

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Relação entre igualdade de género, crescimento económico e taxa de emprego (parecer exploratório)

(2009/C 318/04)

Relatora: **Béatrice OUIIN**

Por ofício de 18 de Dezembro de 2008, Cecilia MALMSTRÖM, Ministro dos Assuntos Europeus da Suécia, pediu ao Comité Económico e Social Europeu para redigir, na perspectiva da próxima Presidência sueca, um parecer exploratório sobre a

«Relação entre igualdade de género, crescimento económico e taxa de emprego.»

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania que emitiu parecer em 1 de Setembro de 2009, sendo relatora Béatrice OUIIN.

Na 456. reunião plenária de 30 de Setembro e 1 de Outubro de 2009 (sessão de 1 de Outubro), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 138 votos a favor, 6 votos contra e 6 abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1 O mérito da questão submetida pela Presidência sueca sobre a relação entre a igualdade de género, crescimento e emprego é ter permitido a abertura de novas perspectivas sobre essa matéria. Com efeito, a questão da igualdade de género é tratada num número considerável de relatórios, estudos, directivas, leis, recomendações e acordos. Contudo, a realidade resiste e as desigualdades persistem. As desigualdades são uma herança dos séculos passados e há apenas 50 anos que são combatidas. Se a igualdade de género está agora inscrita nas leis, ainda é necessário alterar as mentalidades e os comportamentos individuais e colectivos. O presente parecer pretende alterar essa perspectiva, nomeadamente em três domínios: organização do tempo, o reconhecimento da qualificação dos empregos de prestação de serviços às pessoas e o carácter misto, tanto dos sectores profissionais como dos cargos de decisão.

1.2 Por conseguinte, as recomendações do CESE são dirigidas aos Estados-Membros, à Comissão Europeia, aos parceiros sociais, mas também a todos os actores da sociedade.

Aos Estados-Membros:

1.3 O crescimento mede-se pelo aumento do PIB. Contudo, este indicador é insuficiente para reflectir a contribuição económica das mulheres. Para analisar a relação entre a igualdade dos géneros e o crescimento, importa rever o instrumento de cálculo do crescimento.

1.4 O trabalho em prol da igualdade de género deve ser considerado como um meio de:

- promover o crescimento e o emprego e não como um custo ou uma obrigação;
- reforçar a independência económica das mulheres que serão cada vez mais consumidoras de bens e serviços;
- investir nos recursos humanos impondo a igualdade de acesso à formação profissional e à aprendizagem ao longo da vida, valorizando mais a experiência e a diversidade;
- criar as condições para uma melhor conciliação entre trabalho, vida familiar e privada, propondo esquemas de horário flexível no interesse das empresas e dos trabalhadores, aumentando os serviços de assistência, considerando o acolhimento de crianças não como um encargo mas como um investimento e incentivando os homens a assumirem a sua quota-parte no trabalho familiar;
- estimular o empreendedorismo das mulheres, apoiando a criação e as transmissões de empresas e melhorando o seu acesso ao financiamento;

- garantir que a perspectiva de género é tida em conta nas medidas adoptadas, a curto, médio e a longo prazo, para enfrentar a crise económica e financeira, a nível da União Europeia no seu conjunto e à escala de cada Estado-Membro;
- reduzir a pobreza activa (os trabalhadores sub-remunerados, os trabalhadores precários e os chefes de família monoparentais são muitas vezes mulheres) mediante maior acesso a um emprego, a um trabalho seguro e a remunerações dignas.

À Comissão:

1.5 Pede para controlar e avaliar os esforços dos Estados-Membros na execução do roteiro para a igualdade de género e ser uma plataforma de intercâmbio de boas práticas e experiências.

