

# PARLAMENTO EUROPEU

2004



2009

---

*Documento de sessão*

**A6-0491/2008**

9.12.2008

## **RELATÓRIO**

sobre a transposição e aplicação da Directiva 2002/73/CE 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  
(2008/2039(INI))

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

Relatora: Teresa Riera Madurell

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU .....	3
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	5
PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS.....	5
RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO .....	5

## PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

**sobre a transposição e aplicação da Directiva 2002/73/CE 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 (2008/2039(INI))**

*O Parlamento Europeu,*

- Tendo em conta o Acordo Interinstitucional "Legislar melhor"<sup>1</sup>, de 16 de Dezembro de 2003, entre o Parlamento, o Conselho e a Comissão,
  - Tendo em conta a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, 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 à promoção profissionais e às condições de trabalho<sup>2</sup>,
  - Tendo em conta o artigo 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 (A6-0491/2008),
- A. Considerando que, de acordo com os princípios da democracia e do Estado de direito, consagrados no Tratado CE, o legislador tem legitimidade para acompanhar a aplicação da legislação adoptada,
- B. Considerando que a escassa informação disponibilizada pela Comissão dificulta o papel do Parlamento, enquanto co-legislador, no que respeita ao acompanhamento da aplicação da Directiva 2002/73/CE; que, por essa razão, foram enviadas cartas às comissões competentes dos parlamentos nacionais e aos órgãos para a promoção da igualdade, solicitando informações, e que se obteve resposta de 27 parlamentos nacionais e de 16 órgãos para a promoção da igualdade,
- C. Considerando que a Directiva 2002/73/CE constitui um importante marco miliar no processo de consecução da igualdade entre mulheres e homens e de combate eficaz à discriminação em razão do género na sociedade, em geral,
- D. Considerando que a definição de "assédio sexual" foi estabelecida, pela primeira vez a nível da UE, na Directiva 2002/73/CE, a qual define igualmente "discriminação directa", "discriminação indirecta" e "assédio", proíbe a discriminação das mulheres por motivos relacionados com a gravidez ou a licença de maternidade e prevê o direito ao regresso no mesmo emprego ou num posto equivalente após a licença de maternidade, de paternidade ou de adopção, quando reconhecida pelos Estados Membros,
- E. Considerando que os Estados-Membros assumiram uma série de obrigações com vista à

---

<sup>1</sup> JO C 321 de 31.12.2003, p.1.

<sup>2</sup> JO L 269 de 5.10.2002, p.15.

aplicação da Directiva 2002/73/CE até 5 de Outubro de 2005, como sejam:

- designar um ou mais órgãos, cujas competências incluam a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres,
- promover o diálogo social entre os parceiros sociais, visando o fomento da igualdade de tratamento, designadamente através da monitorização das práticas no local de trabalho, de convenções colectivas, etc.,
- fomentar o diálogo com as ONG relevantes tendo em vista a promoção do princípio da igualdade de tratamento,
- promover a igualdade de tratamento no local de trabalho de forma programada e sistemática, nomeadamente através de relatórios de empresa que contenham informações regulares sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres,
- adoptar medidas eficazes para assegurar a aplicação de sanções efectivas em caso de incumprimento da Directiva, sem que a compensação às vítimas possa ser restringida mediante fixação *a priori* de limites máximos, excepto em casos muito limitados,
- garantir que as pessoas que apoiam as vítimas de discriminação em razão do género e de assédio gozem da mesma protecção contra tratamento desfavorável,
- informar a Comissão, de quatro em quatro anos, sobre as medidas tomadas para proporcionar vantagens específicas ao sexo sub-representado numa actividade profissional, bem como sobre a aplicação de tais medidas,
- assegurar que as disposições de contratos ou acordos contrárias à Directiva sejam alteradas ou declaradas nulas e sem efeito,

F. Considerando que os atrasos ou as deficiências na aplicação da Directiva 2002/73/CE poderão comprometer a consecução dos objectivos da estratégia de Lisboa e a possibilidade da plena realização do potencial económico e social da UE,

G. Considerando que muitos Estados-Membros tiveram dificuldades na transposição da Directiva 2002/73/CE, especialmente na integração, nas legislações respectivas, de medidas específicas e adequadas para fomentar a igualdade de género e reduzir a discriminação em matéria de obtenção de emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho,

