



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 1.3.2006
COM(2006) 92 final

**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

{SEC(2006) 275}

INTRODUÇÃO

O roteiro aqui apresentado define seis áreas de intervenção prioritárias da UE em matéria de igualdade entre homens e mulheres para o período 2006-2010: independência económica; conciliação da vida profissional e familiar; representação equitativa na tomada de decisões; erradicação de todas as formas de violência em razão do sexo; eliminação dos estereótipos de género; e promoção da igualdade entre homens e mulheres nas políticas externa e de desenvolvimento. Para cada uma das áreas, identificam-se objectivos e acções prioritários. A Comissão, por si só, não pode concretizar estes objectivos, dado que muitas áreas são da competência dos Estados-Membros. Por conseguinte, o roteiro representa o compromisso da Comissão no sentido de avançar com a agenda da igualdade entre homens e mulheres, reforçando a parceria com os Estados-Membros e outros intervenientes.

O roteiro assenta na experiência obtida com a Estratégia-Quadro da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres¹ no período 2001-2005. Conjuga o lançamento de novas acções com o reforço de actividades existentes de êxito comprovado e reafirma a abordagem dupla da igualdade de géneros assente na promoção da igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas e actividades (*gender mainstreaming*) e na adopção de medidas específicas.

A igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental, um valor comum da UE e uma condição necessária para a concretização dos objectivos comunitários em matéria de crescimento, emprego e coesão social. A UE conta já com progressos significativos na consecução da igualdade entre homens e mulheres graças à adopção de legislação sobre igualdade de tratamento, da integração da perspectiva de género em todas as políticas e acções, de medidas específicas para a promoção das mulheres, de programas de acção, do diálogo social e do diálogo com a sociedade civil. O Parlamento Europeu tem sido um importante parceiro nesta área. Muitas mulheres completaram os níveis mais elevados de ensino e ingressaram no mercado de trabalho, tendo-se tornado importantes agentes da vida pública. Não obstante, as desigualdades persistem e podem mesmo vir a agravar-se, à medida que a concorrência económica global acrescida exige uma força de trabalho mais flexível e móvel. Estas mudanças podem ter repercussões nas mulheres, que se vêem muitas vezes obrigadas a escolher entre a maternidade e uma carreira profissional devido à falta de estruturas flexíveis de organização do trabalho e de serviços de cuidados, à persistência de estereótipos de género e a uma partilha desigual das responsabilidades familiares com os homens. Os avanços conseguidos pela mulheres, designadamente em áreas cruciais da estratégia de Lisboa como é o caso da educação e da investigação, não se reflectem plenamente na situação que ocupam no mercado de trabalho. A UE não se pode permitir desperdiçar este capital humano. Ao mesmo tempo, as baixas taxas de natalidade e a diminuição da população activa comprometem o papel político e económico da UE.

A UE continua a ser um importante parceiro no esforço internacional de promoção da igualdade entre homens e mulheres. Transformar a globalização numa força positiva para todos os homens e mulheres e combater a pobreza constituem os desafios mais importantes. As tecnologias da comunicação facilitam certos crimes, como o tráfico de seres humanos, contribuindo para a sua propagação.

¹ COM(2000) 335.

Para que a UE seja capaz de dar resposta a estes desafios, há que acelerar os progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres e reforçar o *gender mainstreaming*, com particular incidência nas áreas identificadas no presente roteiro.