Aos parceiros sociais solicita que:

1.6 apliquem o seu quadro comum de acções no que respeita à igualdade entre homens e mulheres, concentrando-se no papel dos géneros, na promoção da mulher no processo decisório, no apoio ao equilíbrio entre trabalho e vida privada e na redução das disparidades salariais;

1.7 melhorem o conhecimento e os instrumentos de luta contra a segregação no emprego e da defesa da ocupação dos empregos por ambos os sexos;

1.8 promovam a profissionalização dos empregos no sector dos serviços de assistência às pessoas através de um melhor reconhecimento das competências aplicadas no seu exercício.

A todos os intervenientes da sociedade civil e aos responsáveis políticos recomenda que:

- reflectam sobre a flexibilização das regras de reforma, o que poderia incluir a possibilidade de gozar tempo livre antes da reforma para fazer face às obrigações da vida familiar;
- desenvolvam a oferta de serviços ao domicílio através do desenvolvimento de serviços públicos e a criação de empresas;

- aumentem o número de mulheres em funções de direcção na administração pública, assim como nos conselhos de administração e órgãos de direcção das grandes empresas públicas e privadas;
- examinem esta questão de uma perspectiva ampla que se traduza tanto em medidas imediatas como em eixos de trabalho a longo prazo.

2. Introdução

2.1 A necessidade de medidas destinadas a melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho faz parte da Estratégia de Lisboa, que deve fazer a Europa evoluir para uma sociedade mais competitiva baseada no conhecimento.

2.2 O relatório da Comissão sobre a igualdade entre homens e mulheres na Europa de 2008 ⁽¹⁾ indica: «O emprego feminino foi o principal factor do crescimento contínuo do emprego na UE nos últimos anos. De 2000 a 2006, o número de pessoas com emprego na UE-27 conheceu um aumento de cerca de 12 milhões, dos quais mais de 7,5 milhões são mulheres (...). A taxa de emprego das mulheres com filhos a cargo é apenas de 62,4 %, contra 91,4 % para os homens, o que corresponde a uma diferença de 29 pontos. Mais de três quartos dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres (76,5 %), o que corresponde a uma mulher sobre três, contra menos de um homem sobre dez».

2.3 O relatório de 2009 ⁽²⁾ avalia a taxa de emprego das mulheres em 58,3 % contra 72,5 % para os homens e a percentagem de emprego feminino a tempo parcial em 31,2 % contra 7,7 % para os homens. Assinala a predominância das mulheres em sectores onde o emprego é menos bem remunerado e sublinha a desigualdade na repartição de poderes nas instituições e nas empresas.

2.4 Embora a igualdade de géneros ainda não seja uma realidade, a situação das mulheres trabalhadoras é uma das melhores do mundo; há que reconhecer o mérito da União Europeia de se ter empenhado nesta questão desde o início e ter aplicado ferramentas estatísticas, estudos, análises e legislação.

2.5 Apesar do progresso e dos resultados positivos registados, o potencial económico das mulheres não foi suficientemente aproveitado. Além disso, a crise económica e financeira internacional sem precedentes terá provavelmente um impacto diferente nas mulheres e nos homens, dada a diversidade da sua situação na esfera económica, social e familiar.

⁽¹⁾ COM(2008) 10 final, p. 4.

⁽²⁾ COM(2009) 77 final.

2.6 Uma vez que estão disponíveis muitos estudos, que foram formuladas recomendações e tomadas decisões pelas instituições e pelos parceiros sociais europeus – em 5 anos o Comité emitiu 14 pareceres sobre temas relacionados com a igualdade de género ⁽¹⁾ –, o presente parecer optou por não abordar o tema da igualdade de género na sua globalidade, limitando o seu âmbito de aplicação às suas relações com o crescimento e o emprego tendo em mente os objectivos estabelecidos pela Estratégia de Lisboa de aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Ver os pareceres do CESE de:

- 24.3.2009 sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE, relatora: Madi SHARMA, (JO C 228 de 22.9.2009).
- 13.5.2009 sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, relatora: Mária Herczog, CESE 882/2009 (JO C 277 de 17.11.2009).
- 22.4.2008 sobre a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões Aplicar o Programa Comunitário de Lisboa: Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, relatora: Ingrid KÖSSLER (JO C 211 de 19.8.2008).
- 11.7.2007 sobre Empregabilidade e empreendedorismo – O papel da sociedade civil, dos parceiros sociais e das instâncias regionais e locais, numa perspectiva de género, relator: Luis Miguel Pariza Castaños (JO C 256 de 27.10.2007)
- 11.7.2007 sobre o Papel dos parceiros sociais na conciliação da vida profissional, familiar e privada, relator: Peter CLEVER (JO C 256 de 27.10.2007).
- 12.7.2007 sobre O emprego para as categorias prioritárias (Estratégia de Lisboa), relator: Wolfgang GREIF (JO C 256 de 27.10.2007).
- 13.9.2006 sobre a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010, relatora: Grace Attard (JO C 318 de 23.12.2006)
- 14.2.2006 sobre a Representação das mulheres em órgãos de decisão dos meios económicos e sociais da União Europeia, relator: Thomas ETTY (JO C 88 de 11.4.2006).
- 14.12.2005 sobre a Proposta de decisão do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) – Para uma Sociedade Justa, relatora: Mária Herczog (JO C 65 de 17.3.2006)
- 29.9.2005 sobre a Pobreza entre as mulheres na Europa, relatora: Brenda King (JO C 24 de 31.1.2006)
- 28.9.2005 sobre a Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria um Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres, relatora: Dana Štečková (JO C 24 de 31.1.2006).
- 15.12.2004 sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho 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, relatora: Madi Sharma (JO C 157 de 28.6.2005).
- 3.6.2004 sobre a Proposta de directiva do Conselho que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, relatora: Clare CARROLL (JO C 241 de 28.9.2004).
- 25.1.2001 sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, relator: C. WAHROLIN (JO C 123 de 25.4.2001).

⁽²⁾ 60 % em 2010.

3. Observações na generalidade

3.1 Antecedentes

3.1.1 O emprego de mulheres aumentou de forma contínua desde os anos 60. Um grande passo para a igualdade dos géneros foi o acesso maciço das mulheres ao emprego desde os anos 70. A partir do momento em que lhes foi possível controlar a sua maternidade e aceder a estudos superiores, as mulheres quiseram, como os homens, pôr as suas competências ao serviço da sociedade e não apenas da família e adquirir autonomia financeira. O trabalho remunerado representa um rendimento pessoal, melhores garantias em matéria de segurança social e de reforma e um escudo contra a pobreza em caso de separação, divórcio ou viuvez.

3.1.2 A entrada das mulheres no mercado de trabalho criou novas necessidades que o mercado teve de satisfazer. As mulheres trabalhavam em casa, o que não era contabilizado no produto interno bruto. Assim que as mulheres saíram da esfera doméstica, foram criados empregos para realizar as tarefas que elas faziam em casa, como, por exemplo, no caso das amas e das mulheres-a-dias.

3.1.3 O trabalho das mulheres criou necessidades que contribuíram para o desenvolvimento económico. Quando as mulheres começaram a trabalhar, os casais equiparam-se com electrodomésticos, dois automóveis, passaram a comprar comida já pronta, as crianças e os pais passaram a tomar uma refeição fora de casa, as famílias tiveram necessidade de serviços e de estruturas de alojamento para os doentes, os deficientes e as pessoas de idade de que as mulheres domésticas costumavam tomar conta, bem como de acolhimento das crianças fora do horário escolar. Com dois salários os casais puderam adquirir uma habitação e tirar partido das actividades culturais, viagens... Foram assim criados empregos na indústria (no sector dos electrodomésticos, automóvel, agroalimentar), na restauração colectiva, nos sectores da saúde e sociais, das actividades extracurriculares, da primeira infância e da educação, na construção civil, no turismo, no sector das actividades de lazer, da cultura, dos transportes de passageiros, etc..

