



Bruxelas, 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO
E AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU**

**Plano de ação da UE para 2017-2019
Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres**

1. DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NA UE

As disparidades salariais entre homens e mulheres estagnaram devido ...

A igualdade entre homens e mulheres é um dos valores fundamentais da União Europeia. No entanto, não é uma realidade no mundo do trabalho. As mulheres na UE, em todos os setores da economia, ganham, em média, menos 16 % por hora do que os homens. Esta disparidades salariais entre homens e mulheres mantiveram-se nos últimos 5 anos. Ao ritmo da evolução atual, esta lacuna será colmatada apenas no início do próximo milénio. A estagnação recente suscita questões quanto à necessidade de reforçar e adaptar as iniciativas existentes: as desigualdades de género no mercado de trabalho foram restringidas, mas não eliminadas¹.

...a uma segregação generalizada no mercado de trabalho,

Os setores e as profissões estão segregados: a maioria dos trabalhadores europeus tem maioritariamente colegas do mesmo sexo², e os setores onde as mulheres estão agrupadas oferecem frequentemente remunerações inferiores às dos setores ocupados pelos homens³. Embora várias iniciativas tenham conseguido incentivar as mulheres a entrar em setores dominados pelos homens, como as ciências e a tecnologia, o nível de segregação profissional e setorial manteve-se, de um modo geral, praticamente inalterado⁴. Além disso, em quase todos os setores, os homens são promovidos mais frequentemente para cargos de supervisão ou de gestão, alcançando posições de topo, sendo que menos de 5 % dos diretores executivos são mulheres. Esta segregação «vertical» é responsável por uma parte significativa das disparidades salariais entre homens e mulheres⁵.

...aos estereótipos persistentes, alimentados por políticas desajustadas em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Perduram os estereótipos sobre o papel dos homens e das mulheres na sociedade e, conseqüentemente, sobre a vocação das mulheres para aceder ao mercado de trabalho ou para ficarem em casa. Esta é uma das causas profundas das disparidades salariais existentes entre homens e mulheres. Os homens dedicam, em média, muito menos tempo do que as mulheres a cuidar dos filhos menores ou de familiares dependentes, ao passo que as mulheres não podem dedicar esse tempo a um trabalho remunerado ou a adquirir

¹ Em especial, os dados revelam que as disparidades salariais entre homens e mulheres poderão aumentar com o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho. Ver Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016), «Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries», relatório elaborado e financiado pela Comissão Europeia — Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores. Além disso, a evolução do mercado de trabalho tem sido, de um modo geral, desfavorável aos trabalhadores com baixos salários. Por conseguinte, as mulheres têm vindo a avançar contra tendências desfavoráveis. Ver Blau F e Kahn L (1997), «Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s», Journal of Labor Economics, Vol. 15, n.º 1, Parte 1 (Jan., 1997), p. 1-42

² Ver Burchell B., Hardy V., Rubery J. e Smith M. (2015), A new method to understand labour market segregation, relatório elaborado e financiado pela Comissão Europeia — Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores: apenas 18 % das mulheres e 15 % dos homens exercem profissões mistas (60-40 % homens e mulheres).

³ Boll et al. (2016): a segregação setorial contribui para aumentar as disparidades salariais entre homens e mulheres em todos os países. O efeito da segregação profissional é mais heterogéneo entre países: em certos países, na realidade, a segregação profissional pode proteger as mulheres.

⁴ Ver o Índice de segregação profissional e por setor publicado anualmente no relatório da Comissão Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens.

⁵ Ver Boll et al. (2016):

uma experiência que as ajudará ao longo de toda a sua vida profissional⁶. Se forem bem concebidas, as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar poderão contribuir para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres. O investimento em estruturas de acolhimento formais e em licenças para assistência à família adequadas para mulheres e homens contribui para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, uma vez que reduz as interrupções de carreira e a intermitência no emprego das mulheres. As modalidades de trabalho flexíveis (incluindo horários de trabalho flexíveis, a redução dos horários de trabalho e o teletrabalho) devem ser mais valorizadas, tanto para as mulheres como para os homens, e não devem ser vistas como um custo para os empregadores, que tendem frequentemente a penalizar os trabalhadores sob a forma de desvantagens salariais⁷.

...e à discriminação, favorecida pela falta de transparência

Em quase todas as profissões, os homens ganham, em média, mais do que as mulheres. A discriminação salarial continua a ser uma prática generalizada: uma mulher pode ganhar menos do que um homem por um trabalho exatamente idêntico; e o trabalho normalmente realizado pelas mulheres é menos bem remunerado do que o trabalho habitualmente realizado pelos homens, mesmo quando é de igual valor. Além disso, o sigilo em torno dos níveis de remuneração dificulta ainda mais a deteção de casos de discriminação. Embora a maioria dos europeus (69 %) tenha conhecimento da existência das disparidades salariais entre homens e mulheres em todos os setores da economia, os trabalhadores consideram que essas disparidades não existem nas suas próprias empresas, enquanto um terço dos trabalhadores desconhecem o valor do salário dos seus colegas. Os europeus defendem uma maior transparência no trabalho: quase dois terços mostram-se favoráveis à publicação dos salários médios por sexo e por tipo de trabalho auferidos na organização ou empresa onde trabalham⁸.

