitos relacionados com a maternidade e a tomarem medidas para impedir o despedimento abusivo de trabalhadoras durante a gravidez ou quando regressam ao trabalho após a licença de maternidade; exorta o Conselho a adotar finalmente uma posição comum sobre a revisão da diretiva relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Diretiva relativa à licença de maternidade); solicita ao Conselho que adote, o mais rapidamente possível, uma posição comum sobre a proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas;

14. Toma nota de que, na aplicação das disposições sobre a proteção contra a discriminação no caso da licença de maternidade, da licença de paternidade e/ou da licença por adoção, existem diferenças significativas entre os Estados-Membros; frisa a necessidade de abordar de forma coerente, a nível nacional, os desafios específicos que se colocam, como os sectoriais (públicos e privados) e organizativos (este último entre empresas e entre grandes, pequenas e médias empresas), a situação em matéria de contratos atípicos e a tempo parcial e as práticas de rescisão dos contratos a termo durante o período de proteção e de incitamento às demissões voluntárias;

**Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015**

15. Solicita aos Estados-Membros e à Comissão que tomem medidas para combater todas as formas de múltipla discriminação, de molde a garantirem a aplicação do princípio da não-discriminação e da igualdade no mercado de trabalho e no acesso ao emprego, incluindo a não-discriminação contra as minorias étnicas e as pessoas com deficiência, em razão do género, da idade, religião ou crença, orientação sexual e identidade de género, e que, em especial, tomem medidas de proteção social para assegurar que a remuneração das mulheres e as suas prestações sociais, nomeadamente as pensões, sejam iguais às dos homens com experiência idêntica ou semelhante e pelo mesmo trabalho ou por um trabalho de igual valor;

16. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que, através da criação de sistemas de monitorização eficazes, tomem medidas de supervisão e controlo visando melhorar a recolha de dados sobre o assédio e os casos de discriminação em razão do sexo, nomeadamente no que se refere à discriminação associada à gravidez e à licença de maternidade, entre outros tipos de licença; considera que, nestes casos, cumpre igualmente prever um regime de sanções, mas que devem ser envidados esforços sobretudo no que diz respeito à prevenção, de forma a tornar os serviços acessíveis às mulheres grávidas ou que tenham recentemente dado à luz, que possam ajudá-las a conciliar a gravidez ou a maternidade com a sua atividade profissional, sem que sejam obrigadas a escolher entre o trabalho e a família, como ainda acontece com demasiada frequência; solicita à Comissão que inclua uma apreciação da aplicação do artigo 26.º (relativo ao assédio sexual) no seu relatório de avaliação da aplicação da Diretiva 2006/54/CE;

17. Exorta a Comissão a propor medidas claras para combater de forma mais eficaz o assédio sexual no local de trabalho; lamenta que, pese embora a legislação da UE relativa à proteção dos indivíduos da discriminação no emprego, 30 % dos transexuais que se candidatam a um emprego sejam objeto de discriminação quando procuram um emprego, sendo as mulheres transexuais as que com maior probabilidade se sentiram discriminadas no ano que precedeu a sondagem LGBT da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia; salienta que tal constitui uma violação da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; insta a Comissão a acompanhar de perto a eficácia dos organismos e procedimentos nacionais de tratamento de queixas apresentadas no âmbito da aplicação das diretivas em matéria de igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito à identidade de género, expressão de género e mudança de género; solicita à Comissão que faculte aos Estados-Membros os conhecimentos especializados sobre as formas de combater a discriminação no domínio do emprego em razão de «características sexuais»; insta a Comissão a apoiar e incentivar os Estados-Membros a incluírem transgéneros e intersexuais em formações de diversidade e a colaborar com os empregadores com vista a conceber medidas a tomar no local de trabalho, como por exemplo o fomento de procedimentos de recrutamento anónimos; insta os Estados-Membros a utilizarem os fundos do FSE para o combate ativo à discriminação contra transexuais, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça;

