

IV

(Informações)

INFORMAÇÕES ORIUNDAS DAS INSTITUIÇÕES, ÓRGÃOS E ORGANISMOS
DA UNIÃO EUROPEIA

CONSELHO

Conclusões do Conselho, de 6 de Dezembro de 2010, sobre o reforço do compromisso e das medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, e sobre avaliação da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim

(2010/C 345/01)

CONSIDERANDO O SEGUINTE:

1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e é um dos seus objectivos e incumbências, e a integração do princípio da igualdade entre homens e mulheres em todas as suas acções constitui uma missão específica da União ⁽¹⁾.
2. Desde a fundação da Comunidade Europeia, o respeito pela igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos tem sido garantido pelo Tratado ⁽²⁾.
3. A legislação europeia ⁽³⁾ que consagra o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho visa proteger os trabalhadores da discriminação em razão do sexo nas suas condições de trabalho, nomeadamente na remuneração.
4. No âmbito da avaliação anual da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim, o Conselho adoptou conclusões, em 2001, para combater as desigualdades salariais entre homens e mulheres e tomou nota de um relatório da Presidência belga que continha informações sobre desigualdades salariais e definia seis indicadores quantitativos e três indicadores qualitativos ⁽⁴⁾.
5. Pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres continua a ser uma prioridade política partilhada por todos os Estados-Membros e por outros intervenientes importantes na cena europeia ⁽⁵⁾.
6. Os parceiros sociais, em particular, têm um papel fundamental a desempenhar tanto a nível europeu como a nível nacional, nomeadamente no contexto da negociação colectiva, nos esforços para promover e manter a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, inclusive no que respeita à remuneração ⁽⁶⁾.
7. Em 23 e 24 de Março de 2006, o Conselho Europeu adoptou o Pacto Europeu para a Igualdade de Género que incentiva os Estados-Membros a agir, nomeadamente a adoptar medidas destinadas a pôr termo às disparidades entre homens e mulheres e a combater os estereótipos sexistas no mercado de trabalho.
8. Em Novembro de 2009, o Conselho adoptou conclusões sobre «Igualdade entre os sexos: reforçar o crescimento e o emprego – contributo para a Estratégia de Lisboa pós-2010», nas quais exortava os Estados-Membros e a Comissão Europeia a continuarem a reduzir as disparidades entre homens e mulheres que persistem designadamente no que toca às remunerações, tendo em vista oferecer a homens e mulheres oportunidades de realizarem as suas aspirações e explorarem as suas potencialidades e prevenir a pobreza no trabalho ⁽⁷⁾.
9. Em Novembro de 2009, o Conselho e os Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho

⁽¹⁾ Ver artigos 2.º e 3.º, n.º 3, do TUE e artigo 8.º do TFUE.

⁽²⁾ Ver artigo 157.º do TFUE.

⁽³⁾ Especialmente a Directiva 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 actividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23) e a Directiva 2010/18/UE, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BusinessEurope, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE (JO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

⁽⁴⁾ 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

⁽⁵⁾ Como confirmado especialmente pelo Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres – 2006-2010 da Comissão Europeia (7034/06), pela comunicação da Comissão, de 18 de Julho de 2007, intitulada «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres» (12169/07) e pela Resolução do Parlamento Europeu, de 18 de Novembro de 2008, que contém recomendações à Comissão sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

⁽⁶⁾ Ver o quadro de acções em matéria de igualdade entre homens e mulheres adoptado pelos parceiros sociais europeus em 2005 e os seus relatórios de seguimento.

⁽⁷⁾ Doc. 15488/09.

