

## EMPOWERMENT E IGUALDADE DE GÉNERO NA REVISÃO A MEIO PERCURSO DA ESTRATÉGIA DE LISBOA – MARÇO DE 2005

*Maria do Céu da Cunha Rêgo*

Direcção Geral dos Assuntos Consulares das Comunidades Portuguesas

**Resumo** Entre os objectivos a que se propõe esta comunicação estão: questionar se os cinco primeiros anos da estratégia de Lisboa contribuíram para o empowerment e para a igualdade de mulheres e homens, justificar a prioridade que importa dar a esta dimensão na revisão a meio percurso do Conselho Europeu da Primavera, em Março de 2005; propor linhas de actuação que contribuam para o cumprimento das metas em 2010; e propor a participação activa da APEM, enquanto ONG, no debate sobre o tema, em Portugal e na União Europeia.

**Palavras-chave** igualdade de mulheres e homens; empowerment; estratégia de Lisboa.

### Introdução

A Estratégia de Lisboa quer que a União Europeia ganhe, em 10 anos, a competição mundial do desenvolvimento sustentável, compatibilizando integrada e coerentemente as dimensões económica, humana, social e ambiental.

Assim, muitas políticas, entre elas a da **igualdade de mulheres e homens em todos os seus aspectos**<sup>1</sup>, devem concorrer para este objectivo.

Só que esta dimensão, que deveria ser transversal a todas as políticas envolvidas no cumprimento de Lisboa – assuntos económicos e financeiros, mercado interno, competitividade, emprego, educação e cultura, inovação e investigação, coesão social e ambiente – apesar da ventilação por sexos dos indicadores em vários domínios – apenas aparece explicitada nas políticas de emprego e de inclusão social.

Na prática, assumiu-se que a igualdade de homens e mulheres servia apenas para atrair mais mão-de-obra ao mercado de trabalho, numa conjuntura em que é preciso compensar o envelhecimento e garantir quer o crescimento económico,

1 As conclusões de Lisboa consideraram a **promoção de todos os aspectos da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres** um pressuposto da criação de mais e melhores empregos para a Europa (§§ 28-30) e um objectivo dos sistemas de protecção social que concretizam o modelo social europeu (§31). Quase todos os Conselhos Europeus que se lhe seguiram, reforçaram estas conclusões (Cfr. Anexo 1), ou pela **dimensão integrada da igualdade de género**, ou pela necessidade tanto de **reduzir a desigualdade salarial e a segregação profissional**, como de promover a **conciliação da actividade profissional e da vida familiar**.

quer a sustentabilidade dos sistemas de segurança social. E não se teve em conta que o aumento da participação das mulheres no emprego implica o aumento da participação dos homens no apoio à vida familiar e o fim dos papéis sociais determinados pelo género, que mantêm o mercado de trabalho segregado e assimétrico, sempre ou quase sempre, em prejuízo das mulheres.

Na prática, não se cumpriu o *mainstreaming* exigido pelo direito comunitário<sup>2</sup>, pelo que o resultado, ainda que com aspectos positivos, só podia ser inconsistente.

Com efeito, face aos dados do EUROSTAT, na União Europeia, entre 1999 e 2003<sup>3</sup>:

- 1.º – Embora com redução da assimetria de género, manteve-se a insuficiência do crescimento do emprego, o desemprego elevado e o risco de abandono escolar;
- 2.º – Agravou-se a assimetria de género em desfavor das mulheres:
  - nos rendimentos do trabalho;
  - nos acidentes de trabalho graves – ainda que as taxas se tenham reduzido para homens e mulheres;
  - no número de diplomados/as em ciências e tecnologias – ainda que com aumento tanto de mulheres como de homens;
  - na taxa de risco de pobreza antes e depois das transferências sociais.
- 3.º – Agravou-se a assimetria de género em desfavor dos homens:
  - no nível de educação do/as jovens, ainda que com melhoria tanto para homens como para mulheres;
  - na participação na formação permanente – ainda que com aumento tanto de mulheres como de homens; e
  - na expectativa de boa saúde à nascença – ainda que com melhoria para homens e mulheres.

Acresce que não há indicadores sobre a participação de mulheres e homens na vida familiar – nem sequer sobre as estruturas de acolhimento de crianças apesar das metas de Barcelona<sup>4</sup> – o que só por si é suficiente para revelar o enviesamento da análise e a impossibilidade de intervenções coerentes e eficazes.