PARTE I: ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIA EM PROL DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

1. CONCRETIZAR A IGUALDADE EM MATÉRIA DE INDEPENDÊNCIA ECONÓMICA PARA HOMENS E MULHERES

1.1 Consecução das metas de emprego de Lisboa

Segundo as metas de emprego definidas em Lisboa, a taxa de emprego das mulheres deve atingir 60% até 2010. Actualmente, cifra-se nos 55,7% e é muito inferior (31,7%) no caso das mulheres mais velhas (55-64 anos). As mulheres têm também níveis de desemprego mais elevados do que os homens (9,7% contra 7,8%). Há que reforçar a dimensão de género da estratégia de Lisboa em prol do emprego e do crescimento. O cumprimento da legislação sobre igualdade de tratamento e uma utilização eficaz dos novos Fundos Estruturais (por exemplo, acções de formação e medidas de promoção do espírito empresarial) podem contribuir para aumentar o emprego feminino. A individualização dos direitos associados aos sistemas fiscais e de prestações podem também concorrer para tornar o trabalho compensador para homens e mulheres.

1.2 Eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres

Pese embora a legislação comunitária sobre igualdade de remuneração, as mulheres ganham menos 15% do que os homens², fosso este que diminui a um ritmo muito menor do que as assimetrias em termos de emprego. A persistência destas diferenças fica a dever-se à discriminação directa das mulheres e a desigualdades estruturais, como a segregação em sectores, profissões e padrões laborais, o acesso à educação e à formação, a sistemas sexistas de avaliação e remuneração e a estereótipos. A abordagem destas questões pressupõe uma estratégia multifacetada e a mobilização de todas as partes.

1.3 Mulheres empresárias

As mulheres representam, em média, 30% dos empresários da UE. Enfrentam, por vezes, maiores dificuldades do que os homens na criação de uma empresa e no acesso a financiamento e formação. Há que aplicar com maior determinação as recomendações constantes do plano de acção para o espírito empresarial na UE, que preconizam um aumento do número de empresas criadas por mulheres através de um acesso mais facilitado ao financiamento e do desenvolvimento de redes empresariais.

1.4 Igualdade entre homens e mulheres na protecção social e combate à pobreza

Os sistemas de protecção social devem eliminar os desincentivos à entrada e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho, permitindo-lhes acumular direitos de pensão individuais. Não obstante, as mulheres tendem a ter carreiras profissionais mais curtas ou com interrupções, adquirindo, por conseguinte, menos direitos do que os homens. Este facto aumenta o risco de pobreza, em especial para as famílias monoparentais, as mulheres mais velhas ou as que trabalham em empresas familiares, designadamente na agricultura e nas

² Diferença não corrigida.

pescas. O novo Fundo Europeu para as Pescas (FEP) e as políticas de desenvolvimento rural (FEADER) podem contribuir para melhorar a situação das mulheres nestes sectores. É essencial que os sistemas de protecção social garantam às mulheres um acesso a prestações adequadas, em especial no momento da reforma.

1.5 Reconhecer a dimensão de género na saúde

Homens e mulheres são confrontados com doenças, questões, práticas e riscos sanitários específicos que se repercutem no seu estado de saúde. Entre estes contam-se factores ambientais, como a utilização de produtos químicos e pesticidas muitas vezes transmitidos durante a gravidez e através da amamentação. A investigação médica e muitas normas de saúde e segurança dizem mais respeito aos homens e a sectores profissionais de dominação masculina.

Há que melhorar o conhecimento neste domínio, desenvolvendo mais estatísticas e indicadores. Os serviços sociais, de saúde e de cuidados devem ser modernizados, com o objectivo de melhorar a sua acessibilidade, qualidade e capacidade de resposta às novas e específicas necessidades de homens e mulheres.

1.6 Combater as discriminações múltiplas, em especial contra as mulheres imigrantes e oriundas de minorias étnicas

A UE está empenhada na eliminação de todas as formas de discriminação e na criação de uma sociedade inclusiva para todos. As mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos vivem muitas vezes em piores condições do que os homens. A situação das mulheres imigrantes e oriundas de minorias étnicas é emblemática, já que são por vezes vítimas de dupla discriminação. A solução para este problema passa pela promoção da igualdade entre homens e mulheres nas políticas de migração e integração, de forma a garantir os direitos das mulheres e a participação cívica, a aproveitar plenamente o seu potencial e a melhorar o seu acesso à educação e formação ao longo da vida.