3.1.4 Há mais de quarenta anos que este movimento de transformação do trabalho doméstico em empregos é um motor de crescimento. Mas será que se trata de crescimento real ou apenas da forma como é calculado? A economia não reconhece o trabalho doméstico e familiar, apesar de necessário ao funcionamento da sociedade, o que nos leva à questão de como calcular o crescimento.

3.2 Igualdade de género e crescimento económico – factos e realidades

3.2.1 De acordo com uma análise da UE ⁽¹⁾, a contribuição da igualdade de género para a economia não deve medir-se apenas em termos de uma melhor rentabilidade das empresas. Trata-se de um investimento produtivo que participa no progresso económico global, no crescimento e no emprego. A igualdade de género pode contribuir para o desenvolvimento: 1) mercê de uma mais forte participação das mulheres no mercado de trabalho, o que induz uma melhor utilização do seu investimento em educação e formação, 2) mercê de uma maior independência económica, 3) mercê de uma melhor integração das mulheres no sistema fiscal, participando desta forma no bem-estar colectivo.

3.2.2 Apesar de a contribuição económica ser considerada como mais ampla do que a abordagem empresarial e a gestão da diversidade a nível da empresa, existem alguns elementos que permitem demonstrar resultados económicos positivos associados à abordagem empresarial. As empresas com mais mulheres nas administrações são mais rentáveis.

3.2.3 As políticas de igualdade podem ser consideradas como um investimento eficaz em recursos humanos. Mesmo que os objectivos de desenvolvimento económico estejam limitados ao crescimento económico, do ponto de vista do investimento, as políticas de igualdade podem ter um impacto positivo nos indivíduos, nas empresas, nas regiões e nos países. Uma utilização mais eficaz das mulheres com níveis de educação superiores também pode trazer benefícios económicos.

3.2.4 Uma maior independência económica das mulheres é positiva graças ao seu contributo enquanto consumidoras de bens e serviços na economia e ao poder de compra dos agregados familiares. A contribuição económica das mulheres deveria ser mais reconhecida nas políticas económicas a nível nacional, regional e local.

3.3 Situação actual

3.3.1 Num momento em que as crises económica e ecológica nos fazem pensar no tipo de desenvolvimento desejável, há quem ponha em causa o PIB como único indicador de crescimento. Poder-se-ia, por conseguinte, ponderar a criação de outros indicadores ⁽²⁾.

3.3.2 Quaisquer que sejam os indicadores, a desigualdade mantém-se em relação às mulheres, o que representa um custo para a sociedade. Efectivamente, os Estados investem o mesmo montante na educação dos rapazes e das raparigas, quando 60 % dos licenciados por universidades europeias são raparigas –, não é lógico que, depois, não apoiem mais as mulheres no

mercado de trabalho. Um orçamento público para a educação igual para ambos os sexos deveria permitir às mulheres terem as mesmas responsabilidades e remunerações que os homens. As mulheres devem tirar partido das actuais mutações para adquirir as novas competências necessárias aos novos empregos. As contribuições das mulheres, o seu elevado nível de educação e o seu potencial para responder às necessidades do futuro mercado laboral continuam a ser subestimados e a não merecer o devido reconhecimento.

3.3.3 Combater a desigualdade de género não é apenas uma questão ética, é gerir melhor os recursos humanos. Mais mulheres empregadas criarão mais riqueza e consumirão mais bens e serviços e contribuirão para aumentar as receitas. Equipas de trabalho mistas significam maior potencial de inovação. Dar aos casais os meios de concretizarem o desejo de serem pais, permitindo-lhes manter a sua actividade profissional é combater o défice demográfico. Se a Europa quiser investir no ser humano, tem antes, de mais, que procurar acabar com a situação de desvantagem das mulheres ⁽³⁾.