Quase metade dos trabalhadores sente-se desconfortável com a ideia de negociar o seu salário, e esta proporção é mais elevada entre as mulheres do que entre os homens. No entanto, o contexto também tem a sua importância: as mulheres tendem a negociar tanto quanto os homens quando está explicitamente estipulado que os salários são negociáveis e que a negociação é, por conseguinte, um comportamento adequado. A organização do trabalho e a conceção das políticas salariais e de recrutamento podem efetivamente ter um impacto significativo: se forem bem concebidas, poderão contrariar os nossos preconceitos inconscientes no que se refere a homens e mulheres e evitar a «duplicidade de critérios» que leva a que as mulheres e os homens auferam salários diferentes.

A dimensão das disparidades salariais entre homens e mulheres na economia depende igualmente dos mecanismos que fixam os salários. Os salários mínimos intersetoriais e os mecanismos de fixação dos salários podem contribuir para aumentar os salários nos setores de baixas remunerações e, por conseguinte, colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres⁹.

⁶ CE (2015) An ever closer union among the peoples of Europe? Aumento das desigualdades na UE e os seus impactos social, económico e político. resultados de investigação financiada pela UE. DG RTD, Bruxelas, p. 54-55.

⁷ Goldin C. (2014), «A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter.», *American Economic Review*, 104 (4) :1091-1119.

⁸ Eurobarómetro 465.

⁹ Por exemplo, prevê-se que a introdução de um salário mínimo na Alemanha permita reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres em 2,5 pontos percentuais. As mulheres deverão igualmente beneficiar do recente aumento do salário mínimo em alguns dos países que registam as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres (República Checa, Eslováquia e Reino Unido).

A situação atual revela a necessidade de ponderar medidas mais abrangentes a nível da UE. Essas medidas contribuirão para promover o emprego e o crescimento na UE e um mercado único de trabalho, mais equitativo. A presente comunicação apresenta um plano de ação destinado a intensificar a luta contra as disparidades salariais entre homens e mulheres e a assegurar a plena aplicação do princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens.

2. PRIORIDADES POLÍTICAS

Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres continua a ser uma etapa fundamental na realização do objetivo último, que é o de conseguir a igualdade entre homens e mulheres¹⁰ e concretizar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU. Contribuí também para fazer avançar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais [proclamado pelo Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão na Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento, em Gotemburgo, em 17 de novembro], nomeadamente o seu princípio n.º 2, relativo à garantia de igualdade de género em todos os domínios e princípio n.º 3, sobre a igualdade de oportunidades.

Por conseguinte, continua a ser uma prioridade política da Comissão¹¹. O presente plano de ação tem por objetivo traduzir este compromisso de colmatar das disparidades salariais entre homens e mulheres numa lista de ações concretas importantes.

O plano de ação inclui um conjunto amplo e coerente de atividades que visam colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres de todos os ângulos possíveis, em vez de destacar apenas um fator ou uma causa. Estas atividades irão reforçar-se mutuamente.

Foram definidas oito grandes vertentes de ação:

- 1- Melhorar a aplicação do princípio da igualdade salarial;
- 2- Combater a segregação profissional e setorial;
- 3- Quebrar o «teto de vidro»: iniciativas para combater a segregação vertical;
- 4- Combater o efeito penalizante das obrigações familiares;
- 5- Melhorar a valorização das competências, dos esforços e das responsabilidades das mulheres;
- 6- Promover a transparência: denunciar as desigualdades e os estereótipos;
- 7- Alertar e informar sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- 8- Reforçar parcerias para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Para garantir a eficácia, será necessário desenvolver sinergias entre as medidas adotadas pelas principais partes interessadas a nível europeu, nacional e organizacional.

¹⁰ Representa um terço das disparidades de rendimentos entre mulheres e homens ao longo da vida profissional. Ver relatório da Comissão sobre a igualdade entre homens e mulheres (2017) e Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

¹¹ A eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres é um dos objetivos do Compromisso estratégico para a igualdade de género (2016-2019) da Comissão http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

AÇÃO 1: MELHORAR A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DE IGUALDADE SALARIAL

A Comissão irá avaliar a necessidade de outras medidas jurídicas para melhorar a aplicação deste princípio e reforçar a monitorização e o controlo da aplicação dos direitos existentes na UE.

No seu artigo 157.º, o TFUE consagra o princípio da igualdade salarial. O artigo 4.º da Diretiva reformulada relativa à igualdade de género (Diretiva 2006/54/CE) estabelece o princípio da igualdade salarial, prevendo que, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo.

Em 2013, a Comissão aprovou um relatório sobre a aplicação da Diretiva reformulada relativa à igualdade de género¹². O relatório apresenta o ponto da situação relativamente à aplicação da Diretiva no terreno, inclusivamente no que se refere à questão da igualdade salarial.

Em 2014, a Comissão adotou uma recomendação sobre transparência salarial¹³, que promove a aplicação mais eficaz da legislação em matéria de igualdade salarial através de um conjunto de medidas concretas destinadas a aumentar a transparência salarial¹⁴. A recomendação insta os Estados-Membros a escolher e a aplicar pelo menos uma das medidas supramencionadas, à luz das respetivas circunstâncias internas.