Principais acções

A Comissão:

- irá acompanhar e reforçar a integração da dimensão de género em todas as políticas e actividades, em especial:
 - nas Orientações Integradas para o crescimento e o emprego e no novo método aberto de coordenação racionalizado aplicado às pensões, à inclusão social, à saúde e aos cuidados prolongados³, designadamente através da preparação, em 2007, de manuais de igualdade destinados aos agentes envolvidos nestes processos e da avaliação da forma como os sistemas de protecção social podem contribuir para promover a igualdade entre homens e mulheres
 - nas políticas de saúde, nomeadamente através da actualização da análise da dimensão de género na saúde

³ COM(2005) 706.

- nas actividades nacionais e europeias realizadas no âmbito do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos em 2007, e do Ano Europeu do Combate à Exclusão e à Pobreza em 2010
 - na programação e execução dos novos Fundos Estruturais⁴, do FEP e do FEADER (2007-2013), designadamente através de acções de acompanhamento e da garantia de afectação de recursos adequados à promoção da igualdade entre homens e mulheres; esta acção será realizada em conjunto com os Estados-Membros e em simultâneo com a adopção de medidas específicas
 - no enquadramento para a integração de nacionais de países terceiros na UE⁵, no acompanhamento do plano de acção sobre migração legal⁶, no Fundo Social Europeu (FSE) e na proposta de Fundo Europeu para a Integração de Nacionais de Países Terceiros
- apresentará uma comunicação relativa às disparidades salariais entre homens e mulheres em 2007
 - irá preparar em 2010 um relatório sobre a aplicação da Directiva que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento⁷
 - irá promover o espírito empresarial feminino e uma envolvente empresarial conducente à criação e ao desenvolvimento de empresas geridas por mulheres; fomentará iniciativas de responsabilidade social das empresas em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

2. REFORÇAR A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA PRIVADA E FAMILIAR

2.1 Flexibilidade na organização do trabalho para homens e mulheres

As políticas de conciliação contribuem para criar uma economia flexível, ao mesmo tempo que melhoram a qualidade de vida de homens e mulheres. Ajudam as pessoas a ingressar e a permanecer no mercado de trabalho, explorando ao máximo as potencialidades da força de trabalho, devendo servir equitativamente homens e mulheres. A adopção de disposições laborais flexíveis fomenta a produtividade, aumenta a satisfação dos trabalhadores e melhora a imagem dos empregadores. Contudo, o facto de serem mais as mulheres do que os homens a recorrerem a essas disposições gera um desequilíbrio entre uns e outras, que se repercute negativamente na situação das mulheres no local de trabalho e na sua independência económica.

2.2 Multiplicar as estruturas de cuidados

A Europa está perante um desafio em três vertentes: uma população activa em diminuição, baixas taxas de natalidade e uma proporção crescente de idosos. A melhoria de disposições que favoreçam um equilíbrio entre vida profissional e familiar constitui parte da resposta ao

⁴ Ver Orientações estratégicas comunitárias em matéria de política de coesão, COM(2005) 299.

⁵ COM(2005) 389.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ Directiva 2004/113/CE.

declínio demográfico, através da oferta de mais estruturas de acolhimento de crianças acessíveis e a preços módicos, no quadro das metas de Barcelona⁸, e da prestação de serviços que satisfaçam as necessidades de cuidados aos idosos e às pessoas com deficiência. A qualidade destes serviços deve ser melhorada e as qualificações do pessoal, na sua maioria mulheres, desenvolvidas e mais valorizadas.

2.3 Melhores políticas de conciliação que beneficiem homens e mulheres

Os serviços e as estruturas estão a adaptar-se demasiado lentamente a uma situação em que homens e mulheres trabalham. Poucos são os homens que exercem o direito à licença parental ou que trabalham a tempo parcial (7,4% contra 32,6% de mulheres). As mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelos cuidados aos filhos e a outras pessoas dependentes. Há que encorajar os homens a assumir responsabilidades familiares, em especial através de incentivos ao exercício da licença parental e de paternidade e à partilha dos direitos de licença com as mulheres.