3.3.4 O potencial de evolução das mulheres é particularmente refreado devido:

- à partilha desigual das responsabilidades (crianças, doentes, pais idosos, tarefas domésticas, etc.)
- à insuficiência tanto do ponto de vista do número como da qualidade de estruturas públicas de acolhimento pré-escolar, assim como de estruturas alternativas de acolhimento a um custo acessível para todos
- ao peso dos estereótipos
- à segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho
- à segregação a nível da orientação escolar e dos estudos
- ao não reconhecimento das suas qualificações e competências aplicadas em muitas profissões
- ao trabalho a tempo parcial de aceitação obrigatória
- ao trabalho precário
- ao trabalho informal

⁽¹⁾ Nota de análise: *The Economic Case for Gender Equality* (As vantagens económicas da igualdade de género), Mark Smith e Francesca Bettio, 2008 – financiada e preparada para uso da Comissão Europeia, DG EMPL.

⁽²⁾ Por exemplo, os indicadores utilizados pelo PNUD – Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento –, como o IDH (índice de desenvolvimento humano), que classifica os países através da média de três indicadores, o PIB per capita, a esperança de vida à nascença e o nível de instrução, o IDSH, indicador de desenvolvimento humano específico ao sexo, que torna possível avaliar as diferenças de situação entre os homens e as mulheres, e o IPF, indicador de participação das mulheres na vida económica e política.

⁽³⁾ COM(2009) 77 final: «Os Estados-Membros com as taxas de natalidade mais elevadas são hoje aqueles que também mais fizeram para melhorar a conciliação da vida profissional e privada para ambos os pais e que apresentam taxas de emprego feminino elevadas.»

- aos baixos salários
- às disparidades salariais entre homens e mulheres ⁽¹⁾
- à violência e ao assédio de carácter sexual e/ou em função do sexo
- ao número demasiado baixo de mulheres com responsabilidades nos domínios económico e político
- à adversidade das condições para as mulheres empresárias, ao apoio demasiado fraco à criação e transmissão de empresas e ao acesso limitado ao financiamento
- às regressões veiculadas por determinadas comunidades
- à falta de modelos a seguir
- a si próprias – as mulheres não se sabem promover como os homens. (Hesitam em candidatar-se a funções de responsabilidade, falta-lhes auto-confiança, não estabelecem uma rede de contactos ou não aproveitam as oportunidades e não estão dispostas a combater a discriminação).

3.3.5 Dirigir os esforços para as condições de acesso e de permanência das mulheres no mercado de trabalho, acabar com as disparidades salariais entre homens e mulheres pressagiam mais crescimento e melhores empregos, prevenção contra a pobreza e um custo inferior para a «reparação social». A pobreza na Europa concentra-se na categoria das mulheres sozinhas com crianças ⁽²⁾.

3.3.6 Na anterior repartição de funções, o homem tinha um rendimento que financiava o trabalho familiar, social e doméstico da mulher. Quando no casal há dois salários, um deles não é gasto todo com o pagamento dos serviços que a mulher realizava em casa, sendo prioritariamente reservado ao consumo de bens materiais.

3.3.7 O trabalho gratuito da mulher doméstica não tinha preço, mas ao transformar-se em trabalho assalariado, tem um custo que os utilizadores não estão dispostos a pagar ou não o podem fazer. As amas, as ajudas familiares, as mulheres-a-dias recebem os salários mais baixos, trabalham a tempo parcial, para vários empregadores (são os particulares que são os patrões por algumas horas por semana) e, muitas vezes, na economia informal. O trabalho doméstico é o sector mais importante do trabalho não declarado na Europa.