H. Considerando que os indicadores revelam que não se registaram efeitos dignos de nota no que respeita à capacidade das mulheres para obterem emprego e promoções nos anos subsequentes à entrada em vigor da nova legislação, já melhorada, relativa à igualdade de tratamento,

I. Considerando que, em muitos Estados-Membros, a integração da dimensão de género nas decisões políticas e administrativas é impossível devido à falta de conhecimento desta abordagem e de sensibilização para a mesma,

- J. Considerando que outros aspectos sociais e políticos da discriminação de género são agravados pela persistência de diferenças salariais entre homens e mulheres, especialmente entre os chamados sectores económicos feminino e masculino,
- K. Considerando que a independência económica das mulheres é fundamental para a sua emancipação, pelo que o emprego com direitos é uma garantia para o seu desenvolvimento pessoal e para a inclusão social,
1. Solicita à Comissão que acompanhe com atenção a transposição da Directiva 2002/73/CE, bem como a conformidade com a legislação decorrente dessa transposição, e que continue a exercer pressão sobre os Estados-Membros; sublinha a necessidade de garantir recursos adequados que permitam alcançar estes objectivos;
  2. Remete para o ponto 34 do Acordo Interinstitucional "Legislar melhor" e relembra, em particular, o compromisso do Conselho de incentivar os Estados-Membros a elaborarem e a publicarem quadros que ilustrem a correlação entre as directivas e as respectivas medidas nacionais de transposição; considera que a existência de quadros de correlação facilitaria o trabalho da Comissão de acompanhamento da transposição da Directiva 2002/73/CE;
  3. Observa que uma estreita cooperação entre as comissões competentes dos parlamentos nacionais e o Parlamento Europeu sobre o acompanhamento da transposição e aplicação da legislação em matéria de igualdade de género aproximaria a igualdade de género dos responsáveis políticos e dos cidadãos;
  4. Aprecia o elevado número de respostas pormenorizadas, recebidas num curto espaço de tempo, dos parlamentos nacionais e órgãos para a promoção da igualdade sobre a situação relativa à aplicação da directiva e problemas correlatos;
  5. Lamenta que o relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho, o qual deveria basear-se nas informações fornecidas pelos Estados-Membros até finais de 2005, não esteja ainda disponível;
  6. Lamenta o facto de, em vários Estados-Membros, a legislação não fazer referência de forma suficientemente clara e explícita às definições de discriminação directa e indirecta, assédio e assédio sexual;
  7. Está preocupado com o facto de, em vários Estados-Membros, o âmbito de aplicação dos tipos de discriminação proibidos não ser suficientemente abrangente de forma a dar cumprimento à Directiva 2002/73/CE; recorda que os tipos de discriminação proibidos afectam tanto o sector público, como o sector privado;
  8. Lamenta que algumas legislações nacionais violem o princípio da imposição de sanções eficazes, proporcionadas e dissuasoras, ao estipularem limiares para o pagamento de indemnizações ou reparações às vítimas de actos discriminatórios;
  9. Chama a atenção para o facto de um tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade constituir uma discriminação; deplora que alguns Estados-Membros não tenham reconhecido, de forma explícita, o direito ao

reingresso no mesmo emprego ou num posto equivalente após a licença de maternidade;