Principais acções

A Comissão:

- apresentará, em 2006, uma comunicação sobre demografia⁹, onde abordará a questão da conciliação da vida profissional e familiar
- apoiará a concretização das metas de Barcelona em matéria de serviços de acolhimento de crianças, bem como o desenvolvimento de outras estruturas de cuidados, através dos Fundos Estruturais e do intercâmbio de boas práticas
- apoiará a realização de estudos sobre profissões dos sectores social e da saúde, bem como o trabalho com organizações internacionais no sentido de uma classificação mais adequada destas actividades.

3. PROMOVER A PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE HOMENS E MULHERES EM INSTÂNCIAS DE TOMADA DE DECISÃO

3.1 Participação feminina na política

A persistente subrepresentação feminina na tomada de decisão política constitui um défice democrático. Há que promover com maior insistência a cidadania activa das mulheres e a sua participação na política e em cargos superiores da administração pública a todos os níveis (local, regional, nacional, europeu). A disponibilidade de dados fiáveis e comparáveis a nível da UE continua a ser uma prioridade.

⁸ Até 2010, facultar, em todos os Estados-Membros, o acolhimento de pelo menos 90 % das crianças entre os três anos e a idade de entrada obrigatória na escola e de pelo menos 33 % das crianças com menos de três anos.

⁹ Seguimento do documento COM(2005) 94.

3.2 As mulheres na tomada de decisão económica

Uma participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão económica pode contribuir para tornar mais produtivas e inovadoras as envolventes e as culturas laborais e, ao mesmo tempo, melhorar o desempenho da economia. Neste contexto, afigura-se essencial assegurar a transparência nos processos de promoção na carreira, a flexibilidade na organização do trabalho e a disponibilidade de estruturas de cuidados.

3.3 As mulheres na ciência e na tecnologia

A participação das mulheres na ciência e na tecnologia pode contribuir para aumentar a inovação, a qualidade e a competitividade da investigação científica e industrial e, como tal, deve ser promovida. A fim de alcançar a meta¹⁰ de 25% de mulheres em cargos de liderança na investigação do sector público, há que aplicar políticas neste sentido e acompanhar os progressos obtidos. É também essencial neste contexto criar redes e disponibilizar dados a nível da UE.

Principais acções

A Comissão:

- irá monitorizar e promover a integração da dimensão de género em todas as políticas e acções, em especial:
 - na política europeia de investigação e no 7.º Programa-Quadro, nomeadamente pondo em prática planos de acção sobre questões de género, desenvolvendo estudos específicos sobre essas questões, garantindo a integração da dimensão da igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas e acções e assegurando a participação das mulheres no anunciado Conselho Europeu sobre a Investigação
 - no programa “Educação e Formação 2010”, por via da promoção do acesso das mulheres a carreiras científicas e técnicas, em linha com o objectivo europeu de corrigir o desequilíbrio entre homens e mulheres neste domínio e do desenvolvimento, em 2007, de um guia europeu de melhores práticas em questões de género nas TIC
 - na aplicação do futuro programa “Cidadãos pela Europa”, incluindo a igualdade entre homens e mulheres no domínio da cidadania activa como um dos temas prioritários, e através da mobilização de redes existentes
- irá estabelecer, em 2007, uma rede comunitária de mulheres em cargos de tomada de decisão a nível político e económico
- apoiará a organização de campanhas de sensibilização, o intercâmbio de boas práticas e a realização de estudos, designadamente a partir da base de dados europeia sobre as mulheres e os homens no processo de decisão, em especial com vista às eleições para o Parlamento Europeu em 2009.

¹⁰ Conclusões do Conselho 18.4.2005.