Em conjunto com este plano de ação, a Comissão adotou um relatório de avaliação sobre a recomendação relativa à transparência. O relatório faz um balanço do seguimento dado pelos Estados-Membros e apresenta uma síntese das medidas nacionais existentes¹⁵. A avaliação das medidas nacionais notificadas pelos Estados-Membros revelou que as medidas nacionais de transparência atualmente em vigor são insuficientes e não são, por si só, eficazes.

O relatório sobre a aplicação da Diretiva reformulada relativa à igualdade de género e a aplicação da recomendação relativa à transparência comprovam a necessidade de consolidar o quadro jurídico em vigor e de melhorar a sua aplicação.

Mais concretamente, a Comissão irá:

- avaliar a possibilidade de introduzir alterações específicas na Diretiva reformulada relativa à igualdade de género, considerando:
 - a necessidade e a possibilidade de tornar vinculativas a totalidade ou uma parte das medidas relativas à transparência salarial previstas na Recomendação de 2013, tais como:

¹² 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) 861 final — http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf

¹³ Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, COM(2014) 1405 final — http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

¹⁴ (i) permitir que os trabalhadores possam solicitar informações sobre os níveis de remuneração, repartidos por sexo, de outras categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual; (ii) a comunicação periódica pelos empregadores das estruturas salariais por categoria de trabalhadores ou de lugar, repartidos por sexo (unicamente nas grandes e médias empresas); (iii) auditorias relativas às remunerações nas grandes empresas; e iv) um debate ao nível adequado sobre questões relacionadas com a igualdade salarial na negociação coletiva.

¹⁵ COM(2017) 671

- o direito dos trabalhadores a solicitar informações sobre os níveis de remuneração,
 - a comunicação periódica pelos empregadores dos salários por categoria de pessoal ou por função,
 - a clarificação do conceito de trabalho de valor igual,
- o reforço das sanções e das indemnizações das vítimas avaliando a necessidade de introduzir medidas como¹⁶:
 - sanções mínimas em caso de violação do princípio da igualdade salarial, e
 - normas mínimas em matéria de indemnização que coloquem a vítima no cargo em que estaria caso o princípio da igualdade salarial tivesse sido respeitado,
 - a garantia da igualdade de género nos regimes de pensões profissionais, de modo a que a Diretiva reformulada relativa à igualdade de género seja conforme com a jurisprudência do Tribunal de Justiça: a Diretiva autoriza um tratamento diferente entre mulheres e homens no que respeita às pensões profissionais tendo em conta a diferença entre os sexos em termos da esperança de vida estatística, levando a que as mulheres recebam uma pensão mensal mais baixa porque a sua esperança de vida média é maior (o que contribui para as disparidades entre homens e mulheres nas pensões); o Tribunal de Justiça considerou esta prática discriminatória e proibiu-a para as pensões do Estado¹⁷ em 2014 e para pensões privadas (contratos de seguro) em 2011¹⁸,
 - o reforço do papel coercitivo dos organismos de promoção da igualdade, por exemplo ao:
 - assegurar que os organismos de promoção da igualdade possam desempenhar plena e integralmente o seu papel, nomeadamente através da monitorização e da aplicação das regras em vigor,
 - clarificar os requisitos previstos na Diretiva e/ou estabelecer normas horizontais para os organismos de promoção da igualdade, em consonância com o seu estatuto de monitorização, nomeadamente no que se refere à sua independência, eficácia e competências¹⁹,
 - continuar a avaliar se o acervo da UE está a ser corretamente aplicado nos diferentes Estados-Membros da UE e monitorizar a aplicação do princípio da igualdade salarial no terreno; em caso de incumprimento, a Comissão continuará

¹⁶ A diretiva reformulada relativa à igualdade de género obriga os Estados-Membros a estabelecer sanções que devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. No entanto, as sanções previstas nas legislações nacionais dos Estados-Membros são muito variáveis, o que conduz a uma aplicação desigual dos direitos concedidos ao abrigo da Diretiva.

¹⁷ No processo C-318/13, processo intentado por X, de 3 de setembro de 2014, o TJUE declarou que a diferenciação das prestações com base em dados atuariais associados ao género é inadmissível nas pensões do regime legal de segurança social ao abrigo da Diretiva 79/7/CEE.

¹⁸ No processo C-236/09, Test Achats, de 1 de março de 2011, o TJUE anulou o artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2004/113/CE, que permitia a aplicação de fatores atuariais em função do sexo nos contratos de seguro. O acórdão obrigou os Estados-Membros a tornar obrigatórios até 21 de dezembro de 2012 os prémios e as prestações unissexo.

¹⁹ Conforme anunciado no seu relatório sobre a avaliação da Recomendação de 2014.

a instaurar processos por infração contra o Estado-Membro em causa por incumprimento das suas obrigações da UE;

- aprovar, em 2019, um relatório sobre as medidas nacionais adotadas com base no artigo 157.º, n.º 4, do TFUE, que preveja 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;
- continuar a trabalhar em conjunto com a Rede europeia de organismos de promoção da igualdade (EQUINET), o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens e o Grupo de Alto Nível para a integração da igualdade de género, com vista a reforçar a aplicação do princípio da igualdade salarial nos Estados-Membros.