- também adoptaram um conjunto de conclusões sobre «a avaliação da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE "Pequim+15": Avaliação dos progressos»⁽¹⁾, em que se comprometeram a analisar regularmente os progressos realizados nas áreas críticas identificadas na Plataforma de Acção de Pequim para as quais já foram adoptados indicadores.
10. Nas conclusões do Conselho Europeu de Barcelona de 15 e 16 de Março de 2002, os Estados-Membros comprometeram-se a procurar garantir, tendo em conta a procura de estruturas de acolhimento e em consonância com os padrões nacionais de disponibilização, a disponibilidade de estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90 % das crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória e pelo menos 33 % das crianças com menos de três anos, tendo reafirmado esse compromisso em numerosas ocasiões⁽²⁾.
 11. A comunicação da Comissão intitulada «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres» (2007)⁽³⁾ sublinha a necessidade de desenvolver as capacidades de análise deste fenómeno, e o relatório da Comissão intitulado «Igualdade entre Homens e Mulheres – 2010»⁽⁴⁾ sublinha que os Estados-Membros devem, sem demora, dar resposta aos desafios de reduzir as disparidades de remuneração entre homens e mulheres «através de estratégias específicas que conjuguem todos os instrumentos disponíveis, incluindo a definição de metas, nos casos em que tal for necessário».
 12. Na declaração do Trio de Presidências adoptada em 26 de Março de 2010, foi lançado um apelo no sentido de se intensificarem os esforços para pôr termo às persistentes disparidades de remuneração entre homens e mulheres mediante a adopção de uma abordagem coordenada e a definição de objectivos.
 13. No Conselho Europeu de 17 de Junho de 2010, os Estados-Membros adoptaram a Estratégia «Europa 2020» para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, em que um dos cinco grandes objectivos consiste em elevar para 75 % a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos⁽⁵⁾.
 14. Em 21 de Outubro de 2010, o Conselho adoptou as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros⁽⁶⁾. Na Orientação n.º 7, em particular, os Estados-Membros são convidados a promover a igualdade entre homens e mulheres, incluindo a igualdade da remuneração, bem como as políticas de conciliação da vida profissional com a familiar, juntamente com o acesso a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e a inovação na forma como o trabalho é organizado; e a Orientação n.º 10 indica que todas as medidas devem também ter em vista a promoção da igualdade de género.
 15. As conclusões adoptadas em 21 de Outubro de 2010 pelo Conselho (EPSCO) sobre a Governança da Estratégia Europeia para o Emprego no contexto da Estratégia «Europa 2020» e do Semestre Europeu⁽⁷⁾ salientam que importa, antes de cada Semestre Europeu, fazer o balanço dos progressos realizados para alcançar os grandes objectivos e os objectivos nacionais da Estratégia «Europa 2020» relacionados com o emprego; contribuir para o Conselho Europeu da Primavera, identificando no Relatório Conjunto sobre o Emprego as principais orientações no domínio do emprego que requerem uma orientação estratégica por parte do Conselho Europeu; e, no final do Semestre Europeu, analisar e adoptar as recomendações por país dirigidas aos Estados-Membros no domínio do emprego.
 16. A conferência realizada a 25 e 26 de Outubro de 2010 subordinada ao tema «Como pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres?» constituiu uma oportunidade para efectuar uma análise aturada da questão com todas as partes interessadas.
 17. Em conformidade com o Regulamento (CE) 1922/2006⁽⁸⁾, que o cria, e com os seus programas de trabalho para 2010 e 2011, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género tem por função oferecer apoio técnico às instituições europeias, especialmente à Comissão, e às autoridades dos Estados-Membros. Este apoio implica nomeadamente a elaboração e revisão de indicadores no âmbito do seguimento da Plataforma de Acção de Pequim.
 18. Conseguir a igualdade de remuneração para mulheres e homens, a igualdade em termos de independência económica e a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão são domínios de acção prioritários na Carta das Mulheres⁽⁹⁾ adoptada pela Comissão em Março de 2010 e na Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 apresentada pela Comissão⁽¹⁰⁾.

SALIENTANDO QUE:

19. A igualdade entre homens e mulheres é crucial para atingir os objectivos da estratégia «Europa 2020» no que respeita a um elevado nível de emprego e à consecução de um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, bem como para garantir a coesão económica e social⁽¹¹⁾ e a competitividade, e para enfrentar os desafios demográficos.
20. Na União Europeia, as disparidades de remuneração entre homens e mulheres continuam a ser em média de 18 %⁽¹²⁾; estas disparidades variam consideravelmente de Estado-Membro para Estado-Membro e diferem do sector público para o sector privado.

⁽¹⁾ Doc. 15992/09.

⁽²⁾ Em particular nas conclusões do Conselho «Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social» (2007), na resolução do Conselho sobre as oportunidades e desafios das alterações demográficas na Europa (2007), nas conclusões do Conselho «Eliminar os estereótipos de género na sociedade» (2008), nas conclusões do Conselho sobre a conciliação entre vida profissional e familiar (2008) e nas conclusões sobre igualdade entre os sexos: reforçar o crescimento e o emprego – contributo para a Estratégia de Lisboa pós-2010 (2009).