10. Solicita aos Estados-Membros que garantam a transposição plena, correcta e efectiva de todas as disposições da Directiva 2002/73/CE, bem como a sua adequada aplicação;
11. Faz referência ao facto de a igualdade de tratamento não se aplicar a todos os sistemas de segurança social; insta os Estados-Membros e a Comissão a assegurarem que os regimes de pensões profissionais, em particular, não discriminem as mulheres nem consolidem os modelos existentes, que já colocam as mulheres em desvantagem em termos de benefícios e de contribuições;
12. Aplauda os esforços envidados por aqueles Estados-Membros que alargaram ou reforçaram os requisitos previstos na Directiva 2002/73/CE, em particular as iniciativas que introduziram a protecção contra a discriminação em novos sectores da sociedade;
13. Solicita aos Estados-Membros que tomem medidas tendentes a incentivar os empregadores a fomentarem condições de trabalho que previnam situações de assédio sexual ou de assédio em razão do sexo e a instituírem procedimentos específicos destinados à prevenção de tais comportamentos;
14. Exorta os Estados-Membros a desenvolverem capacidades e a garantirem recursos adequados para os órgãos incumbidos da promoção da igualdade, previstos na Directiva 2002/73/CE, e recorda a obrigação, contemplada na mesma directiva, de garantir a independência desses órgãos;
15. Toma nota das diferentes abordagens da aplicação do artigo 8.º-A da Directiva 2002/73/CE, que salienta a necessidade de cooperação e intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros; considera que, tanto a rede da Comissão de órgãos nacionais para a promoção da igualdade dos géneros, como a Equinet constituem importantes instrumentos de reforço dessa cooperação e de promoção da aplicação harmonizada da legislação comunitária em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;
16. Regozija-se com a intenção da Comissão de realizar um estudo sobre a organização dos órgãos para a promoção da igualdade, em 2009; convida a Comissão e os Estados-Membros a avaliarem o grau de conhecimento dos cidadãos da UE relativamente aos serviços oferecidos pelos órgãos para a promoção da igualdade e a lançarem campanhas de informação, a fim de difundir o conhecimento desses órgãos;
17. Chama a atenção para a fraca consciencialização das mulheres sobre os direitos contemplados na Directiva 2002/73/CE, conforme se conclui do reduzido número de processos e queixas relacionados com a igualdade de género; insta os Estados-Membros, os sindicatos, os empregadores e as ONG a intensificarem os seus esforços no sentido de informarem as mulheres acerca das possibilidades oferecidas às vítimas de actos discriminatórios ao abrigo da legislação nacional em vigor desde 2005;
18. Observa que as vítimas de actos discriminatórios depositam uma confiança limitada na protecção judicial; insta os Estados-Membros a garantirem que a assistência prestada seja independente e gratuita, a reforçarem as garantias oferecidas às vítimas de discriminação e a assegurarem a protecção judicial das pessoas que defendam ou testemunhem a favor de

uma pessoa protegida pelo disposto na Directiva 2002/73/CE;

19. Solicita à Comissão que examine em que medida os Estados-Membros velam por que as vítimas e as associações e organizações que têm um interesse legítimo no cumprimento da Directiva 2002/73/CE não sejam impedidas, por obstáculos jurídicos ou de outra natureza, como, por exemplo, prazos demasiado curtos, de interpor uma acção judicial por infracção às normas em matéria de protecção contra a discriminação e ao princípio da igualdade de direitos, ou, no caso das vítimas, de exigir, por via de outros procedimentos administrativos, o respeito integral dos seus direitos, em conformidade com a Directiva 2002/73/CE;
20. Reconhece os efeitos positivos na prevenção e avaliação da ocorrência de práticas discriminatórias que possam derivar da estreita cooperação entre os órgãos para a promoção da igualdade e os inspectores de trabalho; solicita aos Estados-Membros que insistam na formação de inspectores de trabalho à luz das novas responsabilidades adquiridas na sequência da transposição da Directiva 2002/73/CE, bem como nos novos instrumentos criados, tais como a inversão do ónus da prova;
21. Sublinha o papel crítico das ONG na prestação de assistência às vítimas de discriminação; solicita às autoridades públicas que prevejam recursos destinados a projectos de mediação e de assistência, cuja realização é mais complexa do que as campanhas de divulgação;
22. Saliencia a importância de indicadores fiáveis, comparáveis e disponíveis em quantidade e qualidade adequadas, bem como de dados estatísticos baseados no género, a fim de assegurar a aplicação e o seguimento da directiva; exorta os órgãos para a promoção da igualdade a intensificarem os seus esforços tendentes a levar a cabo inquéritos independentes, a publicar relatórios independentes e a apresentar recomendações relativamente a quaisquer questões em matéria de discriminação; recorda o papel do Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres, incumbido da tarefa de recolher e analisar informações relativas à igualdade entre homens e mulheres, de sensibilizar os cidadãos da UE no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e de conceber instrumentos metodológicos com o objectivo de apoiar a integração da dimensão do género;
23. Assinala a necessidade de promover o diálogo social entre os parceiros sociais, com vista à promoção da igualdade de tratamento, designadamente através da monitorização das práticas no local de trabalho, de convenções colectivas, códigos de conduta, investigação e intercâmbio de experiências e boas práticas;
24. Convida os Estados-Membros a incorporarem, na sua legislação nacional, a obrigação, a que deverão estar sujeitas as empresas, de desenvolverem e implementarem planos anuais em matéria de igualdade de género e de direitos dos homens e das mulheres que tenham a seu cargo membros da sua família, bem como de garantirem uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas;
25. Convida os Estados-Membros a incentivarem os empregadores a fornecer periodicamente aos trabalhadores e aos seus representantes informações sobre o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