4. ERRADICAR A VIOLÊNCIA EM RAZÃO DO SEXO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS

4.1 Erradicação da violência em razão do sexo

A UE está empenhada no combate a todas as formas de violência. As mulheres são as principais vítimas da violência em razão do sexo, que constitui uma violação dos direitos fundamentais à vida, segurança, liberdade, dignidade e integridade física e emocional. A violação destes direitos não pode ser tolerada ou desculpada seja por que motivo for. A prevenção é essencial e passa pela educação e pelo conhecimento, pelo desenvolvimento de redes e parcerias e pelo intercâmbio de boas práticas. É necessária uma intervenção urgente para eliminar atitudes, práticas e costumes tradicionais nefastos, incluindo a mutilação genital feminina, os casamentos precoces e forçados e os crimes em nome da honra.

4.2 Eliminação do tráfico de seres humanos

O tráfico de seres humanos constitui um crime contra as pessoas e uma violação dos direitos humanos fundamentais. Trata-se de uma forma de escravatura moderna à qual são mais vulneráveis as mulheres e crianças, em especial do sexo feminino, atingidas pela pobreza. A sua erradicação exige uma combinação de medidas preventivas, criminalização do tráfico através de legislação adequada e serviços de protecção e assistência às vítimas¹¹. Há que desenvolver medidas para desincentivar a procura de mulheres e crianças para fins de exploração sexual. Esta abordagem está consubstanciada na acção da UE em matéria de tráfico de seres humanos¹². A directiva relativa ao título de residência concedido às vítimas do tráfico de seres humanos¹³ constituirá um novo instrumento para a reintegração das vítimas através do acesso ao mercado laboral, à formação profissional e à educação. Devem ser aproveitadas ao máximo sinergias com o FSE. A UE deve desenvolver dados comparáveis para avaliar anualmente o tráfico em todos os países.

Principais acções

A Comissão:

- publicará, em 2006, uma comunicação sobre o estabelecimento de um sistema de estatísticas comparáveis sobre os crimes, as vítimas e a justiça criminal e acompanhará os progressos a nível da UE
- apoiará os esforços empreendidos pelos Estados-Membros e ONG no sentido de erradicarem a violência em razão do sexo, onde se incluem práticas, costumes ou tradições nefastas, promovendo campanhas de sensibilização, apoiando a criação de redes, o intercâmbio de boas práticas e a investigação, pondo em prática programas destinados às vítimas e aos autores e encorajando os Estados-Membros a estabelecerem planos de acção a nível nacional
- dará seguimento à comunicação relativa ao plano de acção da UE em matéria de tráfico de seres humanos e promoverá o recurso a todos os instrumentos existentes, incluindo o FSE, com vista à reinserção na sociedade das vítimas de violência e do tráfico de seres humanos.

¹¹ COM(2005) 514.

¹² JO C 311 de 9.12.2005, p.1.

¹³ Directiva 2004/81/CE.

5. ELIMINAR OS ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO NA SOCIEDADE

5.1 Eliminação dos estereótipos de género na educação, formação e cultura

Os sistemas de educação e formação e a cultura continuam a transmitir estereótipos de género. Mulheres e homens seguem, muitas vezes, percursos educativos e formativos tradicionais, que colocam as mulheres em profissões menos valorizadas e remuneradas. As políticas devem colocar a tónica no combate precoce aos estereótipos de género, formando e sensibilizando professores e estudantes e encorajando os jovens de ambos os sexos a explorar percursos educativos não tradicionais. O sistema de educação deve dotar os jovens de qualificações adequadas. Por conseguinte, é também importante abordar o fenómeno do abandono escolar precoce, que afecta mais rapazes do que raparigas.

5.2 Eliminação dos estereótipos de género no mercado laboral

As mulheres são ainda vítimas de segregação horizontal e vertical. A maioria continua empregada em sectores tradicionalmente ocupados por mulheres, que são tipicamente menos reconhecidos e valorizados. Acresce que, de um modo geral, ocupam escalões inferiores da hierarquia organizacional. É tão importante facilitar a entrada das mulheres em sectores não tradicionais, como é promover a presença de homens em áreas de dominância normalmente feminina. Há que aplicar a legislação anti-discriminação, providenciando formação e incentivos.