2 TCE, arts. 2.º e 3.º n.º 2: «Na realização de todas as acções ..., a Comunidade terá por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres».

3 A fonte de todos os dados estatísticos é o EUROSTAT, Indicadores Estruturais. Cfr. Anexo 2.

4 Disponibilidade e estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90% das crianças com idades entre os 3 anos e a idade de escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos. Cfr. Anexo 1.

### Terá contribuído este primeiro período de aplicação da Estratégia de Lisboa para o *empowerment* e para a igualdade de homens e mulheres? Que sentidos para o *empowerment* neste contexto?

É certo que Pequim e Pequim + 5 falam de *empowerment* referindo-se, em princípio, a mulheres.

Mas na sua reunião de Março de 2004, a Comissão do Estatuto das Mulheres das Nações Unidas aprovou conclusões sobre o papel dos homens e dos rapazes na promoção da igualdade de género, referindo aspectos que se traduzem no *empowerment* daqueles<sup>5</sup>.

E como eu entendo que toda a organização social ainda está submetida à tirania e à inerente violência dos papéis sociais de género, só posso concluir que tanto é necessário o empoderamento das mulheres – para que se libertem do medo de «ficar mal vistas», se não derem prioridade às suas obrigações na esfera privada<sup>6</sup> ou se não forem suficientemente «femininas» – como é necessário o empoderamento dos homens – para que se libertem do medo de «ficar mal vistos», se não derem prioridade às suas obrigações na esfera pública ou se não forem suficientemente «masculinos».

Assim, parece-me que as políticas europeias, apesar de inconsistentes, criaram melhores condições – não falo de resultados, mas de condições – para o empoderamento das mulheres do que para o empoderamento dos homens.

Isto porque a União produziu normas e orientações que, embora por vezes revestidas de igualdade formal, são, na prática, destinadas às mulheres, e deixou à discricionariedade dos Estados membros as intervenções destinadas aos homens.

Ora sem estas, sem que os homens sejam os visados por medidas de acção positiva que neutralizem o seu estereótipo de produtores e representantes a título exclusivo ou principal, que valorizem a sua participação efectiva nas tarefas do cuidado inerentes à vida familiar, que desenvolvam neles a mesma capacidade que é exigida às mulheres para suportar eventuais prejuízos remuneratórios ou de carreira em nome da família, que os encorajem a desempenhos profissionais em sectores feminizados, que desvalorizem a prática de qualquer forma de violência ou de dominação, não é, quanto a mim, possível conferir um impulso decisivo à mudança deste paradigma a que corresponde um universal pseudo neutro e no qual radica a desigualdade estrutural de género<sup>7</sup>.

5 De 1 a 12 de Março de 2004 decorreram em Nova Iorque os trabalhos da Comissão do Estatuto da Mulher em que este tema foi objecto de debate e deliberação. Informação detalhada em <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/Thematic1.html>

6 Como evidenciam estudos, ao menos no que a Portugal respeita, designadamente de Anália Torres («Homens Mulheres entre Família e Trabalho», Lisboa, CITE, 2004) e de Karin Wall e Lúcia Amâncio ('Família e Papéis de Género – Portugal e comparação internacional', projecto integrado no Programa Atitudes Sociais dos Portugueses e apresentado no ICE em Janeiro de 2005).

7 Exemplos de quanto afirmo encontram-se na revisão de 2002 da Directiva sobre igualdade profissional, na ausência de avaliação de aplicação da Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02) e na persistência do vazio comunitário para a protecção da paternidade.

### Justificação da prioridade que importa dar a esta abordagem na revisão de médio prazo no próximo Conselho Europeu da Primavera (Março de 2005)

Entendo assim justificar-se que a promoção lúcida e urgente da igualdade de género, pela União Europeia e pelos seus Estados membros, integre as prioridades que o próximo Conselho Europeu da Primavera (Março de 2005) venha a fixar.