26. Convida os Estados-Membros a incentivarem os empregadores a fornecer periodicamente aos trabalhadores e aos seus representantes informações respeitantes à igualdade de género e aos respectivos direitos em matéria de licença;
27. Insiste na necessidade de desenvolver mecanismos a nível nacional destinados a controlar a aplicação do princípio da igualdade salarial e do reingresso no trabalho após uma licença de maternidade, paternidade ou para assistência a membros familiares dependentes;
28. Constata que as diferenças salariais persistem, com as mulheres a auferirem salários, em média, 15% inferiores aos dos homens, sendo que, entre 2000 e 2006, esta diferença apenas diminuiu 1% e que a percentagem de mulheres em cargos de direcção continua a ser muito inferior à dos homens; insiste na necessidade de desenvolver mecanismos nacionais que visem monitorizar a aplicação do princípio da igualdade salarial e convida a Comissão a renovar o planeamento de medidas de apoio com esse propósito, no devido respeito do princípio da subsidiariedade;
29. Insiste na necessidade de encorajar iniciativas que contribuam para desenvolver e implementar, nas empresas, políticas de recursos humanos e medidas positivas que promovam a igualdade entre homens e mulheres; convida os Estados-Membros a incorporarem, na sua legislação nacional, a obrigação, a que deverão estar sujeitas as empresas, de desenvolverem e implementarem planos anuais em matéria de igualdade de género, bem como de garantirem uma representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas;
30. Recorda aos Estados-Membros a importância da integração da perspectiva do género e da questão da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional quer na elaboração, quer na aplicação das leis;
31. Salaria a necessidade de combater os obstáculos específicos com que se confrontam as mulheres e as raparigas portadoras de deficiência, bem como os pais de crianças deficientes, em matéria de igualdade de acesso à educação e ao mercado de trabalho, bem como a necessidade de adaptar as medidas de integração da dimensão de género em todas as políticas, tendo também em conta as exigências específicas destes grupos;
32. Assinala a necessidade de assegurar uma maior flexibilidade no referente às licenças parentais, em particular no caso dos pais de crianças deficientes;
33. Insta os Estados-Membros a porem termo, através de medidas específicas, à discriminação exercida sobre as raparigas e jovens mulheres aquando da transição da escola para a formação e da formação para a vida profissional, bem como aquando da reintegração na actividade profissional após um período de licença para guarda dos filhos ou de familiares; assinala a necessidade de serviços públicos de acolhimento de crianças, cuidados de enfermagem e assistência às pessoas idosas; recorda aos Estados-Membros o compromisso que assumiram sobre estas questões na Cimeira de Barcelona, em 2002;
34. Solicita à Comissão que examine em que medida os Estados-Membros tiraram partido das possibilidades de adopção de medidas positivas e específicas para as situações em que se verifiquem graves e manifestas desvantagens das mulheres na carreira profissional; solicita à Comissão que elabore um relatório sobre esta matéria;



35. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão, aos parlamentos nacionais e aos órgãos nacionais para a promoção da igualdade.

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental que goza de uma protecção ímpar no âmbito da legislação da UE. Não obstante, a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho subsiste como um problema estrutural que tem de ser equacionado, e a diferença de 28,4 pontos percentuais entre a taxa de emprego dos homens e a das mulheres em 2007 na UE-27 aí está para o demonstrar. Trata-se de uma questão de importância capital, não só porque, obviamente, a igualdade é um direito fundamental, mas também porque o Conselho Europeu de Lisboa, de Março de 2000, assumiu como objectivo da União Europeia a elevação da taxa de emprego das mulheres acima de 60% até 2010.

Além disso, os números relativos às disparidades salariais demonstram que as desigualdades em razão do género, que têm de ser suprimidas, respeitam tanto à taxa de emprego como à qualidade do emprego. O relatório de 2008 da Confederação Sindical Internacional sobre disparidades salariais globais entre homens e mulheres revela que não só a elevação do nível de educação das mulheres não conduz necessariamente à diminuição das disparidades nas remunerações, como, pelo contrário, em alguns casos implica, de facto, o aumento concomitante dessas disparidades.

