



**O nosso trabalho
terá o mesmo valor?**

Principais valores relativos à igualdade existente entre mulheres e homens no trabalho, em relação ao diferencial de remuneração

	Mulheres	Homens
Taxa de emprego (%)	58,3	72,5
Percentagem de trabalhadores em part-time (%)	31,2	7,7
Número de horas médio despendido semanalmente em tarefas domésticas e familiares**	25,5	7,8
Número de horas médio despendido semanalmente em trabalho remunerado (incluindo viagens entre casa e emprego)**	38,1	45,5
Habilitações literárias (pelo menos 12º ano de escolaridade) faixa etária 20-24 (em %)	80,8	75,5
Distribuição de licenciados universitários (em %) por sexo*	59	41
Percentagem de trabalhadores nos sectores de «Fabrico, construção, transportes e comunicação»	17,4	44,3
Percentagem de trabalhadores nos sectores de «Administração pública, educação, saúde e assistência social e outras actividades de serviço comunitário»	40,5	18,1
Percentagem de indivíduos em risco de pobreza com idade igual ou superior a 65 anos (em %)*	21	16

Fonte: Eurostat, 2007 excepto em *, 2006.

** Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT)

Não poderá ser considerada responsável a Comissão Europeia, nem nenhuma pessoa agindo em seu nome, pela utilização que possa ser feita da informação incluída neste folheto.

Fotografias: © Comissão Europeia/Thierry Maroit

Quais as medidas adoptadas pela UE?

Salário igual para trabalho de valor igual é um dos princípios fundadores da União Europeia. Consagrado no Tratado de Roma de 1957, foi objecto de uma directiva de 1975 que proíbe a discriminação sob todos os aspectos em termos de remuneração entre mulheres e homens **pelo mesmo trabalho ou por trabalho de valor igual**.

A UE continua a trabalhar para reduzir as diferenças injustificadas na remuneração de mulheres e homens. É um dos principais objectivos do seu **Roteiro para a igualdade entre mulheres e homens 2006-2010**. Na sua Comunicação de 2007 «**Reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens**», a Comissão Europeia analisou as causas das **disparidades salariais entre mulheres e homens**, identificando formas de o combater.

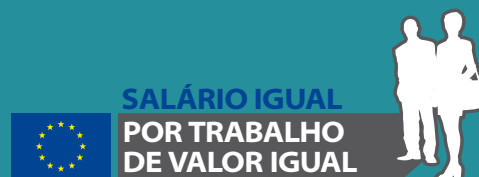
A Comissão está a **analisar até que ponto é eficaz a lei comunitária** no que respeita à igualdade na remuneração, podendo, se necessário, apresentar nova legislação sobre esta matéria.

Reduzir as disparidades salariais exige a adopção de medidas por parte de várias entidades. Para além das medidas da Comissão Europeia, o **Parlamento Europeu** aprovou também recentemente um relatório, destacando a importância desta questão.

Com o **Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos** de 2006, os líderes da UE tornaram prioritário o combate à disparidade salarial entre mulheres e homens.

Combater a disparidade salarial é também uma das principais medidas do «Quadro de acções em matéria de igualdade entre sexos», adoptado pelos **parceiros sociais europeus** em 2005.

Esta campanha faz parte dos esforços da Comissão para aumentar a consciencialização acerca da disparidade salarial entre mulheres e homens e sobre a forma de a combater.



Para obter mais informações acerca das disparidades salariais entre mulheres e homens:
<http://ec.europa.eu/equalpay>

KE31-09-257-PT-D



**Acabar com as disparidades
salariais entre mulheres e homens
Faz sentido para todos**





Rapaz ou rapariga,
igualdade de oportunidades?

Ter um filho poderá
prejudicar a minha carreira?

Mesmo trabalho,
mesma reforma?

O que se entende por disparidades salariais entre mulheres e homens?

Em média, as mulheres ganham menos 17%* do que os homens na UE. O diferencial de remuneração mede a diferença entre o pagamento à hora médio entre homens e mulheres, pelo trabalho pago no conjunto da economia.

