

* Olhar estatístico sobre a Igualdade de Género na União Europeia

“O meu papel consiste em ensinar às pessoas que são muito mais livres do que se sentem” (Michel Foucault)

Se o sexo se refere às diferenças biológicas entre homem e mulher, o género diz respeito à construção social e histórica do que se diz “*ser homem*” e “*ser mulher*”, ou seja, refere-se às características e papéis atribuídos a cada um deles em determinada sociedade. O género é mutável consoante o lugar do Mundo onde nos encontramos. Ser mulher e ser homem irá assim ser diferente consoante cada contexto sócio-cultural. Neste trajecto de assimilação tod@s crescemos a interiorizar (como se normal fosse) estereótipos de papéis e traços de género que nos limitam, dando origem a inúmeras desigualdades.

Os estereótipos continuam a determinar a tomada de decisões individuais no que se refere à educação, ao percurso profissional, às modalidades de trabalho, à família e à fertilidade. Estas decisões, por sua vez, têm consequências nefastas no plano económico e social.¹

A rigidez na repartição de papéis entre homens e mulheres limita as escolhas individuais e as potencialidades de ambos os sexos, pelo que é essencial promover uma repartição de papéis não discriminatória em todos os domínios da vida.

A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, consagrado no art. 2º do TUE e no art. 23º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE.

Os direitos que decorrem do acórdão *Gabriele Defrenne*², uma hospedeira de bordo que em 1975 invocou o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual, constitui um legado inalienável para as mulheres na UE, sendo que esteve na origem das primeiras directivas europeias em matéria de IG.

O princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de valor igual está consagrado nos Tratados da UE. Não obstante, a disparidade salarial entre homens e mulheres atinge ainda 17,8 % na UE.

¹Instituto Europeu para a Igualdade de Género em http://euroopa.eu/decision_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c0938.pt.htm
² Processo 43/75 Acórdão de 08 de Abril de 1976

Actualmente, a UE já dispõe de um significativo corpo de legislação que promove o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e no mercado de bens e serviços.³

A *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015)* adoptada pela Comissão Europeia em 21.09.2010 identifica **6 áreas de acção prioritárias**: igualdade na independência económica, igualdade na remuneração por trabalho igual, igualdade na tomada de decisões, eliminação da violência de género, igualdade entre homens e mulheres na acção externa, igualdade nos papéis desempenhados por homens e mulheres.⁴

Os sucessivos relatórios anuais da Comissão Europeia sobre a igualdade entre homens e mulheres demonstram que os progressos são lentos e que igualdade de género (IG) não se encontra, de facto, ainda alcançada.⁵ Referem que **a aplicação de políticas de IG é, desde logo, embargada pela dificuldade que se sente em conseguir fazer compreender os desafios em causa**⁶.

Algumas tendências recentes, como o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho e a melhoria do seu nível de educação (59% de licenciados na UE em 2006 eram mulheres), são encorajadoras, mas existe um desfasamento entre os níveis de educação destas e a sua evolução profissional, persistindo disparidades em relação aos homens em muitos domínios.

As mulheres continuam a assumir uma parte desproporcionada das responsabilidades domésticas e de cuidados na família. Muitas são as mulheres que ainda se sentem obrigadas a escolher entre a carreira profissional e o(a)s seu(s)/sua(s) filh@.s. A taxa de emprego para mulheres com filh@s a cargo é de apenas 62,4%, contra 91,4% para homens com filh@s a cargo.

Cerca de um terço das mulheres trabalha a tempo parcial, contra apenas 7,9 % de homens.

Por outro lado, a tarefa de cuidar de familiares dependentes continua a ser principalmente assumida pelas mulheres. Este facto, associado à falta de estruturas de acolhimento para

³ Directiva 92/85/CEE do Conselho de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (JO L 348 de 28.11.1992, p. 1); Directiva 2004/113/CE do Conselho de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37); 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 (JO L 204 de 27.6.2006, p. 23); Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quatro reviso sobre a licença parental celebrado entre a BUSINESS-EUROPE, UEAPME, CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE (JO L 68 de 18.3.2010, p. 13); Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Julho de 2010, 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 do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁴ Esta Estratégia constitui o programa de trabalho da Comissão no domínio da IG, prevendo as acções-chave da Comissão Europeia em todas as seis áreas – <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st13/st13767.en10.pdf>

⁵ Doc. 5056/10 em <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st05/st05056.en10.pdf>

⁶ Há que reboçar a sensibilização e a adesão aos repórtos sociais e económicos subjacentes aos objectivos da igualdade, o que implica uma forte vontade política (...) há que envolver esforços adicionais em matéria de comunicação para fazer compreender melhor os desafios subjacentes à política de igualdade entre homens e mulheres. São as conclusões do relatório intercalar sobre os progressos no Roteiro para igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010) - Bruxelas, 26.11.2008 COM(2008)760 final

crianças e idosos, leva a que as mulheres sejam muitas vezes forçadas a abandonar o mercado de trabalho.⁷

Mais de 40% das mulheres trabalham na saúde, na educação e na administração pública. Ao olharmos apenas para o sector da saúde e do trabalho social, 80% das pessoas que trabalham nestes sectores são mulheres.