⁽³⁾ 12169/07.

⁽⁴⁾ 5056/10.

⁽⁵⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ 14478/10.

⁽⁸⁾ JO L 403 de 30.12.2006, p. 9.

⁽⁹⁾ 7370/10.

⁽¹⁰⁾ 13767/10.

⁽¹¹⁾ Artigos 147.º e 174.º do TFUE.

⁽¹²⁾ 2008, calculadas com base na remuneração horária líquida de trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial; metodologia do SES (*Structure of Earnings Survey* – inquérito sobre a estrutura dos salários).

21. As disparidades de remuneração reflectem-se ao longo da vida das mulheres, inclusive sob a forma de pensões mais baixas e de um maior risco de pobreza.
22. As causas subjacentes às disparidades de remuneração continuam a ser numerosas e complexas, reflectindo sobretudo a discriminação em razão do sexo, bem como as desigualdades ligadas à educação e ao mercado de trabalho, como sejam:
- a) a segregação horizontal do mercado de trabalho: as mulheres estão concentradas num número muito mais restrito de sectores e de profissões, de um modo geral menos remunerados e menos valorizados⁽¹⁾;
 - b) a segregação vertical do mercado de trabalho: em geral, as mulheres têm postos de trabalho menos remunerados, menos segurança de emprego e deparam com mais obstáculos na carreira;
 - c) a dificuldade em conciliar o trabalho com a vida familiar e privada, e a desigual repartição de responsabilidades familiares e domésticas, que leva uma maior percentagem de mulheres a ter um emprego a tempo parcial e a optar por repetidas interrupções da carreira;
 - d) a falta de transparência nas remunerações; e
 - e) o impacto dos estereótipos de género que influenciam as opções educativas e de formação profissional bem como o modo como são avaliadas as qualificações e classificadas as profissões.
23. Além disso, as circunstâncias individuais dos trabalhadores, tais como a situação familiar ou o estado civil, também influenciam as disparidades de remuneração entre homens e mulheres.
24. Embora se tenham registado verdadeiros progressos na identificação e na compreensão de algumas das suas múltiplas causas, há outros aspectos das disparidades de remuneração que continuam por explicar e que é necessário investigar melhor, especialmente no que respeita ao impacto da classificação de funções e à atribuição de quaisquer outras regalias pagas, em dinheiro ou em espécie, que não o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo⁽²⁾, sobre as quais não existem todos os dados necessários.
25. Uma taxa de emprego feminino elevada está por vezes correlacionada com amplas disparidades de remuneração entre homens e mulheres; todavia, aumentar a taxa de emprego feminino e pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres são objectivos que devem ser perseguidos em conjunto.
26. As abordagens que consistem na adopção de medidas isoladas para combater uma ou outra causa das disparidades de remuneração não se revelaram adequadas para pôr termo, de forma eficaz, a essas disparidades entre homens e mulheres.
27. Para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, é necessária uma maior mobilização de todos os principais intervenientes, tendo em vista iniciar, de

forma coordenada, abordagens focalizadas, integradas, multifacetadas e coerentes concebidas para atacar as suas múltiplas causas, tanto a nível nacional como europeu, nomeadamente no quadro da aplicação da Estratégia «Europa 2020».

28. Prevê-se que a Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 apresentada pela Comissão bem como muitas das acções nela previstas venham a contribuir significativamente para se conseguir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.
29. No passado, o princípio da igualdade entre os sexos nem sempre foi suficientemente integrado nos domínios de acção dos Programas Nacionais de Reforma, podendo ser mais proficuamente reforçado no quadro da Estratégia «Europa 2020»⁽³⁾.
30. O grande objectivo que consiste em elevar para 75 % a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos, estabelecido no âmbito da Estratégia «Europa 2020», pressupõe um aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho, que pode ser promovido através de medidas destinadas a pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, a reforçar a formação das mulheres, especialmente nos sectores em que estejam sub-representadas, a melhorar a qualidade dos empregos femininos e a promover políticas que conciliem o trabalho com a vida familiar e privada, bem como a combater a pobreza das mulheres e a melhorar a sua inclusão social, tendo em conta os pontos de partida relativos a as circunstâncias nacionais dos Estados-Membros,