18. Considera lamentável que muitos Estados-Membros não tenham introduzido uma proteção explícita contra a discriminação relacionada com a mudança de género ao procederem à transposição da diretiva e apela à Comissão para que responsabilize os Estados-Membros; reitera a importância de os Estados-Membros consignarem expressamente na respetiva legislação nacional a proibição de qualquer tipo de discriminação com base na orientação sexual ou na identidade de género; considera que a proteção jurídica atualmente concedida pela diretiva a quem tencione submeter-se, esteja a ser submetido ou já se submeteu a uma mudança de género deve ser alargada a todos os transexuais; apela, neste contexto, a que, em futuras reformulações, seja expressamente incluída a proibição da discriminação em razão da identidade de género;

19. Salienta que o acesso à justiça neste domínio é limitado por diversas razões, como, por exemplo, a morosidade dos processos judiciais ou as custas inerentes, os desafios que os organismos responsáveis pela promoção da igualdade enfrentam em alguns Estados-Membros, a falta de transparência salarial, a ausência de assistência jurídica gratuita, o receio de estigmatização no local de trabalho ou de represálias, caso as vítimas se queixem abertamente de discriminação no local de trabalho; sublinha que a aplicação da regra do ónus da prova também suscita problemas em vários Estados-Membros, dificultando, deste modo, a possibilidade de defesa das trabalhadoras que, muitas vezes, não têm acesso, ou têm acesso limitado, à informação pertinente, e que, para além do mais, recebem perder os seus empregos; insta os Estados-Membros, as autoridades locais e regionais a assumirem um papel ativo na prestação de assistência às vítimas de discriminação, tanto diretamente, como através do apoio aos organismos responsáveis pela promoção da igualdade, sindicatos e às ONG que trabalhem neste domínio; frisa que uma solução para melhorar o acesso à justiça neste domínio seria atribuir aos organismos responsáveis pela promoção da igualdade independentes o poder de prestar assistência às vítimas de atos de discriminação, inclusive apoio jurídico gratuito, bem como o direito de representar pessoas singulares em processos de discriminação salarial; propõe, neste contexto, que se estabeleçam nos Estados-Membros sistemas confidenciais de denúncia que permitam às mulheres denunciar possíveis desigualdades de tratamento no trabalho;

Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015

20. Insta a Comissão a avaliar, comparar as melhores práticas em vigor, a proceder ao seu intercâmbio e a divulgar os resultados desta avaliação no que respeita às medidas efetivas que os Estados-Membros poderiam tomar para incentivar os empregadores, os sindicatos e as organizações envolvidas na formação profissional a evitarem todas as formas de discriminação em razão do género, em especial no que se refere ao assédio, nomeadamente sexual, no local de trabalho, melhorando o acesso ao emprego, proporcionando mais formação profissional e promovendo as boas práticas;

21. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a tomarem medidas tendentes a simplificar e melhorar o acesso das mulheres à aprendizagem ao longo da vida, à formação profissional e a redes de acompanhamento em toda a Europa, em particular nos sectores dominados pelos homens, e a difundirem as boas práticas;

### ***Promoção da igualdade de tratamento e do diálogo social***

22. Reitera que os organismos para a igualdade deveriam ter competências, recursos e pessoal adequados para monitorizar e prestar informações de forma eficaz e independente sobre legislação que promova a igualdade entre homens e mulheres; salienta que a independência dos organismos que defendem a igualdade deve ser assegurada em todos os Estados-Membros e que a formato institucional destes organismos é da responsabilidade dos Estados-Membros;

23. Insta a Comissão e os Estados-Membros a incentivarem os parceiros sociais (sindicatos e empregadores), a sociedade civil e os organismos responsáveis pela igualdade de género a promover o controlo das práticas de igualdade no local de trabalho, inclusive das modalidades flexíveis de trabalho, com o objetivo de facilitar a conciliação da vida privada e da vida profissional, bem como a proceder a um minucioso exame das convenções coletivas, das tabelas salariais aplicáveis e dos regimes de classificação das funções, a fim de evitar qualquer discriminação direta ou indireta das mulheres; realça, igualmente, a importância de outros instrumentos, como os códigos de conduta, a investigação e o intercâmbio de experiências e de boas práticas em matéria de igualdade de género, com vista a garantir uma melhor proteção contra a discriminação;