Porque a igualdade de género é a dimensão mais estruturante da organização social;

Porque é um factor crítico da coerência da democracia<sup>8</sup>;

Porque é indispensável em todos os domínios de intervenção da Estratégia de Lisboa e para o cumprimento das suas metas:

- indispensável ao desenvolvimento;
- indispensável para evitar um imenso desperdício das várias potencialidades de capital humano, tanto na esfera pública – como é o caso das mulheres – como na esfera privada – como é o caso dos homens;
- indispensável para assegurar a igual dignidade e participação, os iguais direitos, responsabilidades, recursos, oportunidades, poderes e resultados das duas metades da humanidade que lhe garantem futuro;
- indispensável para melhorar o bem-estar das pessoas e das suas comunidades;
- indispensável para o cumprimento dos Objectivos do Milénio<sup>9</sup>;
- indispensável para levar a bom termo a missão que a Comunidade Europeia, em Amsterdão, se impôs a si própria<sup>10</sup>;
- indispensável para garantir o primado do Estado de direito sobre uma normatividade social obsoleta e persistente no determinismo dos papéis de género;
- indispensável para lançar e fortalecer os alicerces de uma cultura de paz.

### Proposta de linhas de actuação que contribuam para o cumprimento das metas em 2010

Por isso, entendo fundamental que tanto os cidadãos como as cidadãs da União se disponham a exigir dos respectivos governos e da União medidas robustas e consistentes para a concretização da igualdade real de homens e mulheres. Trata-se de um património da cidadania da União Europeia que me

8 Declaração dos Ministros do Conselho da Europa sobre a igualdade de homens e mulheres como critério fundamental da democracia, Istambul, Novembro de 1997.

9 Trata-se de 8 Objectivos aprovados pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2000 – dos quais o 3.º visa a igualdade de homens e mulheres – e objecto de avaliação, designadamente, pelo Relatório do PNUD de 2003.

10 TCE, art. 2.º.

parece potenciar dimensões pouco exploradas mas promissoras de identidade, nesta competição mundial pelo desenvolvimento sustentável de que a Europa quer sair vencedora.

Assim, reitero aqui as 5 linhas de actuação que propus em Audição no Parlamento Europeu para a 2.ª metade da aplicação da Estratégia de Lisboa:

**1.ª linha – Um olhar renovado sobre os conceitos**, uma reconceptualização à luz da dimensão do género. Ou seja:

- a) – incluir no conhecimento as competências para a autonomia individual também na esfera privada, o que abrange a prestação de cuidados<sup>11</sup>;
- b) – considerar na qualidade ambiental também o nível de qualidade dos relacionamentos interpessoais tanto entre homens e mulheres, como no âmbito familiar ou no da diversidade cultural<sup>12</sup>, com base no respeito pela igual dignidade de todas as pessoas, com vista à redução consistente da violência, à solução negociada dos conflitos e à sustentabilidade de uma cultura de paz;
- c) – reforçar o investimento na investigação sobre metodologias para o desenvolvimento do espírito crítico e para a aprendizagem na educação e na formação ao longo da vida do exercício da cidadania activa, aproveitando designadamente o impulso deste Ano Europeu da Cidadania pela Educação, promovido pelo Conselho da Europa; há que incluir nas competências transversais<sup>13</sup>, como as TIC, uma nova tecnologia inerente à construção da infra-estrutura individual democrática;
- d) – medir o impacto da igualdade de género na competitividade e incluir, sistematicamente, aquela dimensão no processo de produção, quer nas regras de lealdade na concorrência, quer na certificação de qualidade de bens e serviços, quer nas relações comerciais externas da União;
- e) – reconhecer que a inclusão social e a inovação implicam também a participação dos homens nas responsabilidades e no poder da esfera privada, e a participação das mulheres nas responsabilidades e no poder da esfera pública<sup>14</sup>, o que exige medidas consistentes, simultâneas e específicas para uns e para outras;

11 Na mesma linha, Relatório Conjunto sobre a Inclusão Social 2003/2004, 5-3-04, ps. 33/4

12 Cfr. Relatório da *task-force* Emprego de Novembro de 2003, p. 45.

Cfr. também a Comunicação da Comissão sobre A cidadania em acção: favorecer a cultura e a diversidade europeias pelos programas em matéria de juventude, de cultura, de audiovisual e de participação cívica COM(2004) 154 final, de 9-3-03, p. 5.

13 Esta dimensão não está prevista na Comunicação da Comissão sobre a nova geração de programas comunitários de educação e formação pós 2006 COM(2004) 156 final, de 9-3-03, p. 17. Só a propósito da política externa Programa Tempus plus se refere a aprendizagem da cidadania activa p. 22.