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

31. TOMA NOTA do relatório⁽⁴⁾ de avaliação dos indicadores de desigualdades salariais entre homens e mulheres, apresentado pela Presidência Belga, que descreve o trabalho de recolha de dados neste domínio, certas dificuldades inerentes que ainda subsistem e a necessidade de rever e completar o conjunto de indicadores por forma a reflectir o carácter multidimensional das disparidades de remuneração entre homens e mulheres.
32. AFIRMA que é necessário seleccionar um número limitado de indicadores que serão utilizados regularmente, reservando os indicadores complementares à utilização por pe-
ritos.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS A:

33. Adoptar ou prosseguir um conjunto global de medidas para combater todas as causas das disparidades de remuneração entre homens e mulheres ligadas às desigualdades que existem entre estes no mercado de trabalho, tendo em conta as circunstâncias nacionais e coordenando, a todos os níveis, as acções de todos os principais intervenientes relevantes, em particular os parceiros sociais. Esse conjunto poderia incluir os seguintes elementos:
- a) promoção da transparência nas remunerações, em particular no que respeita à composição e às estruturas dos salários, nomeadamente através de informações aos jovens de ambos os sexos que entram no mercado de trabalho;

⁽¹⁾ Sobre a tendência para atribuir menor valor aos empregos «femininos», ver doc. 5056/10, p. 9, doc. 9671/07, p. 6, e doc. 13767/10, p. 6. Sobre a questão da segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ver também: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ Ver definição de «remuneração» no artigo 157.º, n.º 2, do TFUE.

⁽³⁾ Ver doc. 15488/09, pág. 8.

⁽⁴⁾ É apresentado um resumo do relatório no doc. 16881/10 ADD 1. (O texto completo do relatório consta do doc. 16516/10 ADD 2).

- b) promoção de uma avaliação e classificação neutras das profissões, por exemplo quando essa classificação for utilizada para determinar a remuneração, por forma a evitar desigualdades entre homens e mulheres bem como a discriminação resultante da subavaliação de qualificações, empregos e actividades profissionais tipicamente femininos;
- c) melhoria da qualidade do emprego, em particular no que respeita ao emprego precário e ao trabalho a tempo parcial involuntário;
- d) eliminação da segregação vertical através dos meios adequados como seja a acção positiva ou, se necessário, de objectivos qualitativos e quantitativos ou de medidas de dissuasão que visem melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de decisão nos sectores público e privado;
- e) eliminação da segregação horizontal, em particular combatendo os estereótipos de género no ensino, na vida profissional e nos meios de comunicação social, dentro do respeito pela liberdade de expressão, oferecendo um enquadramento educativo sensível às questões de género bem como conteúdos educativos imparciais; promovendo o ensino e a formação disponíveis aos membros do sexo sub-representado nos sectores em que actualmente exista um desequilíbrio entre homens e mulheres; incentivando os homens e as mulheres à aprendizagem ao longo da vida para adquirirem qualificações profissionais adequadas à nova estrutura de emprego e, se for caso disso, adoptando medidas positivas para que lhes seja mais fácil participar em determinado domínio laboral;
- f) melhorias na conciliação do trabalho com a vida familiar e privada tanto para homens como para mulheres, através de serviços de cuidados infantis acessíveis, a preços módicos e de elevada qualidade e de um número suficiente de serviços de cuidados para outros dependentes, que tenha em conta a procura; através da flexibilidade dos horários de trabalho nas empresas; e, se for caso disso, através da licença parental e da licença filial para cuidar de familiares dependentes e/ou da licença de paternidade, acompanhada de medidas para incentivar os homens a aderirem a ela;
- g) promoção de políticas adequadas em matéria de remunerações baixas, no respeito pela autonomia dos parceiros sociais;
- h) reforço da aplicação eficaz da legislação existente em matéria de remunerações e de igualdade no local e trabalho;
- i) ênfase na questão da igualdade de remuneração entre homens e mulheres e da igualdade no local de trabalho no âmbito da responsabilidade social das empresas; e
- j) incentivo à inclusão da igualdade de remuneração entre homens e mulheres como condição a preencher pelas empresas que se apresentem a concurso para que lhes sejam adjudicados contratos públicos.
34. Nos Programas Nacionais de Reforma que serão elaborados no quadro da Estratégia «Europa 2020», em diálogo com a Comissão Europeia, e tendo em conta os pontos de partida relativos e as circunstâncias nacionais dos Estados-Membros, se for caso disso, definir objectivos nacionais e apresentar toda uma série de medidas que visem especificamente:
- a) aumentar a taxa de emprego feminino;
- b) melhorar a oferta de serviços de cuidados infantis adequados, a preços módicos e de elevada qualidade, para as crianças em idade pré-escolar, tendo em conta a procura, para que seja pelo menos igual aos objectivos estabelecidos pelo Conselho em Barcelona, bem como a oferta de serviços e equipamentos para outras pessoas dependentes;
- c) pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, de acordo com um plano plurianual; e
- d) conciliar melhor o trabalho com a vida familiar e privada.
35. Utilizar os fundos estruturais e outros fundos europeus para desenvolver medidas que combatam as desigualdades salariais entre mulheres e homens, se necessário.
36. Aplicar na íntegra o artigo 20.º da Directiva 2006/54/CE de molde a que os órgãos para a igualdade de tratamento possam contribuir eficazmente para os seus esforços no sentido de intensificar acções que ponham termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres.
37. Dar a conhecer às entidades da sociedade civil que, de acordo com os critérios estabelecidos na respectiva legislação nacional, possuam um interesse legítimo, a possibilidade oferecida pelo artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2006/54/CE de intervir em processos judiciais e/ou administrativos previstos para impor o cumprimento das obrigações impostas pela referida directiva, em nome ou em apoio da parte demandante e com a aprovação desta.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA, NO ÂMBITO DAS RESPECTIVAS COMPETÊNCIAS, A:

38. Integrarem de forma visível o princípio da igualdade entre homens e mulheres na aplicação da Estratégia «Europa 2020», assegurando que essa igualdade seja tida em conta e que sejam sistematicamente promovidas medidas em prol dela:
- a) na implementação e na avaliação do seguimento dos cinco grandes objectivos da UE e nas orientações integradas, bem como no seguimento das sete iniciativas emblemáticas;
- b) nos mecanismos de supervisão macroeconómica e temática, através do inquérito anual sobre o crescimento; nos debates e nas orientações do Conselho EPSCO; nos programas nacionais de reforma; nas recomendações específicas por país emanadas do Conselho EPSCO; na elaboração de indicadores, estatísticas e relatórios, bem como nas avaliações pelos pares.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA A, UTILIZANDO PLENAMENTE O TRABALHO DO INSTITUTO EUROPEU PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, TOMAREM AS MEDIDAS NECESSÁRIAS PARA ACOMPANHAR AS DISPARIDADES DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES, TENDO EM CONTA O SEU CARÁCTER MULTIDIMENSIONAL, DO SEGUINTE MODO:

39. Aferirem as disparidades de remuneração entre homens e mulheres e acompanhem periodicamente os progressos, utilizando os principais indicadores ⁽¹⁾ constantes do anexo, sob reserva da disponibilidade de dados e tendo em conta a metodologia do SES (*Structure of Earnings Survey* – inquérito sobre a estrutura dos salários), se adequado;
40. Considerarem os indicadores complementares ⁽²⁾ constantes do anexo como possíveis instrumentos para efectuar uma investigação mais aprofundada sobre as disparidades de remuneração entre homens e mulheres; e
41. Promoverem a investigação sobre a relação existente entre a taxa de emprego feminino e as disparidades de remuneração entre homens e mulheres.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A, UTILIZANDO PLENAMENTE O TRABALHO DO INSTITUTO EUROPEU PARA A IGUALDADE DE GÉNERO:

42. Organizar intercâmbios periódicos de boas práticas respeitantes a medidas destinadas a pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, nos quais participem os parceiros sociais.
43. Ponderar se seria útil efectuar um estudo com vista a identificar aspectos da remuneração não incluídos nas estatísticas existentes dos Estados-Membros, para poder aferir o impacto que têm nas disparidades de remuneração as diferenças na maneira como essas prestações são concedidas às mulheres e aos homens.
44. Realizar campanhas periódicas de sensibilização neste domínio.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

45. Tornar mais visível a estreita relação existente entre a igualdade de remuneração e a independência económica, a promoção da conciliação do trabalho com a vida familiar e privada, a igualdade na tomada de decisão e o combate aos estereótipos de género no âmbito da Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, e comprometer-se a examinar periodicamente os progressos alcançados

neste domínio sensível no relatório anual sobre igualdade entre homens e mulheres, que apresentará ao Conselho Europeu da Primavera.