24. Considera que a proteção de dados não pode ser invocada como desculpa para a não publicação de informações anuais sobre os salários no local de trabalho;

25. Insta os Estados-Membros a reforçarem as obrigações das grandes e médias empresas de garantir a promoção sistemática da igualdade de tratamento e de prestar regularmente informações adequadas aos seus trabalhadores, designadamente sobre questões de igualdade de remuneração; reitera que a introdução de sanções financeiras para os empregadores que não respeitem a igualdade salarial será provavelmente uma solução para se conseguir a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres;

26. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a reforçarem os mecanismos institucionais de implementação da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente garantindo que, no que diz respeito ao princípio da igualdade de remuneração, as instituições responsáveis pela inspeção e aplicação possuem recursos técnicos, humanos e financeiros adequados, e a encorajarem os parceiros sociais a avaliar a componente da igualdade nos acordos coletivos;

27. Chama a atenção para a necessidade de reforço dos mecanismos públicos de inspeção do trabalho e para a adoção de metodologias que meçam o valor do trabalho e que identifiquem, por exemplo, a criação de categorias profissionais com remunerações baixas e para as quais são contratadas essencialmente mulheres, o que implica, desta forma, uma situação de discriminação salarial indireta;

28. Apela à Comissão e aos Estados-Membros para que aumentem medidas significativas de sensibilização para os direitos das vítimas de discriminação em razão do sexo; sublinha a necessidade de cooperação entre todas as partes interessadas, designadamente os organismos responsáveis pela promoção da igualdade, os parceiros sociais (sindicatos e empregadores) e as ONG, para combater os estereótipos sobre o trabalho das mulheres e dos homens e o seu impacto no valor do trabalho e nos baixos salários, incluindo no acesso aos postos de trabalho, e que as empresas escolhem os candidatos mais qualificados, com base numa análise comparativa das qualificações, através da aplicação de critérios preestabelecidos, claros, formulados de forma neutra, não-discriminatórios e inequívocos;

29. Destaca que uma das inovações introduzidas pela «Diretiva de reformulação» é a referência à conciliação entre trabalho, vida privada e familiar; exorta a Comissão a, após consulta aos Estados-Membros e aos parceiros sociais (sindicatos e empregadores), desenvolver medidas específicas que garantam direitos mais sólidos neste domínio; salienta que, para o efeito, se afigura necessário, nomeadamente, o aumento das estruturas públicas de acolhimento de crianças, em conformidade com as metas de Barcelona;



**Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015**

30. Apela à Comissão e aos Estados-Membros para que alarguem e promovam a sensibilização dos cidadãos no que toca à igualdade salarial e às disparidades nas pensões entre homens e mulheres, bem como à discriminação direta e indireta das mulheres no trabalho aos níveis europeu, nacional, regional e local; solicita à Comissão que institua um Ano Europeu de combate às Disparidades Salariais Entre Homens e Mulheres;

31. Realça que muitas mulheres optam por trabalhar por conta própria, uma vez que este é o único modelo de trabalho que lhes permite conciliar a vida familiar e profissional; constata, no entanto, que apenas um número reduzido de Estados-Membros confere um nível de proteção e de benefícios sociais equivalente aos dos trabalhadores por conta de outrem;

**Recomendações**

32. Reitera o seu apelo aos Estados-Membros para que, de forma consistente, apliquem e façam cumprir a Diretiva 2006/54/CE (reformulação), incentivem os parceiros sociais (sindicatos e empregadores) e as ONG a desempenhar um papel mais ativo na promoção da igualdade de tratamento, designadamente através de planos de ação destinados a corrigir as desigualdades salariais entre homens e mulheres, recorrendo a ações concretas e à monitorização dos resultados a nível empresarial, sectorial, nacional e da UE;