AÇÃO 2: COMBATER A SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL E SETORIAL

A Comissão irá apoiar práticas que visem abordar, num estado precoce da educação e da vida profissional, os estereótipos que conduzem a diferenças no emprego das mulheres e dos homens nos diferentes domínios. A Comissão irá apoiar as empresas e outros empregadores nos seus esforços para assegurar a igualdade salarial e atrair e conservar o sexo sub-representado.

A segregação setorial é um dos principais vetores das disparidades salariais entre homens e mulheres.

A representação de homens e de mulheres varia de um setor económico para o outro. As mulheres estão menos representadas em alguns setores da economia, como a construção, a indústria transformadora, os transportes, as ciências e as TIC²⁰. Inversamente, os homens raramente entram em setores que são fundamentais para o futuro da sociedade e da economia europeias, como a educação, a enfermagem e as profissões relacionadas com a prestação de cuidados na área da saúde.

O setor das TIC tem vindo a crescer nos últimos 10 anos e prevê-se que continue a criar postos de trabalho. No entanto, apenas cerca de 16 % dos quase 8 milhões de trabalhadores do setor das TIC são mulheres. Nos setores da engenharia e das ciências, a clivagem entre homens e mulheres ainda é perceptível nas camadas mais jovens: embora, em 2014, as mulheres representassem 46 % do total de doutorados na UE, representavam apenas 28 % dos doutorados nas áreas da engenharia, da produção industrial e da construção, e apenas 21 % dos diplomados na área da informática. Por outro lado, os homens representam apenas 33 % dos doutorados na área da docência.

A atração de um maior número de mulheres para as áreas das ciências, da tecnologia, da engenharia e da matemática (STEM)²¹ contribuiria para aumentar o PIB per capita da UE de 2,2 % para 3,0 % em 2050. Para o efeito, poderiam aproveitar-se as novas tendências,

²⁰ As mulheres representam apenas 10 % da força de trabalho no setor da construção, 22 % no setor dos transportes e 30 % na indústria transformadora (em comparação com 46 % da economia no seu conjunto).

²¹ Ver o estudo do EIGE sobre a redução das disparidades entre homens e mulheres nas áreas das ciências, da tecnologia, da engenharia e da matemática (STEM) — <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

como o interesse feminino pela programação ou a criação de *start-ups* geridas por mulheres.

Tendo em conta que as opções de carreira e de estudos são feitas numa fase bastante precoce da vida e são frequentemente irreversíveis, a luta contra a segregação no mercado de trabalho exige uma ação ao nível das escolas. Os dados do programa PISA²² revelam que os estereótipos de género ainda são preponderantes, dando azo a diferenças a nível da autoconfiança e da participação em diferentes áreas. Existem algumas boas práticas sobre o modo de combater a segregação na educação e no mercado de trabalho. A aprendizagem mútua e provas «do que funciona» são necessárias neste domínio.

Mais concretamente, a Comissão irá:

apoiar projetos transnacionais destinados a combater os estereótipos e a segregação no domínio do ensino e da formação e no mercado de trabalho, com especial incidência em experiências que produzam dados concretos. O apoio financeiro será concedido através do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania (REC) 2014-2020, complementando o apoio prestado aos Estados-Membros através do FSE e do Erasmus+;

- organizar uma conferência destinada a fazer o balanço (em 2018) e uma conferência final (2019) sobre os resultados dos projetos destinados a combater os estereótipos e a segregação²³; em cooperação com as principais partes interessadas, nomeadamente representantes de escolas, entidades formadoras, universidades, serviços públicos de emprego e conselheiros de orientação profissional. As conferências destinam-se a destacar as experiências mais promissoras e a divulgá-las a um vasto conjunto de partes interessadas e governos nacionais;
- encetar a partilha regular de boas práticas entre empresas, contribuir para eliminar a segregação em razão do género e continuar a facilitar a Plataforma das Cartas da Diversidade da UE²⁴;
- continuar a financiar projetos de base comunitária destinados a questionar os estereótipos, conduzidos pelas comunidades de ensino e de formação através do programa Erasmus+;
- lançar iniciativas específicas em vários setores para erradicar os estereótipos associados às competências, às aptidões e aos papéis das mulheres e dos homens, tais como:

²² A OCDE é responsável pelo Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA), que consiste num inquérito trienal dirigido a alunos de 15 anos de todo o mundo. Inquérito de 2015.

²³ Subvenções a ações destinadas a apoiar projetos transnacionais que visam promover as boas práticas em matéria de papéis masculinos e femininos e superar os estereótipos de género na educação, na formação e no local de trabalho — JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Ver http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

²⁴ A plataforma das Cartas da Diversidade à escala da UE foi criada em 2010 e é financiada pela Comissão Europeia. A plataforma é atualmente constituída por 18 Cartas da Diversidade dos seguintes países: Bélgica, República Checa, Dinamarca, Alemanha, Estónia, Irlanda, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Hungria, Países Baixos, Áustria, Polónia, Portugal, Eslováquia, Finlândia e Suécia.