5.3 Eliminação dos estereótipos de género nos meios de comunicação

Os meios de comunicação têm um papel crucial a desempenhar no combate aos estereótipos de género. O seu contributo neste âmbito passa pela apresentação de uma imagem realista das competências e potencialidades de homens e mulheres na sociedade, evitando retratá-las de forma degradante e ofensiva. Neste contexto, há que promover a todos os níveis o diálogo com os agentes envolvidos e organizar campanhas de sensibilização.

Principais acções

A Comissão:

- apoiará acções para eliminar os estereótipos de género na educação, na cultura e no mercado laboral, promovendo o *gender mainstreaming* e a adopção de medidas específicas no FSE, nos programas consagrados às TIC e nos programas comunitários nas áreas da educação e da cultura, designadamente a estratégia de aprendizagem ao longo da vida e o futuro programa integrado de aprendizagem ao longo da vida
- apoiará a organização de campanhas de sensibilização e o intercâmbio de boas práticas nas escolas e nas empresas sobre papéis não estereotipados em função do sexo, e desenvolverá um diálogo com os meios de comunicação no sentido de incentivar a retratação não estereotipada de homens e mulheres
- sensibilizará para a igualdade entre homens e mulheres no diálogo com os cidadãos da UE no âmbito do plano da Comissão para a democracia, o diálogo e o debate¹⁴.

¹⁴ COM(2005) 494.

6. PROMOVER A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES FORA DA UE

6.1 Aplicação da legislação comunitária nos países da adesão, candidatos e potenciais candidatos¹⁵

Os países que aderem à UE devem aceitar plenamente o princípio fundamental da igualdade entre homens e mulheres. Devem garantir uma aplicação rigorosa da legislação e instituir sistemas administrativos e judiciais adequados. A monitorização da transposição, implementação e aplicação da legislação comunitária em matéria de igualdade entre homens e mulheres constituirá uma prioridade da UE em futuros processos de alargamento.

6.2 Promoção da igualdade entre homens e mulheres na política europeia de vizinhança (PEV), nas políticas externa e de desenvolvimento

A igualdade entre homens e mulheres é um fim em si mesmo, um direito humano que contribui para reduzir a pobreza. A UE é um actor fundamental dos esforços internacionais de desenvolvimento e subscreve princípios universalmente reconhecidos como a Declaração de Desenvolvimento do Milénio e a Plataforma de Acção de Pequim. Tem vindo a reafirmar a igualdade entre homens e mulheres como uma das cinco principais prioridades da política de desenvolvimento, no âmbito do *Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento*¹⁶. Na nova estratégia da UE para África¹⁷ a igualdade entre homens e mulheres figura como elemento central em todas as parcerias e estratégias de desenvolvimento nacionais. A UE está empenhada na promoção da igualdade entre homens e mulheres nas relações externas, designadamente na política europeia de vizinhança. As intervenções humanitárias da UE atendem especialmente às necessidades específicas das mulheres.

Em todo o mundo, a UE continuará a fomentar a educação e um ambiente seguro para raparigas e mulheres, os direitos sexuais e de saúde reprodutiva, o empoderamento das mulheres, que contribui para o combate à SIDA/VIH, e a luta contra a mutilação genital feminina. A UE e os Estados-Membros têm de incentivar a participação das mulheres na economia, na política e na tomada de decisão, na prevenção e resolução de conflitos, na construção da paz e nos esforços de reconstrução.