33. Solicita à Comissão que, na sequência do seu relatório sobre a aplicação da «Diretiva reformulação» e da presente resolução, reveja a Diretiva 2006/54/CE (reformulação), tal como já foi instado pelo Parlamento, designadamente na sua Resolução de 24 de maio de 2012 que contém recomendações específicas e claras;

34. Sublinha o facto de os sistemas de classificação e avaliação profissionais neutros em termos de género, assim como a transparência salarial, serem medidas indispensáveis para fomentar a igualdade de tratamento; insta a Comissão, neste contexto, a incluir estas medidas na sua proposta de nova diretiva para substituir a «Diretiva reformulação»; salienta que só uma abordagem harmonizada é compatível com a livre circulação de trabalhadores enquanto liberdade europeia fundamental;

35. Sublinha a necessidade de encontrar um método de avaliação dos postos de trabalho neutro em termos de género, que permita comparar postos de trabalho com base na sua importância e complexidade, tendo em vista determinar a posição relativa de um posto de trabalho em relação a outro num sector ou organização, independentemente de ser ocupado por um homem ou uma mulher;

36. Solicita uma representação equilibrada entre homens e mulheres nos conselhos de administração;

37. Insta a Comissão a introduzir, na nova diretiva, auditorias obrigatórias aos salários das empresas cotadas em bolsa nos Estados-Membros, com exceção das pequenas e médias empresas (PME), a fim de apurar as disparidades salariais entre homens e mulheres, e a estabelecer sanções a nível da UE ao abrigo das quais as empresas que não cumprirem as suas responsabilidades no que respeita à igualdade de género sejam excluídas do aprovisionamento público de bens e serviços financiado a partir do orçamento da UE; exorta os Estados-Membros a adotarem o mesmo procedimento em relação às empresas financiadas com subsídios públicos;

38. Insta os Estados-Membros a serem exemplares em matéria de luta contra as disparidades salariais, que afetam as mulheres nas administrações, instituições e empresas públicas, em geral;

39. Exorta os Estados-Membros a agirem de forma exemplar no combate às desigualdades salariais das mulheres em cargos governamentais, nas instituições e nas empresas públicas em geral;

40. Insta os Estados-Membros a tomarem as medidas necessárias para garantir que as vítimas de desigualdade de tratamento e de discriminação, em particular as vítimas de discriminação múltipla, tenham direito a uma compensação proporcional, em conformidade com as disposições legais em vigor;

41. Insta os Estados-Membros a tomarem as medidas necessárias para garantir a inversão do ónus da prova, assegurando que incumbe sempre ao empregador provar que as diferenças de tratamento verificadas não resultam de qualquer fator de discriminação;

Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015

42. Insiste na necessidade de redobrar os esforços a nível nacional e da UE, para combater a persistência de estereótipos de género, através de campanhas de sensibilização dirigidas a todos os estratos sociais, de uma maior participação dos meios de comunicação, de estratégias para incentivar as mulheres a escolher carreiras e profissões em que estejam menos representadas e da introdução das questões de género na educação e na formação profissional;

43. Salaria que só uma aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento se poderá traduzir numa verdadeira melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho, para o que se impõe uma verdadeira vontade política e uma cooperação estratégica entre os diferentes intervenientes a nível europeu, nacional, sectorial e organizativo; solicita, neste contexto, que a Comissão Europeia elabore uma estratégia ativa com parâmetros de referência, metas e objetivos calendarizados para reduzir os índices de desigualdade em matéria de emprego e desemprego, tal como foi efetuado com êxito noutros domínios, como por exemplo na redução dos acidentes rodoviários na UE;

44. Exorta os Estados-Membros a aplicarem ativamente a orçamentação com base na perspetiva de género, a fim de impulsionar a melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho; insta a Comissão a promover o intercâmbio de boas práticas nesta matéria;

45. Salaria a importância de adotar medidas positivas que promovam a integração das mulheres no processo de tomada de decisão política e económica; realça que a introdução de quotas obrigatórias revelou-se um dos melhores métodos para alcançar esse objetivo;