Ver http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

- continuar a convidar as empresas a associarem-se à Grande Coligação para a criação de competências e empregos na área digital²⁵ e, em particular, convidá-las a dotar mais mulheres e raparigas de competências na área digital e a incentivá-las a prosseguir estudos e a enveredar por carreiras na área das TIC; Será disponibilizado financiamento da UE a organizações e empresas a fim de dar continuidade ao intercâmbio de boas práticas em matéria de inovação, diversidade e inclusão em função do sexo, bem como de paridade a nível das decisões,
- publicar e ponderar o seguimento adequado a dar ao estudo realizado no outono de 2017 sobre o projeto *Women in Digital Age* («Mulheres na era digital»), que apresenta uma síntese das tendências neste campo,
- prever instrumentos para promover mudanças institucionais suscetíveis de fomentar a igualdade nas carreiras científicas (como o instrumento para a igualdade de género no meio académico e na investigação — GEAR — desenvolvido pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género) e continuar a assegurar uma monitorização regular das principais tendências a nível das ciências e da investigação na *She Figures*, a publicação emblemática da Comissão neste domínio,
- continuar a dar destaque às realizações das mulheres no domínio da ciência, através da organização do Prémio da UE para Mulheres Inovadoras,
- lançar uma plataforma da UE para a mudança com o objetivo de aumentar o emprego das mulheres e a igualdade de oportunidades no setor dos transportes²⁶, e publicar um estudo, em 2018, sobre os argumentos económicos a favor do aumento do emprego das mulheres no setor dos transportes; após uma ampla divulgação dos resultados, serão partilhadas as boas práticas do setor e outros setores serão incentivados a realizar um exercício semelhante,
- apoiar a aprendizagem pelos pares entre os Estados-Membros sobre as carreiras dos professores e dirigentes escolares, a fim de abordar o desequilíbrio entre homens e mulheres no ensino²⁷; esta ação será realizada no âmbito do programa Educação e Formação 2020, através de uma série de seminários de peritos, e será associada ao diálogo social setorial europeu no domínio da educação²⁸,
- apoiar a recolha de dados sobre os salários dos professores pela rede Eurydice²⁹, em cooperação com a OCDE, e incentivar os Estados-Membros a tomarem medidas para eliminar o baixo nível de remunerações neste setor.

²⁵ A Coligação para a criação de competências e emprego na área digital reúne Estados-Membros, empresas, parceiros sociais, organizações sem fins lucrativos e prestadores de serviços de educação, que se mobilizam para dar resposta ao défice de competências digitais na Europa.

²⁶ A partir de dezembro de 2017, as partes interessadas de todos os setores dos transportes poderão tornar visíveis as suas ações concretas a favor do emprego das mulheres e proceder ao intercâmbio de boas práticas.

²⁷ Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL, junho de 2015 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

²⁸ Apoiar os professores e os diretores das escolas, com vista a alcançar a excelência no ensino e na aprendizagem, componente da Comunicação sobre o desenvolvimento das escolas e um ensino da excelência para um melhor começo de vida (COM (2017) 248).

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

AÇÃO 3: ELIMINAR O «TETO INVISÍVEL»: COMBATER A SEGREGAÇÃO VERTICAL

A Comissão apoiará práticas que visem melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão e nos diferentes cargos em todos os setores de atividade.

Em todos os setores e profissões, as mulheres têm menos hipóteses de ser promovidas e de lhes serem confiadas responsabilidades de gestão. Por conseguinte, são necessárias ações para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisões e garantir a igualdade de género a todos os níveis³⁰.

Mais concretamente, a Comissão irá:

- trabalhar no sentido da adoção da proposta de diretiva da Comissão relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de administradores de empresas cotadas em bolsa. A proposta define objetivos quantitativos para os Estados-Membros e sublinha a importância de os conselhos de administração definirem critérios de seleção transparentes para os candidatos;
- monitorizar a aplicação das políticas destinadas a promover a paridade entre homens e mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa da UE, no contexto da Diretiva 2014/95/UE que altera a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos; darem seguimento às orientações da Comissão sobre a comunicação de informações não financeiras, analisando, nomeadamente, em que medida as grandes empresas abordam a paridade entre homens e mulheres nas respetivas políticas de diversidade³¹;
- continuar a assegurar o financiamento, através do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania, de projetos de governos, de parceiros sociais, de empresas, de ONG e de universidades, a fim de melhorar a paridade entre homens e mulheres nos lugares de direção a todos os níveis;³²
- encetar o diálogo com os parceiros sociais para promover medidas que favoreçam uma maior paridade entre homens e mulheres na tomada de decisões e lançarem e executarem projetos destinados a melhorar a paridade entre homens e mulheres nos cargos de decisão;
- incentivar os governos a adotar estratégias que prevejam medidas concretas para uma melhor representação do sexo sub-representado na tomada de decisões;
- encetar o diálogo com os organismos reguladores setoriais tendo em vista a adoção de medidas destinadas a melhorar a paridade entre homens e mulheres na tomada de decisões;

³⁰ Por exemplo, os dados de outubro de 2016 revelam que nas grandes empresas cotadas em bolsa dos Estados-Membros da UE menos de um quarto (23.9%) dos membros dos conselhos de administração são mulheres. A nível da política local, em 2015, as mulheres representavam apenas pouco mais de um em cada sete (15,1 %) presidentes da câmara ou outros dirigentes de órgãos autárquicos (relatório sobre a igualdade entre homens e mulheres de 2017).

³¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))

³² Entre 2014 e 2016, foram atribuídos 5 milhões de euros a 23 projetos dedicados a esta questão.

- implementar a iniciativa em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (ver ação 4), que defende um melhor equilíbrio e uma maior partilha das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, incentivando assim as mulheres a candidatarem-se a cargos superiores.

AÇÃO 4: COMBATER O EFEITO PENALIZANTE DAS OBRIGAÇÕES FAMILIARES

A Comissão apoiará a emancipação económica das mulheres promovendo políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Hoje em dia, as jovens concluem os estudos mais qualificadas do que os rapazes, mas em dez Estados-Membros aos 34 anos auferem já 10 % menos do que os homens³³. Esta disparidade vai-se acentuando com a idade, nomeadamente em consequência da chamada penalização por maternidade³⁴. As mulheres deixam o mercado de trabalho para cuidar dos filhos e/ou de familiares dependentes e — quando não abandonam totalmente o mercado de trabalho — ao reingressar, aceitam frequentemente cargos para os quais são sobrequalificadas a fim de poderem atender às suas obrigações familiares. As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar são uma condição indispensável para a melhoria da emancipação económica das mulheres, uma vez que um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar aumenta as oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho e elimina as barreiras que entravam o acesso ao emprego³⁵.

No contexto do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Comissão adotou uma iniciativa em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional, através da modernização do atual quadro jurídico da UE relativo às licenças para assistência à família e às modalidades de trabalho flexíveis e do desenvolvimento de um quadro político abrangente com vista a melhorar a conceção dos regimes de licença para assistência à família e das modalidades de trabalho flexíveis, melhorando a qualidade e a acessibilidade dos serviços de cuidados formais, com preços mais abordáveis, e abordando a questão dos fatores económicos que desencorajam as pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família a trabalharem. A iniciativa visa abordar o problema da sub-representação das mulheres no mercado de trabalho graças a uma melhor partilha das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, reduzindo assim o risco de as mulheres não poderem beneficiar das mesmas perspetivas de carreira e lutando contra os estereótipos que fazem com que os empregadores não se sintam incentivados a contratar e/ou promover mulheres. Esta medida deverá ter um impacto positivo no combate à segregação vertical em razão do género no mercado de trabalho, reduzindo os fatores que levam as mulheres a optarem, por iniciativa própria, por setores ou por níveis de emprego com remunerações mais baixas, que são atualmente encarados como proporcionando uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e que oferecem muitas vezes remunerações

³³ Eurostat, Inquérito sobre a Estrutura dos Ganhos.

³⁴ Os salários mais baixos, uma maior concentração no trabalho a tempo parcial e as interrupções de carreira associadas às responsabilidades familiares fazem com que muitas mulheres sejam economicamente mais dependentes dos seus parceiros ou do Estado e contribuem significativamente para as disparidades entre homens e mulheres nos salários e nas pensões. Esta situação provoca um risco acrescido de exposição das mulheres à pobreza e à exclusão social, tendo também repercussões negativas para os seus filhos e as suas famílias (ver a Comunicação COM(2017) 252 final da Comissão — Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores).

³⁵ Oláh S., Hobson B, and L. Carlson (2017) «Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations», projeto FamiliesAndSocieties no âmbito do Sétimo Programa-Quadro (GA 320116).

mais baixas (por exemplo, médicas de família, professoras ou funcionárias das autarquias locais).

Mais concretamente, a Comissão irá:

- promover a rápida adoção, pelos legisladores, da diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar³⁶ de progenitores e cuidadores;
- assegurar a rápida execução das medidas não legislativas previstas na Comunicação³⁷.

AÇÃO 5: MELHORAR A VALORIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS, DOS ESFORÇOS E DAS RESPONSABILIDADES DAS MULHERES

A segregação profissional e setorial é generalizada e a situação está a mudar muito lentamente³⁸. É igualmente necessário adotar medidas a curto ou médio prazo para melhorar os salários nas profissões dominadas pelas mulheres, como reconhecimento das competências, dos esforços e das responsabilidades mobilizados nesses setores.