Ao adoptar a Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva do Conselho 76/207/CEE, o Parlamento Europeu e o Conselho muniram os Estados-Membros da UE de uma ferramenta adequada ao seu propósito de melhorar as legislações nacionais no respeitante à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Contudo, os atrasos ou as deficiências na aplicação da Directiva poderão comprometer os objectivos da estratégia de Lisboa e a possibilidade da plena realização do potencial económico e social da UE.

### **Aplicação: ponto da situação**

#### *Processos por não comunicação:*

No termo do prazo de transposição da Directiva 2002/73/CE, nove Estados-Membros não tinham ainda notificado as medidas adoptadas para assegurar a transposição da mesma, circunstância que levou a Comissão a instaurar processos de infracção contra todos os Estados-Membros, os quais resultaram em dois processos por não comunicação contra a Bélgica e o Luxemburgo.

#### *Processos por não conformidade:*

A Comissão apurou inúmeras deficiências na transposição da Directiva devidas ao grau de complexidade e ao carácter inovador das disposições em causa. Foram, por isso, enviadas cartas de notificação para cumprir a 22 Estados-Membros durante o primeiro semestre de 2007. Das 23 legislações cuja conformidade foi verificada, só a Espanha não recebeu uma carta de notificação para cumprir.

Isto não significa, porém, que 22 Estados-Membros tenham problemas graves de não conformidade. Contudo, a experiência mostra que muitas objecções levantadas pela Comissão nos processos por incumprimento são resolvidas após a carta de notificação para cumprir e, sobretudo, a seguir ao parecer fundamentado.

Todos os Estados-Membros comentaram as cartas de notificação, segundo informou a Comissão, a qual se encontra em vias de concluir a análise às respostas. A Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros foi informada de que a Estónia e a Finlândia receberam já um parecer fundamentado e que, até final de 2008, a Comissão tomará uma decisão quanto ao seguimento a dar aos demais processos abertos, que poderá ser a notificação dos pareceres fundamentados ou o encerramento dos casos.

### *Processos judiciais*

O Tribunal de Justiça confirma que o Luxemburgo e a Bélgica não cumpriram as suas obrigações de comunicação, embora o Luxemburgo tenha, entretanto, cumprido as medidas de transposição da Directiva.

Na reunião de 27 de Maio de 2008 da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros realizou-se um debate sobre este dossier, tendo a Comissão informado que o primeiro relatório sobre a transposição da Directiva será divulgado durante o primeiro semestre de 2009, assim que for finalizada a análise ao resultado dos processos por infracção.

### **Definições**

As definições foram incorrectamente transpostas, de uma forma ou de outra, em quinze Estados-Membros.

Muitos Estados-Membros optaram por uma definição geral de discriminação sem mencionar a discriminação de género. Porém, a utilização de termos gerais pode ter consequências contrárias ao espírito da directiva, tais como a ausência de referências à gravidez ou de pedidos de estatísticas de tribunal diferenciadas relativas a queixas relacionadas com a discriminação de género.

O segundo problema mais recorrente no que respeita à transposição da presente directiva é a ausência de referências à definição de "assédio sexual" ou a fusão deste conceito com a definição geral de assédio, o que dificulta a protecção das vítimas de assédio sexual, em particular no tocante à prova.

A não cobertura da definição de discriminação indirecta constitui também um problema comum, apesar do facto de, nos dias de hoje, esta ser provavelmente a forma mais sub-reptícia de discriminação. Tal como já foi mencionado, a prevalência das diferenças salariais com base no género demonstra como as mulheres e os homens são colocados sob categorias de trabalho diferentes para desempenharem as mesmas tarefas, ou como os sectores da indústria, em que se verifica um número mais elevado de mulheres, se encontram constantemente entre os sectores com o nível de salário mais baixo.

Por outro lado, alguns Estados-Membros alargaram ou reforçaram as definições ao introduzirem, nomeadamente, uma referência explícita a "identidade/expressão transsexual" ou ao descreverem a discriminação parental como forma de discriminação sexual.