De qualquer modo importa ter em conta a Comunicação da Comissão sobre A cidadania em acção: favorecer a cultura e a diversidade europeias pelos programas em matéria de juventude, de cultura, de audiovisual e de participação cívica COM(2004) 154 final, de 9-3-03, segundo a qual será apresentada no início de 2005 uma proposta legislativa sobre participação cívica p. 4 e 19 e s.

14 Nesta linha, Relatório Conjunto sobre a Inclusão Social 2003/2004, 5-3-04, p. 9.

f) – realizar, sistematicamente, análises de impacto na igualdade de género das medidas pertinentes que se pretendam tomar em qualquer das dimensões ou pilares da Estratégia de Lisboa.

**2.ª linha – Um novo indicador que meça o tempo semanal de trabalho não pago de apoio à vida familiar realizado por homens e por mulheres<sup>15</sup> e uma nova meta quantitativa e calendarizada para a redução das assimetrias de género neste domínio; uma nova visibilidade nos indicadores estruturais do EUROSTAT para os indicadores que vão sendo aprovados pelo Conselho no âmbito da concretização de Pequim.**

**3.ª linha – Uma nova Directiva sobre a protecção da paternidade<sup>16</sup>, garantindo 14 dias irrenunciáveis para o exercício do direito à licença por paternidade<sup>17</sup>, pagos e protegidos contra qualquer espécie de discriminação e despedimento, nos mesmos termos da licença por maternidade<sup>18</sup>.**

**4.ª – Uma redução dos custos não salariais do trabalho, retirando destes a protecção da maternidade e da paternidade<sup>19</sup>, passando a despesa inerente a ser suportada pelos impostos, uma vez que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes<sup>20</sup>**

**5.ª e última linha – Uma nova centralidade no cuidado, o que permitirá criar condições para o reconhecimento pelos Estados membros e pela União Europeia do direito fundamental ao cuidado e do dever fundamental de cuidar que venho defendendo como capaz de levar para a esfera pública – aí o revalor-**

15 A fim de ser incluído na lista restrita a apresentar aos Conselhos da Primavera a partir da sua próxima revisão (Objectivo político geral – pleno emprego e luta contra a exclusão social; Fonte: inquéritos aos usos do tempo. Este indicador já aparece nos últimos relatórios do PNUD).

16 Tendo como base jurídica o art. 141.º n.º 3 TCE, na linha da Resolução do Conselho de 2000, a que já aludi. Importa neste contexto ter em conta a recomendação do Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens 2004 (COM(2004) 115 final), de 19-2-04, p. 9, sobre a necessidade de os Estados membros promoverem regimes de licença parental partilhada por ambos os pais, designadamente para evitar os possíveis efeitos negativos no emprego feminino de regimes de licença parental prolongada.

17 O Relatório da *task-force* Emprego de Novembro de 2003, p. 40, considera positivas as políticas que permitem o acesso dos homens a licenças parentais.

18 Sublinho, a propósito, a experiência portuguesa que, em três anos de aplicação do direito à licença, a título facultativo, levou mais de metade dos pais trabalhadores por conta de outrem a gozá-la em 2003. No mesmo período, mais de metade dos homens que gozaram licença por paternidade, gozaram também de licença parental paga (cfr. Anexo 3).

19 Cfr. Relatório *task-force* Emprego, Novembro de 2003, p. 22.

20 Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02).

zando e tornando universal – o que tem sido domínio reservado ou principal do mundo das mulheres.

\*

Vivemos um tempo em que muito se apela à participação como direito e dever de cidadania. As instituições precisam da legitimação das pessoas.

A actual presidência luxemburguesa<sup>21</sup> encoraja vivamente essa participação para a revisão da Agenda de Lisboa, prevendo mesmo «uma estratégia de comunicação específica em função de grupos alvo»<sup>22</sup>.

O Parlamento Europeu irá aprovar uma Resolução sobre a matéria.

Haverá, em breve, eleições legislativas.

Pretextos e oportunidades que importa aproveitar.

Por isso, sugiro a participação activa da APEM – enquanto ONG e congregadora de ONG's, como este Encontro evidencia – na divulgação, no debate e na tomada de posição sobre a importância da igualdade de género na concretização da Estratégia de Lisboa.