46. Destaca que são igualmente necessárias medidas positivas para incentivar a participação do género menos representado em determinadas profissões onde existe uma clara segregação horizontal por género;

47. Exorta a Comissão a analisar os fatores indutores de disparidades nas pensões de reforma e a estudar a necessidade de medidas específicas que reduzam este fosso a nível nacional e da UE, recorrendo mesmo a medidas legislativas e/ou não legislativas;

48. Convida os Estados-Membros e a Comissão a tomarem medidas adequadas para reduzir as disparidades das pensões de reforma em função do género, consequência direta da disparidade salarial entre os géneros, e a avaliarem o impacto dos novos regimes de pensões nos diversos grupos de mulheres, com especial ênfase nos contratos a tempo parcial e atípicos;

49. Solicita à Comissão Europeia e aos Estados-Membros que contrariem as disparidades salariais entre os géneros em todas as políticas da União e nos programas nacionais relevantes, em especial nos destinados à luta contra a pobreza;

50. Insta a Comissão a realizar um estudo que compare a situação das mães trabalhadoras com a das mães que optam por ficar em casa e a das mulheres sem filhos, visando esclarecer a posição de cada um destes grupos de mulheres no mercado de trabalho, analisando especificamente os níveis de emprego, as disparidades nos salários e nas pensões e a progressão na carreira;

51. Salaria a importância de recorrer a indicadores quantitativos e qualitativos fiáveis, comparáveis e disponíveis, bem como a dados estatísticos baseados no género, a fim de assegurar a aplicação e o acompanhamento da diretiva e recorda, neste contexto, o papel do Instituto Europeu para a Igualdade de Género; exorta os Estados-Membros a fornecer ao Eurostat estatísticas anuais de elevada qualidade sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, de modo a que seja possível avaliar o desenvolvimento da situação em toda a UE;

52. Insta a Comissão a realizar um estudo sobre a forma como os procedimentos relacionados com o reconhecimento oficial da mudança de género ou a inexistência de tais procedimentos afetam a posição dos transexuais no mercado de trabalho, designadamente no que respeita ao acesso ao emprego, ao nível de remuneração, à progressão na carreira e às pensões;

**Quinta-feira, 8 de Outubro de 2015**

53. Salienta a necessidade de as recomendações específicas por país, no âmbito do Semestre Europeu, incluírem metas para reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres, a discriminação e o risco de pobreza das mulheres idosas e de aplicar, de facto, os princípios da igualdade de tratamento;

54. Solicita que a Comissão analise atentamente a situação do emprego das mulheres no terceiro sector, na economia social e na economia participativa e que apresente, assim que possível, uma estratégia para incentivar e proteger o emprego e a posição das mulheres nesses sectores;

55. Apela aos Estados-Membros para que intensifiquem os seus esforços de luta contra o trabalho não declarado e o emprego precário; chama a atenção para os elevados índices de trabalho não declarado desempenhado por mulheres, que têm um impacto negativo no rendimento, na cobertura da segurança social e na proteção das mulheres, bem como nos níveis de PIB da UE; sublinha a necessidade de abordar, em especial, o trabalho doméstico, realizado sobretudo por mulheres, enquanto desafio específico, dado que ocorre principalmente no sector informal, é conspícuo e, por natureza, invisível, o que requer o desenvolvimento de medidas apropriadas para resolver a questão de forma eficaz; deplora ainda a prática abusiva das formas contratuais atípicas, nomeadamente os contratos sem especificação do horário de trabalho, que visam evitar o cumprimento de obrigações em matéria de emprego e de proteção social; lamenta o facto de ter aumentado o número de mulheres que vivem em situação de pobreza no trabalho;

56. Salienta que a Comissão dever propor ações com vista a: (a) reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres; (b) aumentar a independência económica das mulheres; (c) melhorar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e a progressão na carreira; (d) aumentar de forma significativa a igualdade no processo de tomada de decisões; e (e) eliminar as práticas e estruturas discriminatórias relacionadas com o género;

o

o o

57. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

---