Principais acções

A Comissão:

- acompanhará e promoverá a sensibilização sobre a transposição, a implementação e a aplicação prática do acervo comunitário em matéria de igualdade entre homens e mulheres nos países da adesão, candidatos e potenciais candidatos, nomeadamente na programação do processo de pré-adesão e nas negociações da adesão
- acompanhará e promoverá a integração da dimensão da igualdade em todas as políticas e a adopção de medidas específicas na política europeia de vizinhança, nas políticas de relações externas e desenvolvimento da UE, no diálogo político e nos níveis de programação (documentos de estratégia nacionais e nos documentos de estratégia de

¹⁵ Albânia, Bósnia e Herzegovina, Sérvia e Montenegro, incluindo o Kosovo. Ver igualmente COM(2005) 561.

¹⁶ Conselho de 22.11.2005.

¹⁷ COM(2005) 489.

redução da pobreza) Ao nível da implementação, será consagrada particular atenção à integração da dimensão de género em todas as políticas nos novos instrumentos de auxílio (apoio orçamental e programas sectoriais)

- apresentará, em 2006, uma comunicação sobre uma visão europeia da igualdade entre homens e mulheres na cooperação para o desenvolvimento
- promoverá a integração da dimensão de género nas operações de auxílio humanitário da UE, através da sua inclusão enquanto parte das revisões e avaliações temáticas e técnicas (incluindo no que respeita ao reforço de capacidades)
- irá reforçar a igualdade entre homens e mulheres na região mediterrânica, designadamente através da organização, em 2006, de uma conferência ministerial Euromed sobre igualdade de géneros, antecedida por uma consulta da sociedade civil, que poderá conduzir à adopção de um plano de acção
- contribuirá para as concretizações da Plataforma de Acção de Pequim e de outras convenções internacionais e regionais relevantes, através do apoio a programas, do reforço de capacidades e das possibilidades de recolha de dados nos países em desenvolvimento
- contribuirá para a implementação da Resolução 1325 (2000) do Conselho de Segurança da ONU sobre mulheres, paz e segurança, e desenvolverá, em 2006, orientações em matéria de *gender mainstreaming* em actividades de formação em gestão de crises
- apoiará as organizações e as redes de mulheres.

PARTE II: MELHORAR A GOVERNAÇÃO EM PROL DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A igualdade entre homens e mulheres só pode ser uma realidade com um compromisso claro ao mais alto nível político. A Comissão promove a igualdade entre homens e mulheres nas suas próprias fileiras¹⁸ e apoia um conjunto de estruturas¹⁹ que trabalham nesta área, o que conduziu a progressos significativos.

Não obstante, importantes avanços estão ainda por conseguir nas áreas cruciais identificadas neste roteiro, o que exige uma melhoria da governação a todos os níveis: instituições da UE, Estados-Membros, parlamentos nacionais, parceiros sociais e sociedade civil. O apoio dos ministros que operam na área da igualdade entre homens e mulheres é essencial: as suas reuniões regulares e as conferências da presidência apoiadas pela Comissão constituem importantes oportunidades para dialogar e acompanhar os progressos. O pacto europeu para a igualdade entre homens e mulheres demonstra o compromisso ao mais alto nível político nos Estados-Membros no sentido de multiplicar esforços para atingir essa igualdade, em parceria com a Comissão.

O futuro Instituto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres²⁰ proporcionará especialização, melhorando os conhecimentos e reforçando a visibilidade neste domínio. Os Fundos Estruturais, os programas financeiros em diferentes áreas políticas e o futuro programa PROGRESS apoiarão a implementação deste roteiro. A aplicação de metodologias de igualdade entre homens e mulheres, tais como avaliações do impacto nos géneros e uma orçamentação em função do género (isto é, a integração de uma perspectiva de igualdade entre homens e mulheres no processo orçamental), promoverão a igualdade através de uma maior transparência e do reforço da responsabilização.

