

51996IP0283

Resolução sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na função pública

*Jornal Oficial n.º C 362
de 02/12/1996 p. 0337*

A4-0283/96

Resolução sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na função pública

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta as seguintes propostas de resolução apresentadas pelos Deputados que se seguem:

a) Ligabue e outros, sobre a situação da igualdade de oportunidades das mulheres na função pública (B4-0165/95),

b) Sornosa Martinez e outros, sobre a igualdade de oportunidades nas Instituições das Comunidades Europeias (B4-0357/95),

c) Colli Comelli, sobre a aplicação das disposições relativas à igualdade de oportunidades na função pública italiana (B4-0564/95),

- Tendo em conta a Directiva 76/207/CEE relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho ((JO L 39 de 14.2.1976, p. 40.)),

- Tendo em conta o Acordo relativo à Política Social, anexo ao Protocolo relativo à política social do Tratado da União Europeia, e, em especial, o n.º 3 do seu artigo 6.º,

- Tendo em conta a recomendação do Conselho de 13 de Dezembro de 1984 relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres (84/635/CEE) ((JO L 331 de 19.12.1984, p. 34.)),

- Tendo em conta o quarto programa de acção comunitário a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1996-2000) (COM(95)0381) ((JO L 335 de 30.12.1995, p. 37.)),

- Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação da mulher (CEDAW) e, em especial, o seu artigo 4.º,

- Tendo em conta o relatório da Quarta Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim (A/CONF. 177/20),

- Tendo em conta a sua Resolução de 11 de Fevereiro de 1994 sobre a presença das mulheres nos órgãos de tomada de decisão ((JO C 61 de 28.2.1994, p. 248.)),

- Tendo em conta o seu parecer de 24 de Maio de 1996 sobre a recomendação do Conselho relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões ((JO C 166 de 10.6.1996, p. 269.)),

- Tendo em conta o artigo 148.º do seu Regimento,

- Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e o parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos e dos Direitos dos Cidadãos (A4- 0283/96),

A. Considerando que as mulheres representam uma elevada percentagem dos trabalhadores da função pública e que, em alguns Estados-membros, essa percentagem ultrapassa os 50%;

- B. Considerando, no entanto, que as mulheres estão extraordinariamente sub-representadas nos cargos superiores e com responsabilidade decisória em todos os Estados-membros e na função pública das Instituições europeias;
- C. Considerando que os cortes nas despesas públicas necessários para se atingir a união monetária tendem a afectar de forma desproporcionada as mulheres da função pública;
- D. Considerando que o sector público pode desempenhar um papel de catalisador e de modelo para o desenvolvimento da igualdade de oportunidades e de acções positivas a favor das mulheres em todas as áreas da sociedade, incluindo o sector privado;
- E. Considerando essencial que as mulheres participem nos processos de tomada de decisão em todos os domínios políticos, tanto a nível nacional como europeu, de forma a pôr em prática o princípio da igualdade de oportunidades em todos os sectores de actividade nacionais e comunitários;
- F. Considerando que as mulheres constituem mais de metade da população e que a igual representação de mulheres e homens no processo de tomada de decisão é crucial para a democracia e para que a sociedade esteja reflectida na função pública;
- G. Considerando que as acções positivas se destinam a combater a discriminação indirecta de que são vítimas as mulheres enquanto grupo e que já se faz sentir na sociedade em geral;
- H. Considerando que o estabelecimento de quotas e objectivos quanto ao número de mulheres ou homens a nomear e a promover em áreas e categorias em que se encontram sub-representados não é, por isso, discriminatório, antes contribuindo para que se elimine a discriminação existente;
- I. Considerando que, em sistemas onde nos processos de recrutamento e promoção é dada preferência ao sexo sub-representado, as cláusulas que obrigam os empregadores a ter em conta a situação pessoal de cada candidato tendem, na maior parte dos casos, a favorecer o candidato masculino;
- J. Considerando que os serviços de guarda das crianças, a flexibilidade das condições de trabalho e a licença intransmissível para assistência a familiares não devem ser considerados como acções positivas a favor das mulheres, uma vez que são medidas que estão à disposição e beneficiam tanto os homens como as mulheres;
- K. Considerando que a segregação vertical e horizontal no mercado de trabalho se reflecte na função pública, dado que o número de mulheres que trabalham e que ocupam cargos superiores é muito maior em alguns sectores do que em outros onde as mulheres estão muitas vezes ausentes;
- L. Considerando que são frequentemente os sectores em que as mulheres se encontram mais sub-representadas aqueles que não elaboram planos para a igualdade de oportunidades ou não executam de forma eficaz os planos existentes para a igualdade de oportunidades, mesmo quando o Estado-membro ou a instituição em causa o requerem expressamente;
- M. Considerando que os programas e planos para a igualdade de oportunidades têm de ser apoiados através de uma avaliação regular baseada em indicadores mensuráveis;
- N. Considerando que a quantidade e a qualidade das estatísticas sobre as mulheres e os homens na função pública variam consideravelmente consoante o Estado-membro sendo, em alguns casos, praticamente inexistentes;
- O. Considerando que é necessário perceber os problemas que impedem que se atinja a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos sectores e categorias nos quais, apesar da existência de um plano para a igualdade de oportunidades, continua a registar-se uma sub-representação das mulheres;
- P. Considerando que os programas de formação profissional na função pública devem ter por objectivo, por um lado, a melhoria das possibilidades de carreira das mulheres e, por outro, a sensibilização dos quadros superiores para a importância de promoverem a igualdade de oportunidades;

