

Terça-feira, 18 de Novembro de 2008

Igualdade de remuneração entre mulheres e homens

P6_TA(2008)0544

Resolução do Parlamento Europeu, de 18 de Novembro de 2008, que contém recomendações à Comissão sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres (2008/2012(INI))

(2010/C 16 E/04)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o segundo parágrafo do artigo 192.º do Tratado CE,
- Tendo em conta o artigo 2.º e o n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 18 de Julho de 2007, intitulada «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres» (COM(2007)0424),
- Tendo em conta o relatório elaborado pela rede de peritos jurídicos da Comissão, em matéria de emprego, assuntos sociais e igualdade entre homens e mulheres, de Fevereiro de 2007, intitulado Aspectos legais das disparidades salariais por motivos de género,
- Tendo em conta o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres, aprovado pelo Conselho Europeu de Bruxelas em 23 e 24 de Março de 2006,
- Tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias baseada no artigo 141.º do Tratado CE,
- Tendo em conta as disposições da Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho a Tempo Parcial, de 1994, que obriga os países a incluírem na sua contratação pública uma cláusula laboral, incluindo a questão da igualdade de remuneração,
- Tendo em conta a alínea d) do n.º 1 do artigo 11.º, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, aprovada pela Assembleia Geral da ONU através da Resolução 34/180, de 18 de Dezembro de 1979,
- Tendo em conta o Quadro de Acção dos parceiros sociais europeus para a igualdade entre homens e mulheres, de 1 de Março de 2005, e os seus relatórios de acompanhamento,
- Tendo em conta as suas resoluções de 13 de Março de 2007, sobre um roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006/2010) ⁽¹⁾, e de 3 de Setembro de 2008, sobre a igualdade entre homens e mulheres ⁽²⁾,
- Tendo em conta os artigos 39.º e 45.º do seu Regimento,
- Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A6-0389/2008),

⁽¹⁾ JO C 301 E de 13.12.2007, p. 56.

⁽²⁾ Textos Aprovados, P6_TA(2008)0399.

Terça-feira, 18 de Novembro de 2008

- A. Considerando que as mulheres ganham, em média, menos 15 % do que os homens na União Europeia, e que as diferenças salariais chegam a atingir os 25 % no sector privado; considerando que as disparidades salariais entre mulheres e homens variam nos Estados-Membros entre 4 % e mais de 25 %, e que nada indica que venham a baixar significativamente,
- B. Considerando que uma mulher tem de trabalhar até 22 de Fevereiro (ou seja, 418 dias de calendário) para ganhar o mesmo que um homem num ano,
- C. Considerando que a aplicação do princípio da igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho e por trabalho de valor social equivalente é crucial para alcançar a igualdade de género,
- D. Considerando a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres, patenteada pelos dados existentes, que indicam progressos assaz lentos (de 17 % em 1995 para 15 % em 2005), apesar do significativo acervo legislativo em vigor há mais de 30 anos, das medidas adoptadas e dos recursos gastos para as reduzir; considerando que é necessário analisar as causas e apresentar linhas de acção destinadas a suprimir tais disparidades e a segregação do mercado de trabalho feminino daí decorrente,
- E. Considerando que as mulheres obtêm uma taxa de sucesso escolar mais elevada do que os homens em todos os Estados-Membros e representam a maioria dos licenciados, sem que isso se repercuta numa correspondente redução das disparidades salariais,
- F. Considerando que as disparidades salariais decorrem de uma discriminação directa e indirecta, bem como de factores sociais e económicos, da segregação no mercado de trabalho e da estrutura salarial geral, relacionando-se além disso com alguns factores jurídicos, sociais e económicos que superam a simples questão da igualdade de remuneração por trabalho igual,
- G. Considerando que a diferença de remuneração não se baseia apenas em remunerações horárias líquidas, e que devem ser tidos igualmente em conta elementos como os complementos salariais individuais, a classificação das funções, os modelos de organização do trabalho, a experiência profissional e a produtividade, que deverão ser avaliados em termos não apenas quantitativos (horas de presença física no local de trabalho), mas também qualitativos, e em função do impacto das reduções do horário de trabalho, das licenças, e das faltas por motivo de doença;
- H. Considerando que a redução das disparidades salariais era um dos objectivos da Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego, mas não foi suficientemente abordado pela maioria dos Estados-Membros,
- I. Considerando que uma melhoria do quadro jurídico da UE deverá permitir aos Estados-Membros e aos parceiros sociais identificarem melhor as causas subjacentes da persistência das diferenças de remuneração entre homens e mulheres,
- J. Considerando que as profissões e os empregos em que há uma predominância de mulheres têm tendência a ser subvalorizados relativamente àqueles em que predominam os homens, sem que isso se explique necessariamente por critérios objectivos,
- K. Considerando que existe um fosso digital por motivos de género com claras repercussões salariais,
- L. Considerando que o regime salarial que toma em consideração o tempo de serviço para efeitos do cálculo do vencimento é desvantajoso para as mulheres que têm de interromper (várias vezes) a sua carreira devido a factores externos, como as interrupções de emprego motivadas pela maternidade, por diferentes opções profissionais ou por horários de trabalho reduzidos, o que coloca as mulheres numa posição de desvantagem permanente e estrutural,
- M. Considerando que, segundo os dados disponíveis as qualificações e as experiências adquiridas pelas mulheres são financeiramente menos bem recompensadas do que as adquiridas pelos homens; considerando que o conceito de «igualdade de remuneração por trabalho de valor igual» não deve ser falseado por uma abordagem estereotipada do género, e que, além disso, a licença de parto e a licença parental não devem implicar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho,