46. Sem prejuízo do futuro quadro financeiro, avaliar e desenvolver medidas no âmbito da política de coesão social, incluindo os fundos estruturais, para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres.
47. Acompanhar de perto a plena aplicação da legislação europeia que visa assegurar a igualdade no local de trabalho e igual remuneração para homens e mulheres, bem como promover, em consulta com os parceiros sociais e no respeito pela sua autonomia, medidas activas em prol de uma verdadeira igualdade.
48. Ponderar a hipótese de lançar iniciativas que incentivem os Estados-Membros a preverem medidas adequadas, incluindo, se necessário e oportuno, objectivos concretos, tendo em vista melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de decisão nos sectores público e privado.
49. Ponderar a necessidade de instituir um «dia europeu da igualdade de remuneração» para sensibilizar mais o público em geral e os principais intervenientes, incentivando assim a adopção de medidas e o seu seguimento.

ENCORAJA os parceiros sociais europeus a chegarem a acordo sobre um novo quadro de acção plurianual que inclua estratégias activas e coordenadas, bem como a considerarem objectivos quantitativos que visem conseguir a igualdade no local de trabalho e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, e melhorar a qualidade do emprego feminino.

CONVIDA o Comité do Emprego e o Comité da Protecção Social a terem em conta nos seus trabalhos, quando relevante, os indicadores relativos à igualdade entre homens e mulheres, em particular os indicadores relativos às desigualdades salariais entre estes, e a cooperarem estreitamente com vista a garantir um acompanhamento periódico desta questão no contexto da aplicação da Estratégia «Europa 2020».

CONVIDA O CONSELHO EUROPEU a adaptar e melhorar o Pacto Europeu para a Igualdade de Género na Primavera de 2011, à luz da nova Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 e das presentes conclusões.

CONSIDERARÁ o tema «Mulheres e economia: conciliação entre vida profissional e familiar para homens e mulheres» na perspectiva da próxima avaliação da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim.

⁽¹⁾ Indicadores 1, 2, 3, 4, 5 e 8.

⁽²⁾ Indicadores 6, 7, 9 e 10.

ANEXO

Lista de indicadores

Pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres constitui uma prioridade máxima no contexto da política da UE em matéria de igualdade entre homens e mulheres. É necessário um conjunto de indicadores que faça justiça à natureza multidimensional do fenómeno, mas que também permita um acompanhamento periódico para efeitos de comunicação de uma mensagem política clara. Para atingir esses dois objectivos, faz-se a distinção entre «indicadores principais» e «indicadores complementares» como se indica a seguir.

Um elemento importante na distinção entre os dois tipos de indicadores é a exequibilidade. Nalguns casos, as informações estão prontamente disponíveis. Por exemplo, o indicador 1, alínea a), corresponde ao indicador estrutural sobre as disparidades de remuneração entre homens e mulheres que o Eurostat apresenta anualmente. Um segundo elemento na distinção é a importância relativa de cada indicador para explicar e acompanhar as disparidades de remuneração entre homens e mulheres. Os indicadores 1, 2, 3, 4, 5 e 8 são considerados «indicadores principais». Os indicadores 6, 7, 9 e 10 são considerados «indicadores complementares».

Os indicadores terão mais impacto se forem recolhidos e/ou calculados numa base periódica. Todavia, «periódica» não significa necessariamente «anual». A maior parte dos indicadores quantitativos baseia-se nos resultados do Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários (*Structure of Earnings Survey* SES – Regulamento (CE) 530/1999), que só estão disponíveis de quatro em quatro anos, e abrangem empresas com um mínimo de 10 trabalhadores, nas secções de actividade económica B a S (excluindo a secção O) da nomenclatura estatística das actividades económicas na Comunidade Europeia (NACE Rev. 2). Alguns indicadores estão disponíveis anualmente. Todavia, as informações detalhadas necessárias para efectuar determinados cálculos, bem como outros indicadores, só estão disponíveis de quatro em quatro anos. Para cada indicador quantitativo, a disponibilidade de dados é indicada do seguinte modo:

DA = disponíveis anualmente; D4 = disponíveis de quatro em quatro anos; N = é necessário recolher novos dados.