As mulheres continuam a estar concentradas em sectores tradicionalmente femininos e de remunerações inferiores (serviços de cuidados e saúde, educação, trabalhos de limpeza e administração pública - normalmente admitidas como administrativas, assistentes ou trabalhadoras não qualificadas). Mas mesmo ao nível da educação só 19% dos professores catedráticos nas Universidades da UE são mulheres.

No desporto há discrepâncias de salário gigantescas no que concerne a práticas desportivas exactamente iguais.

Em média, apenas 1 em cada 4 deputados dos parlamentos nacionais e ministros dos governos nacionais é do sexo feminino⁸.

Em cada 10 membros dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas da UE apenas 1 é uma mulher e só 3 % dos presidentes dos conselhos de administração são mulheres⁹.

Mais trágico é o desequilíbrio que se prende com a violência de género contra as mulheres, nomeadamente a violência doméstica, o assédio sexual, a violação, o tráfico de mulheres para fins de exploração sexual, os costumes ou práticas tradicionais nocivas como a mutilação genital, os casamentos forçados e os crimes em nome da honra.

Calcula-se que 25% das mulheres na Europa sofreram violência física pelo menos uma vez na vida e **há estimativas de que meio milhão de mulheres a residir na Europa são vítimas de mutilação genital¹⁰.**

Estas desigualdades impõem um pesado custo à economia, sendo que o inverso só iria trazer benefícios¹¹. De encontro a esta ideia estão os objectivos da *Estratégia Europa 2020*¹² -

⁷ Instituto Europeu para a Igualdade de Género em http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_pt.htm

⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&numPubs=yes>

⁹ Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 - Bruxelas 21.9.2010

¹⁰ A Comissão Europeia tem como objectivo adoptar uma estratégia à escala da UE para combater a violência contra as mulheres, a qual visará, nomeadamente, erradicar a prática da mutilação genital feminina utilizando para tal todos os instrumentos adequados, incluindo a legislação penal, nos limites das competências da UE; essa estratégia será apoiada por uma campanha europeia de sensibilização para as questões relativas à violência contra as mulheres.

¹¹ Conclusões do Conselho em matéria de igualdade entre os sexos: reforçar o crescimento e o emprego, 2980, 4.º reunião do Conselho EPSCO, 30.11.2009.

¹² É possível aceder ao documento *Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo Europa 2020* - Bruxelas, 3.3.2010 COM(2010) 2020 final - através do link www.umc.primairesStories/publicacoes3/UE2020_COM_final.pdf

crescimento inteligente, sustentável e inclusivo – onde é afirmado que importa fazer uma utilização mais ampla e eficaz da reserva de talentos das mulheres.¹³

Em suma, os relatórios da Comissão Europeia afirmam que persistem as disparidades de género em matéria de taxas de emprego, salários, horários laborais, cargos de responsabilidade, partilha de tarefas domésticas e de cuidados e risco de pobreza, sendo que o combate às desigualdades entre homens e mulheres em todas as esferas da sociedade é um desafio de longo prazo, uma vez que implica mudanças comportamentais e estruturais e uma redefinição dos papéis de homens e mulheres.

Entretanto, a actual crise económica veio colocar em risco os avanços em matéria de IG e os efeitos da recessão colocam pressões mais acentuadas sobre as mulheres. Esperemos que tal não seja usado como pretexto para limitar ou suprimir medidas em prol da IG¹⁴, pois estas são pré-condição para um crescimento sustentável, emprego, competitividade e coesão social.

¹³ "A Europa tem de utilizar plenamente o potencial da sua mão-de-obra para enfrentar os desafios do envelhecimento da população e da intensificação da concorrência global. Será necessário definir políticas que promovam a igualdade de género, a fim de melhorar as taxas de participação no mercado de trabalho, reforçando assim o crescimento e a coesão social"

¹⁴ Smith M. and Villa P. (2009) *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States*, EGGE.