Terça-feira, 18 de Novembro de 2008

- N. Considerando que as disparidades salariais têm um forte impacto no estatuto das mulheres no plano económico e social, ao longo da vida activa e para além dela; que, na sequência do seu contributo para a sociedade por meios distintos do emprego, nomeadamente a assistência às crianças e a familiares idosos, muitas mulheres correm maiores riscos de pobreza, e são economicamente menos independentes,
- O. Considerando que a diferença de remuneração é ainda mais notória entre as mulheres imigrantes, as mulheres deficientes, as mulheres pertencentes a minorias e as mulheres sem qualificações,
- P. Considerando que é fundamental dispor de dados discriminados por género e de um quadro jurídico actualizado que contemple a perspectiva do género e que permita atacar as causas da discriminação salarial,
- Q. Considerando que a educação pode e deve contribuir para a erradicação dos estereótipos sociais de género,
- R. Considerando que o Parlamento tem exortado repetidamente a Comissão a tomar iniciativas, incluindo a revisão da legislação em vigor, destinadas a contribuir para suprimir as disparidades salariais, para eliminar o risco de pobreza dos reformados e para lhes garantir um padrão de vida decente,
- S. Considerando que a Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) ⁽¹⁾, refere que a igualdade entre homens e mulheres é um princípio essencial e indispensável do acervo comunitário, incluindo a jurisprudência do Tribunal de Justiça no que se refere à discriminação sexual, sendo por conseguinte necessário estabelecer novas disposições para a aplicação desse princípio,
- T. Considerando que a aplicação pelos Estados-Membros, pelos parceiros sociais e pelos organismos de paridade de medidas como as estabelecidas no «Quadro de Acção dos parceiros sociais europeus para a igualdade entre homens e mulheres», de 1 de Março de 2005, acima citado, poderá contribuir para a supressão efectiva das disparidades salariais através da instauração de um diálogo social eficaz,
- U. Considerando que uma estratégia para superar as diferenças salariais, a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho, e os estereótipos ligados às tarefas e aos sectores com manifesta preponderância feminina, requer um quadro de acções a vários níveis, legislativo e não só, que estabeleça uma distinção entre discriminações de remuneração e diferenças salariais baseadas em factores diferentes da discriminação directa e indirecta, uma vez que as primeiras são directamente abrangidas pela legislação, ao passo que as segundas devem ser combatidas através de políticas orientadas e medidas específicas,
- V. Considerando que, tal como anunciado na sua Comunicação, de 18 de Julho de 2007, acima citada, a Comissão está a proceder, em 2008, a uma análise do quadro jurídico da UE em matéria de igualdade de remuneração que deverá envolver obrigatoriamente todas as partes interessadas; que os resultados dessa análise devem ser devidamente publicitados,
- W. Considerando que a igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito às pensões de reforma, e nomeadamente à idade de reforma, foi estabelecida como objectivo;
- X. Considerando que o Instituto Europeu para a Igualdade de Género pode desempenhar um papel fundamental no acompanhamento da evolução do fosso salarial entre os géneros e na análise das causas desse fosso, bem como na avaliação do impacto da legislação,