3.3.8 Os pais confiam o que de mais precioso têm, o seu bebé, a pessoas muito menos remuneradas que a média, pretendendo, porém, que o seu nível de qualificação seja elevado. Como também se entregam as chaves de casa a uma mulher-a-

-dias, sem contudo se lhe pagar o salário devido pela confiança. Dificilmente as qualificações são reconhecidas, porque as famílias consideram «fácil» uma tarefa que elas mesmas podem realizar. No entanto, se ocupar-se dos seus próprios filhos não é uma profissão, ocupar-se dos filhos dos outros já o é (são necessários conhecimentos de psicologia, dietética, higiene, concentração, escuta, atenção, vigilância permanente, etc.); as competências necessárias, muitas vezes consideradas «naturalmente femininas» e, por esse motivo, ignoradas no domínio profissional, são mais frequentemente transmitidas de forma informal na família do que ensinadas num curso.

4. Observações na especialidade

4.1 Os progressos realizados para a igualdade de género podem continuar a criar crescimento e emprego, visto que

- o aumento da taxa de emprego feminino cria necessidades adicionais de serviços,
- a revalorização dos salários femininos gera poder de compra, capacidades adicionais de consumo e receitas fiscais,
- uma maior presença feminina em cargos políticos e de decisão tem um efeito positivo no desempenho das empresas e das instituições,
- o aumento do número de mulheres empresárias gerará valor acrescentado e representará uma contribuição financeira para a economia através da inovação e da criação de postos de trabalho.

4.2 Uma vez que é inútil repetir o que outros documentos comunitários já referem, o Comité Económico e Social Europeu limita as suas propostas a algumas pistas menos exploradas do que outras.

4.2.1 Combater a segregação dos empregos

4.2.1.1 O principal obstáculo à igualdade de género é actualmente a segregação nos empregos. Existem profissões masculinas e profissões femininas. Os salários dos ramos profissionais femininos são frequentemente mais baixos. E o trabalho a tempo parcial (de aceitação obrigatória) e a precariedade estão mais generalizados.

4.2.1.2 Enquanto uma profissão estiver reservada a um sexo, a ela se associarão estereótipos. Está hoje demonstrado que tanto os homens como as mulheres têm capacidade para exercer todas as profissões. Profissões que durante muito tempo foram dominadas pelos homens (professor, juiz, médico de clínica geral, etc.) são hoje dominadas pelas mulheres. Por que

⁽¹⁾ Ver a excelente campanha da Comissão «Remuneração igual para trabalho de igual valor», <http://ec.europa.eu/equalpay>.

⁽²⁾ COM(2009) 77 final: As mulheres são quem é mais ameaçado pela pobreza, sobretudo quando se trata de famílias monoparentais (em que o progenitor é geralmente uma mulher), cuja taxa de risco de pobreza é de 32 %.

será tão difícil instalar a participação de ambos os sexos no emprego? Será necessário aumentar os conhecimentos a esse respeito para combater a segregação no emprego e promover a sua ocupação por ambos os sexos, o que permitirá também evitar a escassez de mão-de-obra de que são vítimas determinados sectores.

4.2.1.3 Os obstáculos à ocupação de postos de trabalho e de funções por ambos os sexos são inconscientes e estão associados a representações de género. Radicam logo no sistema educativo, com a escolha de profissões diferentes para raparigas e para rapazes. Pais e professores devem ser mais sensibilizados para as consequências das escolhas de orientação dos jovens. Os representantes patronais e sindicais que tomam parte nas negociações sobre os sistemas de classificação e estabelecem uma hierarquia das qualificações no decurso das negociações salariais têm um papel essencial, que implica que tenham conhecimentos sobre o valor das competências adquiridas na esfera doméstica e familiar. As funções dirigentes também não são mistas. Têm de ser tomadas medidas nas grandes empresas e ao mais alto nível da administração visando a existência de mais funções mistas.