O saber e o poder, a inovação e a crítica, a militância e a imaginação das pessoas associadas nestas ONG's, a visibilidade do seu pensamento, a variedade disciplinar, profissional, política e geográfica das suas redes, são, em minha opinião, recursos imprescindíveis para intervenções urgentes. Em Portugal e na União Europeia.

#### Abstract

**Empowerment and gender equality in the mid term review of the Lisbon Strategy – March 2005**

The presentation aims: to analyse if the first five years of the Lisbon Strategy improved empowerment and gender equality; to justify the priority that must be given to this dimension in the mid term review – European Spring Council, March 2005; to propose some guidelines in order to achieve the goals in 2010; to propose the active participation of APEM, as NGO, in the debate of the issue, in Portugal and in the European Union.

**Key words** gender equality; empowerment; Lisbon Strategy.

#### Résumé

**Autonomie et égalité des hommes et des femmes dans la révision à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne – mars 2005**

La présentation a pour objet: qu'on s'interroge à quel point les cinq premières années de la Stratégie de Lisbonne ont amélioré l'autonomie et l'égalité des hommes et

21 1.º semestre de 2005.

22 [www.eu2005.lu/fr/presidence/priorites\\_et\\_pgm/priorites/index.html](http://www.eu2005.lu/fr/presidence/priorites_et_pgm/priorites/index.html)

des femmes; qu'on justifie la priorité qu'il faut accorder à cette dimension dans la révision à mi-parcours du Conseil Européen de Printemps, mars 2005; qu'on propose des lignes d'actuation pour atteindre à 2010 les objectifs quantifiés; et qu'on propose la participation active de l' APEM, tandis qu'ONG, dans le débat sur cette matière, au Portugal et dans l'Union Européenne.

**Mots-clés** égalité des hommes et des femmes; autonomie; Stratégie de Lisbonne.

**Maria do Céu da Cunha Rêgo** – é licenciada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, exerceu diversos cargos dirigentes na Administração Pública, foi Vice-Presidente da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e Secretária de Estado para a Igualdade. É formadora no domínio da Igualdade de Género.

*Artigo recebido em Janeiro de 2005 e aceite para publicação em Julho de 2005.*

## ANEXO 1

### Revisão das orientações dos Conselhos Europeus relativas à dimensão da igualdade de género na Estratégia de Lisboa

As Conclusões de Lisboa consideram a **promoção de todos os aspectos da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres** um pressuposto da criação de mais e melhores empregos para a Europa (§§ 28-30) e um objectivo dos sistemas de protecção social que concretizam o modelo social europeu (§31).

A **dimensão integrada da igualdade de género** é reforçada pelos Conselhos Europeus de Estocolmo, Barcelona, Bruxelas 2003 e Março 2004.

A menção expressa à redução da segregação profissional e da **desigualdade salarial** resulta de Lisboa, Estocolmo e Bruxelas Março 2004.

Lisboa preconizou também a simplificação da **conciliação da actividade profissional e da vida familiar** em particular<sup>23</sup> através da fixação de um novo *benchmark* para melhores estruturas de acolhimento de crianças. Estocolmo insistiu por indicadores para serviços de cuidados a crianças e outros dependentes, o que Bruxelas 2003 reforçou; Barcelona estabeleceu metas concretas para estruturas de acolhimento de crianças. Estocolmo, Gotemburgo, Lacken e Bruxelas 2003 reforçaram a necessidade de medidas para o cuidado de pessoas idosas. Bruxelas Março 2004 encorajou a criação de locais de trabalho mais conciliáveis com a vida familiar.

A **Estratégia Europeia para o Emprego** que reforça e é reforçada pela Estratégia de Lisboa, associou desde o seu início, em 1997 em Luxemburgo, a igualdade de género à conciliação da vida profissional e familiar. As orientações actualmente em vigor<sup>24</sup> recomendam a abordagem integrada quer da igualdade de género, através de *mainstreaming* e de acções positivas, visando as causas estruturais da desigualdade, quer da conciliação, através da disponibilização de serviços de cuidados a crianças e outros dependentes, de incentivos à partilha das responsabilidades familiares e profissionais, do encorajamento ao retorno ao trabalho após interrupção.