Porque é que, em média, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens?

O diferencial de remuneração é um fenómeno complexo, com várias causas, frequentemente inter-relacionadas:

- **Discriminação directa:** por vezes, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens, na execução do mesmo trabalho. Porém, devido ao facto de ter havido bastante evolução nos últimos anos, dispondo nós agora de legislação nacional e europeia efectiva, este factor explica apenas uma parte limitada do diferencial de remuneração.
- **As competências das mulheres são subvalorizadas:** é mais frequente as mulheres ganharem menos do que os homens por fazerem trabalhos do mesmo valor. Na realidade, enquanto as mulheres representam 59% de todos os novos graduados universitários, o seu trabalho é muitas vezes ainda visto como menos importante do que o trabalho que os homens fazem, embora todos os demais parâmetros sejam os mesmos. As tabelas salariais de empregos que exigem competências, qualificações ou experiência semelhantes tendem a ser inferiores quando

são predominantemente executados por mulheres. Por exemplo, num supermercado, as funcionárias da caixa ganham normalmente menos do que os funcionários masculinos da loja.

- **Segregação no mercado de trabalho:** continua a verificar-se a tendência de mulheres e homens terem funções diferentes. As mulheres trabalham frequentemente em sectores em que os ordenados são, em média, inferiores aos daqueles dominados por homens. Mais de 40% das mulheres trabalham na área da saúde, educação e administração pública – duas vezes mais do que os homens (consultar tabela). Apenas 29% dos cientistas e engenheiros da UE são mulheres. Além do mais, as mulheres trabalham essencialmente como assistentes administrativas, empregadas de loja ou em funções que exigem poucas ou mesmo nenhuma qualificações específicas, com a inerente baixa remuneração.
- **Tradição e estereótipos:** embora isto possa reflectir preferências pessoais, a tradição e os estereótipos também podem influenciar, por exemplo, a escolha da área de educação e os padrões de emprego.
- **Conciliação da vida profissional e familiar:** o diferencial de remuneração também reflecte obstáculos estruturais na vida de cada indivíduo, o que continua a afectar predominantemente as mulheres. As mulheres têm mais frequentemente interrupções na carreira, o que tem efeitos negativos na sua evolução profissional. Este facto também significa carreiras menos recompensadas em termos financeiros.

O diferencial de remuneração reduz as poupanças ao longo da vida e as reformas das mulheres, o que provoca que as mulheres de idade avançada vivam situações de pobreza.

Porque é que este assunto é importante?

Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens faz sentido em termos empresariais e cria uma sociedade mais equilibrada.

As empresas que promovam a igualdade nos locais de trabalho, criarão os **melhores postos de trabalho** para todos os trabalhadores. Remunerar mulheres e homens em função das suas competências efectivas e valorizar a sua contribuição numa base de igualdade pode resultar no recrutamento e retenção do melhor e mais **bem preparado pessoal**. Os empregadores tiram partido da utilização das competências e talento das mulheres de uma forma mais eficaz ao garantir que as mulheres beneficiam de formação e de iniciativas de desenvolvimento de carreira.

Este facto é importante para aumentar a produtividade e a competitividade. Um número cada vez maior de estudos encontrou uma correlação entre maior igualdade entre sexos e a rentabilidade, especialmente nos postos de trabalho de quadros superiores. Outras pesquisas indicam correspondência entre o equilíbrio de sexos nas equipas de administração e a capacidade de inovação.

Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens pode contribuir para criar uma **sociedade mais coesa e igualitária**.

Contribui para valorizar as mulheres e **aumentar a sua independência financeira**. Pode aumentar os rendimentos das mulheres durante a sua vida profissional e reduzir os níveis de pobreza, especialmente quando atingem a idade da reforma.

* Este valor baseia-se numa nova fonte da UE (SES). O aumento aparente, de 15% em 2006 para os actuais 17%, deve-se apenas a uma alteração da metodologia.