4.2.2 Qualificar e profissionalizar os empregos no sector dos serviços de assistência às pessoas

4.2.2.1 Os empregos no sector dos serviços de assistência às pessoas devem tornar-se verdadeiras profissões, com qualificações oficialmente reconhecidas, formações, diploma e carreira. Para que esse serviço saia da esfera da relação individual entre a família e quem presta a ajuda familiar, é preciso constituir empresas e serviços públicos de assistência às pessoas. As famílias já não devem ser empregadores, mas sim clientes ou utentes que compram ou beneficiam de algumas horas de serviços domésticos, de cuidados à pessoa idosa ou à criança, de apoio escolar, etc. Será necessário generalizar um sistema que já existe em alguns países europeus em que a empresa ou o serviço público empregador é responsável pela segurança dos bens e das pessoas e deve verificar a qualificação dos assalariados que prestam serviço ao domicílio. Estes têm desta forma apenas um empregador, são remunerados pelo tempo de transporte entre dois locais de trabalho e têm acesso à formação profissional e a todas as garantias colectivas. É necessário elaborar um quadro europeu de referência para os empregos do sector dos serviços a domicílio que inclua a dimensão psicológica destas funções (confiança, empatia, atenção, escuta, vigilância, etc.), os conhecimentos indispensáveis (dietéticos, incidência dos produtos utilizados na saúde e ambiente, etc.) e não apenas a dimensão material e técnica dos trabalhos domésticos.

4.2.2.2 O reconhecimento da qualificação aumenta o custo dos serviços, que actualmente a maioria das famílias já não pode assumir. Um financiamento por parte do Estado e das empresas, no caso de fazer parte dos acordos salariais das empresas, poderá fazer com que esses serviços sejam mais acessíveis a todos.

4.2.2.3 A profissionalização dos empregos do sector dos serviços de assistência às pessoas e melhores salários permitirão desenvolver a participação de ambos os sexos. Quando os homens quiserem trabalhar como empregados domésticos, *baby-sitters*, ajudas familiares, terá sido dado um passo importante para a igualdade dos géneros.

4.2.3 Repartir melhor as responsabilidades familiares

4.2.3.1 Os pais devotam menos tempo que as mães às tarefas familiares e domésticas. Sensibilizar o pai para a importância do seu papel junto dos filhos, incentivar os homens a assumirem as suas responsabilidades para com os pais idosos e os doentes da família é uma das condições da igualdade.

4.2.4 Assistência à infância

4.2.4.1 Desenvolver a assistência à infância não deve ser considerado um custo mas sim um investimento. Segundo Gösta Esping-Andersen⁽¹⁾, as mães que trabalham restituem a longo prazo os subsídios recebidos através do aumento dos seus rendimentos ao longo de uma vida e aos impostos que pagam. Esta contribuição reembolsa o apoio público inicial e tem efeitos benéficos para a criança que beneficia da assistência. Este investimento permitirá também travar o declínio demográfico da Europa.

4.2.5 Desenvolver a oferta de serviços

A igualdade passa pelo desenvolvimento de uma oferta de serviços que liberte as mulheres das tarefas domésticas e familiares e lhes assegure empregos estáveis, a tempo inteiro e qualificados. Desenvolver estes serviços (assistência à infância, actividades extracurriculares, acompanhamento de deficientes e de pessoas de idade, trabalhos domésticos, passar a ferro, etc.) é criar empregos.

4.2.5.1 O desenvolvimento destes serviços passa por um financiamento colectivo (Estado, empresas, clientes)⁽²⁾. Acordos de empresa recentes propõem serviços de assistência às pessoas como alternativa aos aumentos salariais. Propor serviços que permitam conciliar melhor a vida pessoal e profissional faz parte da responsabilidade social das empresas.

⁽¹⁾ «Trois leçons sur l'Etat-Providence» («Três lições sobre o Estado-Providência»), 2008, Paris, Le Seuil.

⁽²⁾ O exemplo do «cheque-emprego-serviço», passível de dedução fiscal em França, que permite financiar parcialmente estes serviços, constitui uma pista interessante, que teve resultados positivos na luta contra o trabalho informal neste sector. É um sistema que resulta de um acordo entre bancos, Estado e sistemas de protecção social, segundo o qual os bancos emitem livros de cheques especiais para pagar a prestação de serviços ao domicílio com o objectivo de suprimir o trabalho não declarado e facilitar aos empregadores privados os trâmites referentes às declarações sociais e fiscais.