(1) JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Terça-feira, 18 de Novembro de 2008

1. Solicita à Comissão que apresente ao Parlamento até 31 de Dezembro de 2009, com base no artigo 141.º do Tratado CE, uma proposta legislativa sobre a revisão da legislação em vigor relativa à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres ⁽¹⁾, na sequência das recomendações pormenorizadas apresentadas em anexo;
2. Confirma que estas recomendações respeitam o princípio da subsidiariedade e os direitos fundamentais dos cidadãos;
3. Considera que a proposta solicitada não terá quaisquer implicações financeiras;
4. Está convicto da necessidade de uma melhor e mais precoce aplicação das disposições da Directiva 2006/54/CE, disposições essas respeitantes aos organismos responsáveis pela promoção da igualdade e ao diálogo social, e destinadas a superar as diferenças salariais, garantindo que os Estados-Membros, os parceiros sociais e os organismos de paridade apliquem medidas como as estabelecidas no «Quadro de Acção dos parceiros sociais europeus para a igualdade entre homens e mulheres», de 1 de Março de 2005, acima citado, prevendo a difusão de informações e directrizes sobre meios práticos (em particular para as PME) de superar as diferenças salariais, inclusive nos contratos colectivos nacionais ou sectoriais,
5. Sublinha a importância da negociação e da contratação colectiva no combate à discriminação das mulheres, nomeadamente em matéria de acesso ao emprego, salários, condições de trabalho, progressão na carreira e formação profissional;
6. Exorta as Instituições europeias a organizarem um Dia Europeu da Igualdade de Remuneração — o dia em que as mulheres na Europa receberem (em média) o salário que os homens recebem (em média) num ano —, o que deve contribuir para sensibilizar para as disparidades salariais existentes e incentivar todas as partes interessadas a tomarem iniciativas complementares para eliminar essas disparidades;
7. Solicita aos sindicatos e às entidades patronais que desenvolvam instrumentos comuns de avaliação objectiva do trabalho, a fim de reduzir o fosso salarial entre homens e mulheres;
8. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução e as recomendações pormenorizadas que a acompanham à Comissão, ao Conselho e aos governos e parlamentos dos Estados-Membros.

⁽¹⁾ A Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45 de 19.2.1975, p. 19) foi incorporada na Directiva 2006/54/CE. Nos termos da Directiva 2006/54/CE, a Directiva 75/117/CEE será revogada com efeitos a partir de 15 de Agosto de 2009, data que também é o prazo-limite para a transposição desta directiva.

ANEXO**RECOMENDAÇÕES PORMENORIZADAS SOBRE O CONTEÚDO DA PROPOSTA SOLICITADA****Recomendação 1: DEFINIÇÕES**

A Directiva 2006/54/CE contém uma definição de igualdade de remuneração que transcreve as disposições da Directiva 75/117/CEE. Para dispor de categorias mais precisas que sirvam de ferramenta para abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres, é importante definir de forma mais detalhada os vários conceitos, tais como:

- disparidade salarial entre homens e mulheres, cuja definição não se deve limitar a diferenças de remuneração horárias líquidas;
- discriminação salarial directa;
- discriminação salarial indirecta;