Barcelona sublinhou a importância do problema da **violência contra as mulheres** e Tessalónica acentuou as **necessidades específicas das mulheres migrantes**.

23 Sublinhados meus.

24 Decisão do Conselho 2003/578/CE, de 22-7-03, relativa às orientações para as políticas de emprego nos Estados-membros, Anexo, ponto 6 das orientações Específicas.

Bruxelas Novembro 2004 apelou à **cidadania activa** e aprovou o Programa de Haia que considera que a integração de nacionais de países terceiros exige **aptidões básicas para a participação na sociedade** e assenta na interacção frequente e no **diálogo intercultural** entre todos os membros da sociedade.

### Fontes

#### a) As Conclusões de Lisboa

- aumentar a média das mulheres empregadas para 60% em 2010
- promover todos os aspectos da igualdade de oportunidades, incluindo a redução da segregação profissional e a simplificação da conciliação da vida profissional e familiar, em particular através da fixação de um novo *benchmark* para melhores estruturas de acolhimento de crianças (§29)
- promover a inclusão social e a igualdade de género (§31)

#### b1) Estocolmo 2001

- taxas de emprego das mulheres correspondente a 57% até 2005
- indicadores para serviços de cuidados a crianças e outros dependentes, bem como para sistemas de benefícios às famílias, até 2002 (§9)
- estratégias para o cuidado com os idosos (§32)
- reforço da promoção da qualidade laboral, incluindo a igualdade de género (§26)
- indicadores que assegurem a ausência de diferenciais salariais discriminatórios entre homens e mulheres (§27)

O trabalho remunerado para mulheres e homens é a melhor salvaguarda contra a pobreza e a exclusão social (§28)

#### b2) Gotemburgo 2001

- preparar orientações no domínio dos cuidados para pessoas idosas (§43)

#### b3) Lacken 2001

- Relatório no domínio dos cuidados para pessoas idosas (§30)

#### c) Barcelona 2002

- reduzir significativamente o número de pessoas em risco de pobreza e exclusão social (§24)
- importância do problema da violência contra as mulheres (§26)
- tónica prioritária na aprendizagem ao longo da vida, na qualidade no trabalho e na igualdade entre os sexos (§ 31)
- disponibilidade e estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90% das crianças com idades entre os 3 anos e a idade de escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos (§32)

- garantir que, em particular, as mulheres desempregadas disponham de boas qualificações básicas, especialmente as relacionadas com as Tecnologias de Informação e Comunicação (§33)

#### d1) Bruxelas 2003

- reforçar a igualdade de género (§42) e do *mainstreaming* de género na União Europeia (§47)
- aumentar a participação das mulheres no emprego, reduzir as barreiras e desincentivos a essa participação, incluindo através de melhores serviços para o cuidado das crianças (§43)
- reduzir as desigualdade de género no mercado de trabalho (§12)
- atribuir maior ênfase na concretização de incentivos em matéria de conciliação da vida familiar e laboral, e de medidas para as pessoas idosas (§50)

#### d2) Tessalónica Junho 2003

- ter em conta as necessidades específicas das mulheres migrantes (§29)<sup>25</sup>

#### e1) Bruxelas Março 2004

- sublinha a importância fulcral da coesão social para a Agenda de Lisboa (p. 5, § 29) e refere
- que as políticas de igualdade de género são instrumentos de coesão social e de crescimento
- que uma abordagem que integre a perspectiva de género contribuirá para alcançar os objectivos globais de Lisboa (p. 7 §)
- que incentivar um maior número de mulheres a ingressar no mercado de trabalho implica medidas para combater as disparidades salariais e que se criem locais de trabalho mais conciliáveis com a vida familiar (idem)

#### e2) Bruxelas Novembro 2004

- os dirigentes políticos têm a responsabilidade de transmitir aos cidadãos a importância do projecto europeu e de envolver os europeus no processo decisório, através do debate público e da cidadania activa (§21)
- aprovou (§15) o Programa de Haia sobre o reforço da liberdade, segurança e justiça na União Europeia, nos termos do qual, a integração de nacionais de Países terceiros:
- exige aptidões básicas para a participação na sociedade
- assenta na interacção frequente e no diálogo intercultural entre todos os membros da sociedade<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> Este ponto foi retomado no Relatório da *task-force* Emprego, Novembro 2003, p. 44.