I. PRINCIPAIS INDICADORES DOS DIFERENTES ASPECTOS DAS DISPARIDADES DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES**A. Indicadores gerais das disparidades de remuneração entre homens e mulheres**

Indicador 1: Rácio para todos os assalariados

$$\text{Disparidade de remuneração entre homens e mulheres} = \frac{(\text{remuneração média ilíquida dos homens} - \text{remuneração c ilíquida das mulheres})}{\text{remuneração média ilíquida dos homens}} \times 100$$

a) Disparidade de remuneração entre homens e mulheres com base na remuneração horária ilíquida masculina e feminina, assalariados a tempo inteiro e a tempo parcial de todos os sectores

Fonte: SES + outras fontes; DA

b) Taxa de emprego de mulheres e homens

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho; DA

c) Disparidade de remuneração entre homens e mulheres com base na remuneração horária ilíquida masculina e feminina, assalariados a tempo inteiro e a tempo parcial de todos os sectores e separando os sectores público e privado

Fonte: SES + outras fontes; DA para alguns países, D4

d) Disparidade de remuneração entre homens e mulheres com base na remuneração anual ilíquida masculina e feminina, assalariados a tempo inteiro e a tempo parcial de todos os sectores e separando os sectores público e privado

Fonte: SES + outras fontes; D4

e) Disparidade de remuneração entre homens e mulheres com base no salário mensal ilíquido masculino e feminino a tempo inteiro

Fonte: SES; D4

f) Disparidade de remuneração entre homens e mulheres com base no salário mensal ilíquido masculino e feminino a tempo parcial

Fonte: SES; D4

Indicador 2: Rácio para a massa salarial total

a) Quota-parte da massa salarial por sexo

Fonte: dados administrativos ou outras fontes; DA para alguns países, N;

b) Repartição da população assalariada total por sexo

Fonte: dados administrativos, Inquérito às Forças de Trabalho ou outras fontes; DA;

c) Repartição do número total de dias de trabalho efectivo por sexo

Fonte: dados administrativos, Inquérito às Forças de Trabalho ou outras fontes; DA

B. Factores de desigualdade

Indicador 3: Rácio para o tempo parcial

a) Remuneração horária ilíquida e disparidades de remuneração:

feminina (tempo parcial) – masculina (tempo parcial)

feminina (tempo parcial) – feminina (tempo inteiro)

masculina (tempo parcial) – masculina (tempo inteiro)

feminina (tempo parcial) – masculina (tempo inteiro)

Fonte: SES; D4

b) Taxa de emprego a tempo parcial por sexo

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho; DA

Indicador 4: Rácio por idade e por nível de educação

a) Taxa de emprego por grupo etário e por sexo

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho; DA

b) Disparidade de remuneração em função do grupo etário (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 e 65+) com base na remuneração horária de trabalhadores masculinos e femininos e de trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial

Fonte: SES; D4, DA para alguns países, mas nos grupos etários: -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

c) Taxa de emprego por nível de educação (CITE, 3 níveis)

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho; DA

d) Disparidade de remuneração por nível de educação (CITE, 3 níveis), trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial

Fonte: SES; D4

Indicador 5: Segregação no mercado de trabalho

a) Remuneração horária ilíquida média dos trabalhadores masculinos e femininos nos 5 sectores da indústria (NACE, 2 dígitos) com os números mais elevados de trabalhadores femininos e os números mais elevados de trabalhadores masculinos.

Fonte: SES; D4

b) Remuneração horária ilíquida média dos trabalhadores femininos e masculinos nas 5 categorias profissionais (categorias da CIP, 2 dígitos) com os números mais elevados de trabalhadores femininos e os números mais elevados de trabalhadores masculinos.

Fonte: SES; D4

c) Disparidade de remuneração em gestão (CIP 12 e 13)

Fonte: SES; D4

D. Políticas para combater as disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Indicador 8: Medidas para promover a igualdade de remuneração e combater as disparidades de remuneração entre homens e mulheres (a avaliar de 4 em 4 anos)

Situação:

- a) Partes/organismos implicados no tema das disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Parte/organismo interessado	Principal papel neste contexto
-----------------------------	--------------------------------

- b) Medidas governamentais tomadas para eliminar as disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Ano	Título da medida	Tipo de medida	Plano de acção ou acção isolada	Parte (Organismo)
-----	------------------	----------------	---------------------------------	-------------------

- c) Boas práticas destinadas a eliminar as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres

Ano	Título da medida	Descrição
-----	------------------	-----------

Desenvolvimento:

- a) Avaliação da legislação que visa combater as disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Sim	Não
Legislação	Principais conclusões