Mais concretamente, a Comissão irá:

- trabalhar para um melhor reconhecimento das competências em todos os setores, incluindo os setores dominados pelas mulheres, no âmbito da sua Nova Agenda de Competências³⁹. As ferramentas⁴⁰ desenvolvidas no contexto desta Agenda (sobre qualificações, competências e validação da aprendizagem informal) são neutras no que diz respeito ao género e contribuirão para aproveitar ao máximo essas competências e melhorar a transparência das qualificações. Será dada particular atenção às questões de género na implementação da Nova Agenda de Competências. Mais concretamente, em conjunto com as principais partes interessadas, serão organizadas atividades de aprendizagem mútua sobre a forma como o reconhecimento e a validação das competências podem promover a igualdade entre homens e mulheres⁴¹;
- continuar os trabalhos de sensibilização para a importância de sistemas de classificação profissional não discriminatória em função do sexo para garantir a igualdade salarial na prática. Em 2018, a Comissão irá publicar e divulgar

³⁶ Proposta de diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, COM(2017) 253 final

³⁷ COM(2017) 252

³⁸ A investigação recente confirma que a segregação setorial entre homens e mulheres no mercado de trabalho é responsável por uma percentagem significativa das disparidades salariais entre homens e mulheres em todos os países da UE: as mulheres estão a ingressar em setores onde as remunerações são relativamente baixas. A segregação setorial evoluiu de forma muito lenta (relatório de 2017 sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE).

³⁹ Uma Nova Agenda de Competências para a Europa — Trabalhar em conjunto para reforçar o capital humano, a empregabilidade e a competitividade, COM(2016) 381 final.

⁴⁰ Nos últimos dez anos, a cooperação europeia progrediu e foram desenvolvidas ferramentas para promover a transparência em matéria de competências: i) o Quadro Europeu de Qualificações, ii) uma classificação europeia multilingue das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO), iii) uma recomendação do Conselho sobre a validação da aprendizagem não formal e informal.

⁴¹ As principais partes interessadas são as autoridades de qualificação nacionais, os serviços de informação, orientação e aconselhamento e as autoridades responsáveis pela validação da aprendizagem não formal e informal.

amplamente um guia atualizado sobre os sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórias em função do sexo⁴².

AÇÃO 6: PROMOVER A TRANSPARÊNCIA: DENUNCIAR AS DESIGUALDADES E OS ESTEREÓTIPOS;

A Comissão continuará o trabalho de recolha e disponibilização dos dados relevantes relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres e às suas consequências sobre os rendimentos e as pensões.

Para poder propor soluções adequadas para o combate às disparidades salariais entre homens e mulheres, é necessário um grau adequado de conhecimento dos problemas inerentes a este domínio e da sua dimensão.. Por conseguinte, Comissão trabalha continuamente no sentido de fornecer os dados relevantes sobre a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres e sobre as suas consequências para as pessoas, as economias e as sociedades⁴³ e de divulgar estudos relevantes nesta matéria⁴⁴.

Mais concretamente, a Comissão irá:

- continuar a apresentar regularmente informações sobre a evolução das disparidades a nível dos salários, dos rendimentos e das pensões entre homens e mulheres na Europa através dos seguintes meios:
 - o seu relatório anual sobre a igualdade entre mulheres e homens, publicado por ocasião do Dia Internacional da Mulher;
 - dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres⁴⁵ «em valores ajustados», desenvolvidos conjuntamente pela Comissão e pelo Eurostat em 2017 e 2018, e dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres «em valores não ajustados», desenvolvidos pela Comissão no Painel de Indicadores Sociais⁴⁶;
 - o Eurobarómetro sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres e a transparência salarial, que será publicado no outono de 2017;
 - um relatório sobre a aplicação da igualdade salarial publicado em conjunto com o presente plano de ação,
- lançar os trabalhos para avaliar melhor a igualdade de género na economia colaborativa, na medida em que os dados recolhidos na Europa e nos Estados

⁴² No seu relatório sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE (COM(2013) 861 final, de 6.12.2013), a Comissão apresenta, no anexo, orientações sobre os sistemas de avaliação e de classificação profissional neutros em termos de género (SWD(2013) 512 final, de 6.12.2013).

⁴³ Ver Bettio F. e Ticci E. (2017), Violence against women and economic independence.

⁴⁴ Como o relatório sobre a situação da transparência salarial na Europa, publicado em maio de 2017 pela Rede Europeia de Peritos Jurídicos no Domínio da Igualdade de Género, e o relatório intitulado «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries», elaborado pela Direção-Geral da Justiça;

⁴⁵ As disparidades salariais entre homens e mulheres podem ser explicadas por vários fatores: segregação, diferenças em matéria de sucesso escolar, diferenças em termos de experiência, etc. A parte restante «não explicada» das disparidades salariais entre homens e mulheres é denominada disparidades salariais entre homens e mulheres «em valores ajustados». Esta distinção entre uma parte de valores ajustados e uma parte de valores não ajustados pode fornecer informações adicionais aos decisores políticos.

⁴⁶ O Painel de Indicadores Sociais encontra-se disponível em: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

Unidos⁴⁷ revelam que há mais mulheres a entrar na «economia das plataformas». Esta tendência poderá contribuir para aumentar as disparidades salariais entre homens e mulheres. Será incluído um módulo específico sobre este tema no inquérito anual às forças de trabalho realizado pelo Eurostat;

- integrar uma perspetiva de género específica no Relatório sobre a adequação das pensões de 2018.

AÇÃO 7: ALERTAR E INFORMAR SOBRE AS DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

A Comissão participará ativamente em atividades de sensibilização sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres e apresentará orientações sobre o princípio da igualdade salarial.