### **Âmbito**

O âmbito da Directiva não foi correctamente aplicado em dezoito Estados-Membros, sendo a situação mais comum a não cobertura das actividades independentes e da filiação ou envolvimento em associações dos trabalhadores ou patronais;

Em alguns Estados-Membros, o âmbito de aplicação da Directiva foi alargado de forma a abranger também:

- a assistência e segurança social, os cuidados de saúde, a educação e o intercâmbio de bens e serviços;
- não apenas pessoas individuais, mas também grupos de pessoas, organizações e entidades legais;
- não apenas os salários, mas também quaisquer outros benefícios concedidos pelo empregador a título de remuneração;
- os trabalhadores que exercem a sua actividade em organizações nacionais fora do Estado-Membro.

Na Hungria, a protecção de que gozam as mulheres grávidas é um direito que assiste igualmente às mulheres que participam em programas de inseminação artificial.

### **Órgãos nacionais para a promoção da igualdade**

O artigo 8.º-A da Directiva estipula a designação de um órgão para a igualdade de tratamento, sendo que todas as respostas recebidas, excepto duas, pela Comissão FEMM dos órgãos para a promoção da igualdade e dos parlamentos nacionais dos Estados-Membros confirmaram a existência desse órgão.

A Comissão constatou, contudo, que 16 Estados-Membros não tinham aplicado as disposições correctamente por os órgãos para a igualdade de tratamento existentes não possuírem todas as competências previstas pela directiva, ou por a Comissão ter dúvidas quanto à sua capacidade para desempenharem as suas funções de forma independente.

Quando comparadas, as respostas recebidas mostram que existem diferenças importantes quanto à forma como estes órgãos funcionam, a sua base, as entidades que os supervisionam, os seus recursos humanos e financeiros, etc., embora a maioria das respostas afirme que existe uma tendência para a criação de órgãos horizontais para a promoção da igualdade responsáveis pela luta contra todos os tipos de discriminação.

Também em matéria de recursos humanos e financeiros, os Estados-Membros apresentam diferenças significativas entre si. Duas respostas muito semelhantes dadas à Comissão FEMM pelos órgãos para a igualdade de tratamento ilustram este problema: devido à falta de recursos, as questões de discriminação não podem ser tratadas com suficiente rapidez, por se tornar muito difícil realizar os inquéritos adequados, e também nem sempre é possível proporcionar assistência judicial a pessoas que presumam ter sido vítimas de discriminação,

embora a lei o preveja; além disso, a falta de recursos também dificulta o controlo da aplicação dos planos em matéria de igualdade, e só muito raramente os órgãos para a promoção da igualdade podem levar a cabo pequenos inquéritos por iniciativa própria.

### Estrutura e competências organizacionais

Enquanto alguns Estados-Membros instituíram órgãos para a promoção da igualdade totalmente novos, muitos outros alargaram e especificaram as competências dos órgãos já existentes.

Existem basicamente três modelos de organização: os Estados-Membros com um sistema de justiça baseado no direito consuetudinário, os Estados-Membros com um sistema composto por provedores de Justiça e os Estados-Membros com uma tradição jurídica romana.

Nos sistemas de justiça baseados no direito consuetudinário, o órgão para a promoção da igualdade possui poderes para realizar inquéritos e participar nos processos alternativos de resolução de litígios, enquanto o provedor de justiça, responsável pela luta contra a discriminação, pode participar nos processos judiciais. Nos sistemas com uma tradição jurídica romana, a legitimidade para participar nos processos civis, sociais e administrativos incumbe geralmente a pessoas singulares e a empresas, e a realização de inquéritos compete às inspeções do trabalho.

O grau de competências de que estão dotados os órgãos para a promoção da igualdade varia consideravelmente entre os Estados-Membros, incluindo a simples assistência extra-judicial, a capacidade de mediação, o direito de realizar inquéritos *ex officio* e o poder de intervir em questões judiciais.

As decisões e recomendações apresentadas pelos órgãos não têm, normalmente, um carácter vinculativo, apesar de a maioria dos órgãos para a promoção da igualdade admitir ter uma forte obrigação moral e as suas opiniões serem, de uma maneira geral, respeitadas pelo tribunal e/ou pelos empregadores. O Provedor de Justiça de Chipre é a única entidade que trata de questões relativas à igualdade e à discriminação com poderes para impor sanções e tomar decisões vinculativas.

Outro exemplo é a Comissão para a Igualdade de Tratamento dos Países Baixos, a qual funciona como um organismo parajudicial (inquérito, audição e decisão independente) que opera separadamente do sistema judicial. No entanto, a execução jurídica de uma decisão da Comissão e os pedidos de indemnização só são possíveis através de um tribunal.