<sup>26</sup> §1.5 do Programa de Haia.

## ANEXO 2

## Indicadores estruturais com apuramento por sexo

(Fonte: EUROSTAT, Indicadores Estruturais)

## Taxa de emprego

EU 15	mulheres	homens	assimetria
1999	52,9	72	19,1
2003	56,1	72,7	16,6
Evolução	3,2	0,7	2,5

## Taxa de emprego dos/as trabalhadores/as idosos/as

EU 15	mulheres	homens	assimetria
1999	27,1	47,5	20,4
2003	32,1	51,6	19,5
Evolução	5,0	4,1	0,9

## Idade média de saída do mercado de trabalho

EU 15	mulheres	homens	assimetria
2001	59,9	60,7	0,8
2003	61,0	61,7	0,7
Evolução	1,1	1,0	0,1

## Formação permanente

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	8,6	7,9	0,7	
2004	10,9	9,3	1,6	
Evolução	2,3	1,4	0,9	Agrava/ assimetria desfavor homens

## Desemprego

EU 15	mulheres	homens	assimetria
1999	10,1	7,5	2,6
2004	9,0	7,3	1,7
Evolução	-1	-0,2	0,9

## Desemprego de longa duração

EU 15	mulheres	homens	assimetria
1999	4,7	3,3	1,4
2003	3,7	2,9	0,8
Evolução	-1	-0,4	0,6

## Acidentes de trabalho graves

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	101	100	1	
2002	96	88	8	
Evolução	-5	-12	7	Agrava/ assim desfavor mulheres

## Inovação e investigação: diplomados/as em ciências e tecnologias

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	6,0	14,2	8,2	
2001	7,3	16,3	9,0	
Evolução	1,3	2,1	0,8	Agrava/ assimetria desfavor mulheres

## Inovação e investigação: nível de educação dos/as jovens

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	75,1	69,7	5,4	
2004	76,3	70,6	5,7	
Evolução	1,2	0,9	0,3	Agrava/ assim. desfavor homens

## Inclusão: taxa de risco de abandono escolar

EU 15	mulheres	homens	assimetria
1999	18,4	22,5	4,1
2004	16,6	20,4	3,8
Evolução	1,8	2,1	-0,3

## Anos de boa saúde à nascença

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	63,9	63,2	0,7	
2001	65,0	63,6	1,4	
Evolução	1,1	0,4	0,7	Agrava/ assim desfavor homens

## Inclusão: taxa de risco de pobreza antes das transferências sociais

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	25	23	2	
2001	25	22	3	
Evolução	0,0	1	1	Agrava/ assim. desfavor mulheres

**Assimetria salarial**

EU 15	assimetria	Obs.
1999	15	
2003	16	
Evolução	1	Agravamento

**Inclusão: taxa de risco de pobreza depois das transferências sociais**

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	16	15	1	
2001	17	14	3	
Evolução	1	-1	2	Agrava/ assim. desfavor mulheres

**Inclusão: taxa de risco de persistência da pobreza**

EU 15	mulheres	homens	assimetria
1999	10	8	2
2001	10	9	1
Evolução	0,0	1	1

**Anos de boa saúde à nascença**

EU 15	mulheres	homens	assimetria	Obs.
1999	63,9	63,2	0,7	
2001	65,0	63,6	1,4	
Evolução	1,1	0,4	0,7	Agrava/ assim desfavor homens

**ANEXO 3****Portugal – Evolução Licenças Maternidade e Paternidade**

Legislação	1995	1999
Licença por maternidade	98 dias	120 dias
Licença por paternidade	0	5 dias úteis
Licença parental paga – acção positiva só para homens	0	15 dias se gozados após a licença por paternidade ou por maternidade

**Licença por maternidade / N.º de Beneficiárias Subsidiadas**

1997	2000	2001	2002	2003
66 932	76 898	73 342	72 566	78 672

**Licença por paternidade / N.º de Beneficiários Subsidiados**

1997	2000	2001	2002	2003
251	12 931	27 114	30 637	40 577

**Licença parental paga – só para homens / N.º de Beneficiários Subsidiados**

2000	2001	2002	2003
146	4 734	16 282	27 384

Fonte: Instituto Nacional de Estatística, Perfil Género