4.2.6 Prever um crédito de «tempo»

4.2.6.1 Os serviços podem não ser suficientes para conciliar a vida profissional e familiar. A educação das crianças exige tempo durante uma parte da vida. O trabalho a tempo parcial da mãe não é uma solução satisfatória. Embora o trabalho a tempo parcial, quando é escolhido, ajude as mães e as mulheres em geral a conciliarem melhor a sua vida profissional, familiar e privada, não deve fragilizar a posição das mulheres no emprego e na vida, quando são chefes de família, nem dissuadir os pais de se investirem na vida familiar. Ambos os progenitores devem poder ocupar-se dos seus filhos.

4.2.6.2 Há outros familiares que necessitam do nosso tempo: pessoas em fim de vida, doentes, pais idosos. Num momento em que todos os sistemas de reforma são reformulados, é necessário abandonar a visão da vida dividida em três etapas: os estudos, o trabalho e a reforma. Cada um deve poder estudar ao longo da vida e dispor de um número de anos suficiente de crédito de tempo para as suas actividades familiares, sociais, associativas, políticas e cívicas. Deveria ser possível optar por protelar a idade de reforma se se preferir dispor de algum tempo (financiado como a reforma) durante a sua vida activa.

4.2.7 Aumentar o número de mulheres nas funções de direcção

4.2.7.1 As mulheres estão subrepresentadas em todas as funções de direcção, nas responsabilidades políticas, nos quadros superiores da administração e nas direcções das grandes empresas muito embora as empresas que têm uma maior proporção de mulheres nos seus órgãos de direcção sejam também as que têm melhores resultados financeiros. As mulheres criam menos empresas e ocupam muito menos vezes lugares de chefia nas empresas. Os homens estão subrepresentados na esfera familiar e gozam menos licenças parentais.

4.2.7.2 As mulheres que se souberam impor num meio masculino poderiam orientar as mulheres que aspiram à mesma carreira (tutoras). Pode verificar-se a necessidade de medidas vinculativas: as grandes instituições públicas e as grandes empresas privadas deveriam tomar medidas para assegurar a existência de um número significativo de mulheres entre os seus dirigentes.

4.2.8 Apoio às mulheres na qualidade de empresárias

As mulheres que se propõem assumir o papel de empresárias ou de gestoras de uma empresa na UE têm muitas dificuldades em criar e manter empresas devido ao seu fraco conhecimento do mundo dos negócios, dos tipos de empresa e dos sectores, à falta de informação, à ausência de contactos e de redes, aos estereótipos, à fraca disponibilidade e insuficiente flexibilidade dos serviços de assistência às crianças, às dificuldades em conciliar negócios e obrigações familiares bem como à diferença no modo como os homens e as mulheres concebem o empreendedorismo. O roteiro da UE para igualdade entre homens e mulheres identificou as medidas a tomar para apoiar o espírito empresarial das mulheres, ajudá-las a criar as suas próprias empresas, ou a adquirir uma empresa já existente, beneficiar de formação adaptada para empresários e facilitar o acesso ao financiamento.

4.2.9 O papel dos parceiros sociais

Tendo em conta que as desigualdades que subsistem no mercado de trabalho têm causas complexas e interligadas, os parceiros sociais europeus adoptaram em 2005, ao abrigo do seu primeiro programa de trabalho comum, um quadro de acções sobre a igualdade de género que inclui essencialmente quatro domínios: o papel dos géneros, a promoção do papel das mulheres nos processos de decisão, o apoio ao equilíbrio entre trabalho e vida privada e a redução das disparidades salariais.

Bruxelas, 1 de Outubro de 2009

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Mario SEPI