Q. Considerando que as mulheres continuarão em situação de desvantagem profissional enquanto as responsabilidades familiares não forem redistribuídas entre homens e mulheres e se prevejam medidas que conciliem a vida profissional e a vida familiar,

1. Solicita aos Estados-membros que, aquando da Conferência Intergovernamental, estabeleçam no Tratado revisto uma nova base jurídica para a igualdade de tratamento e de direitos entre mulheres e homens que preveja a legalidade das acções positivas destinadas a promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;

2. Considera que é necessário que o direito comunitário preveja uma definição positiva das acções positivas e que a pré-citada Directiva alterada 76/207/CEE deverá incluir explicitamente esta definição, instituindo desse modo um quadro geral para as acções positivas na União;

3. Acredita firmemente na aplicação do princípio de subsidiariedade no domínio das acções positivas e considera, por isso, que os Estados-membros não podem ser impedidos de tomar as medidas positivas que considerarem mais adequadas dentro do quadro global estabelecido pelo direito comunitário e que melhor se adaptem à cultura e às tradições nacionais;

4. Apoia os Estados-membros que instituíram o princípio (não automático) de dar preferência às mulheres nos processos de promoção e recrutamento quando os candidatos sejam detentores das mesmas aptidões e qualificações e as mulheres estejam sub-representadas nesse sector ou categoria particular, devendo este princípio aplicar-se igualmente aos homens sempre que sejam eles a estar sub-representados;

5. Insta os Estados-membros que ainda não o tenham feito a elaborarem planos anuais para a igualdade de oportunidades na função pública que incluam instruções sobre as medidas a tomar nos diversos departamentos estatais para fomentar o recrutamento e a promoção das mulheres;

6. Solicita aos Estados-membros e às Instituições da União Europeia que fixem quantitativos a atingir para o número de mulheres a nomear, até um dado prazo, para lugares de responsabilidade em cada departamento ou instituição e, caso estes quantitativos não sejam atingidos até ao ano 2000, que instituem um sistema de quotas que preveja uma percentagem mínima para ambos os sexos;

7. Insiste em que os Estados-membros estabeleçam uma distinção entre objectivos a curto e a longo prazo e zelem por que os objectivos a curto prazo sejam concebidos em termos de objectivos alcançáveis e susceptíveis de uma avaliação regular que comprove o seu efectivo cumprimento;

8. Solicita aos Estados-membros onde existe um sistema de concursos para admissão ou promoção de pessoal que estudem os conteúdos dos respectivos concursos com o objectivo de impedirem, desde o início, situações de discriminação entre mulheres e homens;

9. Insta os Estados-membros a zelarem também por que todos os departamentos, ministérios ou serviços preparem os seus próprios planos para a igualdade de oportunidades, com quantitativos flexíveis, ajustados de acordo com a actual percentagem de mulheres que ocupam cargos superiores e o número de mulheres promovíveis;

10. Insiste em que os Estados-membros tomem medidas para acabar com a hostilidade e a inércia no domínio da igualdade de oportunidades, incluindo o incentivo à sensibilização para a importância da igualdade de oportunidades para mulheres e homens, nos respectivos ministérios e organismos públicos, e, quando necessário, a imposição de sanções aos ministérios e organismos públicos que não elaborem e executem os planos para a igualdade de oportunidades para as mulheres;

11. Insta os Estados-membros a insistirem junto dos ministérios e organismos públicos em que continue a perdurar uma séria sub-representação de mulheres, mesmo havendo um plano para a igualdade de oportunidades, para que apresentem um relatório circunstanciado sobre os problemas com que se debateu o incentivo à igualdade de oportunidades, a fim de aumentar a eficácia dos planos para a igualdade de oportunidades;