Principais acções

A Comissão:

- reforçará as suas estruturas
 - participará, em 2007, na criação do Instituto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres
 - acompanhará os progressos em matéria de igualdade entre os géneros na política de recursos humanos da Comissão e apresentará, em 2007, uma comunicação sobre a concretização das metas definidas neste domínio para os seus comités e grupos de peritos²¹ facilitará a formação em igualdade entre homens e mulheres destinada aos seus efectivos, incluindo os quadros superiores e o pessoal que trabalha nas políticas externa e de cooperação para o desenvolvimento
- reforçará a criação de redes e apoiará o diálogo social

¹⁸ Anexo III.

¹⁹ Anexo II.

²⁰ COM(2005) 81.

²¹ Decisão 2000/407/CE da Comissão.

- criará, em 2006, uma rede comunitária de organismos da igualdade, estabelecida para dar cumprimento à Directiva 2002/73
- intensificará a cooperação a nível da UE com ONG, designadamente o diálogo com organizações de mulheres e outros organismos da sociedade civil
- incentivará e apoiará o trabalho dos parceiros sociais em matéria de igualdade entre homens e mulheres aos níveis interprofissional e sectorial
- apoiará a realização de avaliações do impacto nos géneros e a orçamentação em função do género
 - reforçará a inclusão de uma perspectiva de género nas avaliações de impacto²² das políticas e legislações comunitárias e explorará as possibilidades de desenvolver uma orçamentação em função do género a nível da UE, em especial nos Fundos Estruturais, no âmbito das possibilidades da gestão partilhada
 - incentivará a orçamentação em função do género a nível local, regional e nacional, também através do intercâmbio de melhores práticas
- reforçará a eficácia da legislação
 - procederá à revisão da legislação comunitária em vigor no domínio da igualdade entre homens e mulheres não incluída no exercício de reformulação de 2005²³, com vista à actualização, modernização e reformulação, quando tal for necessário
 - controlará a implementação e a aplicação da legislação comunitária em matéria de igualdade entre homens e mulheres
 - informará os cidadãos da UE dos seus direitos em matéria de igualdade entre homens e mulheres, através do portal “A sua Europa”²⁴ e do Serviço de Orientação do Cidadão²⁵.

Acompanhar os progressos

O processo de responsabilização é central para uma governação eficaz. A Comissão acompanhará e avaliará este roteiro. O seu programa de trabalho anual para a inclusão da perspectiva de género em todas as políticas e acções constitui uma ferramenta eficaz, que será mantida e adaptada para poder acompanhar este roteiro.

A Comissão:

- acompanhará os progressos em termos de igualdade entre homens e mulheres e orientará a inclusão da perspectiva de género, através do seu relatório anual sobre igualdade entre homens e mulheres, e seguirá a aplicação do roteiro, através do seu programa de trabalho anual

²² SEC(2005) 791.

²³ COM(2004) 279.

²⁴ <http://europa.eu.in/tyoureurope/nav/fr/citizens/home.html>

²⁵ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_fr.htm

- assegurará um acompanhamento político, através de reuniões dos ministros da igualdade e do grupo de comissários sobre direitos fundamentais e igualdade de oportunidades. O grupo inter-serviços da Comissão sobre *gender mainstreaming* apoiará o grupo de comissários, contribuirá para a preparação do programa de trabalho anual e assegurará a ligação com outros grupos que desenvolvem actividades nesta área²⁶
- prosseguirá o desenvolvimento de indicadores, sempre que tal for necessário²⁷; definirá, em 2007, um novo índice composto de igualdade entre homens e mulheres; desenvolverá, até 2010, e em conjunto com os Estados-Membros, novos indicadores para as 12 áreas críticas da Plataforma de Acção de Pequim; apoiará o desenvolvimento de dados comparáveis a nível da UE sobre igualdade entre homens e mulheres e de estatísticas ventiladas por sexo
- apresentará, e, 2008, um relatório sobre a situação no tocante à aplicação do roteiro e procederá, em 2010, a uma avaliação do roteiro onde apresentará propostas para um acompanhamento adequado.

²⁶ Anexo II.

²⁷ Anexo I.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat
Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

- Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*).

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The Expert Group on Trafficking in Human Beings is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations.

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration.

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.