As disparidades salariais entre homens e mulheres só diminuirão com uma participação forte de todos os intervenientes interessados, ou seja, os trabalhadores, as empresas e as autoridades públicas. A informação é fundamental para permitir que as vítimas de discriminação façam valer seus direitos, para permitir que as empresas ajustem as suas práticas e as suas políticas e para permitir que as autoridades públicas tomem as medidas de acompanhamento necessárias e/ou adotem orientações nessa matéria.

Mais concretamente, a Comissão irá:

- chamar a atenção para as disparidades salariais entre homens e mulheres e para as suas causas subjacentes, nomeadamente celebrando o Dia Europeu da Igualdade Salarial;
- atualizar e divulgar anualmente material de comunicação específico e fichas de dados por países sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- continuar a divulgar os resultados dos projetos financiados no âmbito do programa PROGRESS da UE, designadamente oito projetos transnacionais, dirigidos pela sociedade civil e por parceiros sociais para compreender e abordar a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres, centrando-se em setores específicos. Os projetos incluem o desenvolvimento de uma calculadora que permite às empresas compreender melhor e combater as disparidades salariais entre homens e mulheres registadas nas suas empresas (inspirada na ferramenta LOGIB);
- publicar e divulgar, em 2018, um guia atualizado relativo à jurisprudência sobre o princípio da igualdade salarial, com base no anexo⁴⁸ do Relatório sobre a

⁴⁷ Ver Krueger and Katz (2016), «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015». Os dados americanos revelam um aumento considerável da probabilidade de as mulheres trabalharem com base em modalidades de trabalho alternativas. Entre 2005 e 2015, a percentagem de mulheres que trabalhavam com base em modalidades de trabalho alternativas aumentou para mais do dobro, passando de 8,3 % para 17,0 %. No que diz respeito aos homens, esta percentagem registou um aumento mais modesto, passando de 11,6 % para 14,7 %. Ver igualmente «The situation of workers in the collaborative economy», análise aprofundada, dados do Parlamento Europeu para a UE.

⁴⁸ SWD(2013) 512 final, de 6.12.2013.

aplicação da Diretiva 2006/54/CE⁴⁹, que apresenta uma síntese da jurisprudência de grande relevância;

- elaborar e divulgar amplamente, em 2018, um guia atualizado sobre as melhores práticas que reflita as medidas mais recentes adotadas pelos Estados-Membros para assegurar a aplicação da igualdade salarial no terreno⁵⁰.

AÇÃO 8: REFORÇAR PARCERIAS PARA COMBATER AS DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

A Comissão continuará a colaborar com os principais intervenientes com vista ao intercâmbio de boas práticas, à atribuição de fundos e à luta contra as consequências das disparidades salariais entre homens e mulheres no âmbito do processo do Semestre Europeu.

A Comissão apoia os Estados-Membros, as empresas, a sociedade civil e os parceiros sociais através de financiamento e de medidas relativas ao intercâmbio de boas práticas. Entre os exemplos recentes figuram:

- a reunião especial da plataforma da UE para as Cartas da Diversidade sobre a integração nas diferentes políticas da dimensão da igualdade de género (junho de 2016);
- um seminário da UE com parceiros interprofissionais e parceiros sociais por setor (novembro de 2016); e
- um seminário de aprendizagem mútua para debater as boas práticas observadas na Bélgica no que respeita à promoção da classificação profissional não discriminatória em função do sexo (outubro de 2016).

A Comissão apoia ainda os esforços dos Estados-Membros no sentido de lutar contra as disparidades salariais entre homens e mulheres no âmbito do processo do Semestre Europeu eventualmente recomendando a um Estado-Membro que aborde esta questão específica ou algumas das suas causas profundas, tais como a falta de investimento em serviços de acolhimento de crianças ou fatores fiscais que dissuadem a segunda fonte de rendimentos da família — na sua maioria mulheres — de trabalhar ou de trabalhar mais.

Em 2017, a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres foi abordada nos relatórios por país de nove Estados-Membros⁵¹. Em maio de 2017, a Comissão emitiu recomendações específicas por país que incidiam no investimento em estruturas de acolhimento a crianças e nos desincentivos fiscais, bem como em outras medidas de combate às disparidades salariais entre homens e mulheres⁵².

A Comissão irá, nomeadamente:

- organizar seminários de aprendizagem mútua para representantes dos governos consagrados às disparidades entre homens e mulheres a nível dos salários, dos rendimentos e das pensões, bem como às suas causas profundas. A tónica será

⁴⁹ COM(2013) 861 final, de 6.12.2013.

⁵⁰ Decorrente do SWD(2013) 512 final, de 6.12.2013.

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

⁵² Concretamente na EE.

colocada nas ferramentas e instrumentos jurídicos concretos, bem como nos desafios decorrentes da sua aplicação;

- apoiar a aprendizagem mútua e o reforço das capacidades dos parceiros sociais, das empresas e de outras partes interessadas, a fim de combater as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- prestar apoio financeiro aos Estados-Membros interessados em colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, através de convites restritos à apresentação de propostas no âmbito do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania (REC) 2014-2020; e
- continuar a acompanhar a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres no contexto do Semestre Europeu e encetar o diálogo com os respetivos Estados-Membros sobre as medidas necessárias para erradicar estas disparidades.