- b) Avaliação de outras medidas que visam combater as disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Sim	Não
Designação da medida	Principais conclusões

- c) Sistema de recolha de dados relativos a queixas sobre discriminação em matéria de remuneração entre homens e mulheres

- d) Organismo/organismos encarregado(s) da recolha de dados

- e) Número de queixas apresentadas sobre discriminação em matéria de remuneração entre homens e mulheres

Ano	Número de queixas
-----	-------------------

- f) Rácio geral: número de queixas sobre discriminação em matéria de remuneração entre homens e mulheres, comparativamente com o total de queixas sobre discriminação entre homens e mulheres no domínio do emprego

II. INDICADORES COMPLEMENTARES QUE PERMITEM UMA AVALIAÇÃO EXAUSTIVA DAS DISPARIDADES DE REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

B. Factores de desigualdade

Indicador 6: Rácio de acordo com as características pessoais (novo indicador 2010)

- a) Taxa de emprego por situação familiar e estado civil (cruzados)

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho; DA

- b) Disparidades de remuneração entre homens e mulheres por situação familiar e estado civil

Fonte: SES (desejável no futuro); N

- c) Disparidades de remuneração entre homens e mulheres por país de nascimento

Fonte: SES (desejável no futuro); N

C. Peso relativo destes factores

Indicador 7: Decomposição do desvio salarial horário entre homens e mulheres através da técnica Oaxaca

- a) Contribuição relativa do factor «tempo parcial» para o desvio salarial total
- b) Contribuição relativa do factor «educação» para o desvio salarial total
- c) Contribuição relativa do factor «idade» para o desvio salarial total
- e) Contribuição relativa do factor «sector» para o desvio salarial total
- d) Contribuição relativa do factor «país de nascimento» para o desvio salarial total
- f) Contribuição relativa do factor «profissão» para o desvio salarial total
- g) Contribuição relativa do factor «empresa» para o desvio salarial total
- h) Contribuição relativa do factor «situação familiar» para o desvio salarial total (desejável no futuro); N
- i) Contribuição relativa do factor «estado civil» para o desvio salarial total (desejável no futuro); N
- j) Contribuição relativa do factor «país de nascimento» para o desvio salarial total (desejável no futuro); N
- k) Parte do desvio salarial inexplicada por factores identificáveis

Fonte: SES; D4

D. Políticas para combater as disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Indicador 9: Influência da negociação colectiva na promoção da igualdade de remuneração e na eliminação das disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Situação

- a) Medidas respeitantes às disparidades de remuneração entre homens e mulheres implementadas no quadro da negociação colectiva

Ano	Título da medida	Tipo de medida	Partes/Organismos	Natureza da medida	Nível de aplicação
-----	------------------	----------------	-------------------	--------------------	--------------------

- b) Boas práticas sobre a maneira de pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres na negociação colectiva

Ano	Título da medida	Descrição
-----	------------------	-----------

Desenvolvimento

- a) Sistema de recolha de dados de acordos colectivos relativamente à questão das disparidades de remuneração entre homens e mulheres

	Organismo responsável	Público ou privado
Sim		
Não		

- b) Sistema de recolha de dados respeitantes a convenções colectivas que tratam da questão das disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Ano	Número de convenções colectivas
-----	---------------------------------

- c) Avaliação de medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres na negociação colectiva

Sim	Não
Medidas	Principais conclusões

Indicador 10: Efeito do trabalho a tempo parcial, da licença parental, dos sistemas de crédito de tempo e das interrupções da carreira nas disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Desenvolvimento

- a) Avaliação ou investigação relativa aos efeitos das formas de emprego flexíveis nas disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Formas de emprego flexíveis	Sim	Não
Tempo parcial		
Interrupção da carreira		
Sistema de crédito de tempo		
Licença parental		

Formas de emprego flexíveis	Avaliação do efeito a curto prazo	Avaliação do efeito a longo prazo
Tempo parcial		
Interrupção da carreira		
Sistema de crédito de tempo		
Licença parental		

- b) Principais conclusões da avaliação

Avaliação sobre:	
Tempo parcial	
Interrupção da carreira	
Sistema de crédito de tempo	
Licença parental	

- c) Informações fornecidas pelas autoridades públicas no intuito de sensibilizar para os efeitos das formas flexíveis de emprego nas disparidades de remuneração entre homens e mulheres

Sim	Não
-----	-----