12. Insta os Estados-membros a não usarem os cortes nas despesas públicas como pretexto para renegarem ou não introduzirem planos e políticas para a igualdade de oportunidades nas respectivas funções públicas;

13. Solicita aos Estados-membros que procedam anualmente ao controlo dos progressos realizados na execução dos planos para a igualdade de oportunidades, baseando-se em indicadores mensuráveis, incluindo o número de promoções e nomeações em relação ao número de candidatos, as taxas de demissão, a existência de possibilidades de formação profissional e de condições de trabalho flexíveis, e que publiquem estatísticas anuais sobre estes indicadores por categoria, departamento e sector;

14. É de opinião que qualquer avaliação, para que seja correcta, terá obrigatoriamente de ser efectuada por pessoal especificamente designado para o efeito e com a cooperação dos sindicatos e empregadores da função pública;

15. Apela a todos os empregadores da função pública para que, ao publicarem os anúncios de vagas para lugares em que as mulheres estejam sub-representadas, se mostrem positivamente favoráveis à candidatura de mulheres;

16. Salaria que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e a repartição de tarefas de assistência entre homens e mulheres se reveste de importância crucial para que se atinja a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e que, para tal, devem ser alargadas as possibilidades de licença para assistência a familiares ou a filhos, de guarda de crianças, de condições de trabalho flexíveis e de medidas de protecção para pessoas com tarefas de assistência, aplicáveis tanto a mulheres como homens;

17. Exorta a Comissão a apresentar um projecto de legislação comunitária que vincule os Estados-membros a promulgarem leis relativas à igualdade de tratamento na função pública e que contemplem os seguintes aspectos fundamentais:

- a) a elaboração de planos de evolução na carreira para as mulheres;
- b) a nomeação de delegados para questões que digam respeito às mulheres ou a criação de organismos que controlem a aplicação das medidas;
- c) uma reavaliação das definições da actividade que atenda cabalmente e de facto ao princípio de não discriminação em termos de remuneração;
- d) o abandono do princípio de antiguidade nas promoções;
- e) o encorajamento da composição paritária dos órgãos de selecção, de promoção e de contratação;
- f) a promoção com base no critério do mérito, em detrimento do critério da antiguidade;

18. Insta o Conselho a adoptar o projecto de directiva relativo ao ónus da prova no domínio da igualdade de remuneração e da igualdade de tratamento de homens e mulheres;

19. Lamenta profundamente o reduzido nível de mulheres que ocupam cargos de direcção em todas as Instituições da União Europeia;

20. Apela às Instituições europeias, sem excepção, para que procedam a uma revisão de todos os aspectos dos processos de selecção, como a publicação dos avisos de concurso, os impressos de candidatura, os júris dos concursos e os métodos de avaliação, para que possa ser eliminada toda a eventual discriminação indirecta das mulheres neste domínio;

21. Insta a Comissão a prosseguir e reforçar a sua política de preferência por candidatas femininas sempre que estas estejam sub-representadas num determinado sector ou categoria;

22. Regozija-se com a aceitação, por parte da Administração do Parlamento, do princípio da preferência a mulheres sempre que elas estejam sub-representadas num determinado sector ou categoria e insta a que o mesmo seja aplicado na prática;

23. Encarrega a Administração do Parlamento a efectuar uma avaliação anual sobre o número de mulheres promovidas por Direcção-Geral e a exigir justificações por escrito aos funcionários que ocupam cargos de chefia que não incluam mulheres nas listas de nomeações e promoções;

24. Apela às administrações das Instituições europeias para que alarguem as derrogações relativas ao limite de idade para participação em provas escritas, para homens e mulheres que não tenham

exercido uma actividade profissional durante um determinado período de modo a poderem ocupar-se da educação dos seus filhos ou que tenham gozado uma licença para assistência a familiares ou a filhos;

25. Exorta a Comissão a insistir junto dos Estados-membros para que nomeiem uma percentagem equilibrada de mulheres para as comissões consultivas ao nível da União Europeia e para os cargos superiores na Comissão;

26. Solicita à Comissão que actualize o estudo efectuado em 1990 pelo Instituto Europeu da Administração Pública (IEAP) dos diferentes sistemas e práticas em vigor na função pública dos Estados-membros para promover a igualdade de oportunidades e que complemente esse estudo com uma conferência, a realizar em colaboração com o IEAP, destinada a denunciar as deficiências e a divulgar os exemplos de boa prática;

27. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão e aos governos dos Estados-membros.