Vários órgãos para a igualdade de tratamento operam em estreita colaboração com as inspeções do trabalho. Por exemplo, o órgão português para a igualdade de tratamento visita os locais de trabalho ou solicita à Inspeção-Geral do Trabalho que avalie a existência de práticas discriminatórias.

### **O papel dos empregadores**

A directiva incentiva os empregadores a promoverem a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no local de trabalho de modo planeado e sistemático. Os Países Baixos informam

que é obrigatório elaborar os denominados planos de igualdade em empresas com mais de trinta trabalhadores e em Espanha, os planos empresariais para a igualdade são obrigatórios para as empresas com mais de 250 trabalhadores, ou se estiverem previstos no acordo ou na convenção de negociação colectiva. Por outro lado, na lei estónia sobre a igualdade dos géneros, os empregadores são obrigados a recolher dados estatísticos sobre o emprego diferenciados segundo os géneros.

### **O papel da sociedade civil**

As respostas apresentadas revelam que as mulheres têm relutância em reivindicar os seus direitos, reconhecendo os órgãos para a igualdade que a inexistência de queixas registadas indica falta de confiança nos mecanismos de protecção. Como reconhece o Provedor de Justiça grego, a falta de contacto entre os mecanismos institucionais e as pessoas que são vítimas de discriminação só pode ser remediada pelas formações sociais que operam no terreno.

A adopção de iniciativas é importante para reforçar a participação activa da sociedade civil, sobretudo a nível regional e local, para além das campanhas gerais de informação e sensibilização que, normalmente, absorvem todos os fundos disponíveis concedidas às ONG. É necessário atribuir às associações meios para proporcionarem assistência independente às vítimas da discriminação, devendo igualmente ficar habilitadas a participar nos processos de resolução de litígios por via judicial, conforme previsto no artigo 6.º, n.º 3, da directiva.

Há, de facto, vários sítios Web geridos por organizações não governamentais que oferecem aconselhamento jurídico em matéria de discriminação e, em alguns Estados-Membros, as vítimas de discriminação podem ser representadas por ONG.

### **Promoção da igualdade dos géneros**

As legislações nacionais não contribuem de forma muito significativa para os aspectos mais gerais da promoção da igualdade de tratamento, nomeadamente para a elaboração de medidas preventivas e de estratégias integradas de combate à discriminação.

Nos seus relatórios regulares sobre a igualdade entre homens e mulheres, a Comissão reitera, ano após ano, a necessidade de reforçar a aplicação da perspectiva do género. Em Espanha, o novo Ministério da Igualdade, criado recentemente, reflecte um esforço no sentido de integrar este conceito, mas são poucos os compromissos políticos e institucionais reais assumidos pelos Estados-Membros para a criação de estratégias de aplicação da perspectiva do género.

Os números 1 e 2 do artigo 8.ºB da directiva incentivam os Estados-Membros a promoverem o diálogo social entre os parceiros sociais e, enquanto vários Estados-Membros assinalam o papel dos sindicatos na elaboração de um contrato sindical modelo com cláusulas referentes à igualdade dos géneros, alguns parceiros sociais assinalam uma falta de informação geral que afecta, por exemplo, a incorporação de cláusulas referentes à discriminação indirecta. Os Estados-Membros confirmam igualmente a estreita colaboração do governo com os parceiros sociais na elaboração das leis que transpõem a directiva.

26.6.2008

## **PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS**

dirigido à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

sobre a transposição e aplicação da Directiva 2002/73/CE 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 (2008/2039(INI))

Relatora de parecer: Ilda Figueiredo

### **SUGESTÕES**

A Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais insta a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes sugestões na proposta de resolução que aprovar:

- A. Considerando que muitos Estados-Membros tiveram dificuldades na transposição da Directiva 2002/73/CE, especialmente na integração, nas legislações respectivas, de medidas específicas e adequadas para fomentar a igualdade de género e reduzir a discriminação na obtenção de emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho,
  - B. Considerando que os indicadores revelam que não houve efeitos dignos de nota nas probabilidades de acesso das mulheres ao emprego e à promoção nos anos que se seguiram à entrada em vigor da nova legislação, já melhorada, sobre a igualdade de tratamento,
  - C. Considerando que, em muitos Estados-Membros, é impossível ter em conta a igualdade de género nas decisões políticas e administrativas devido à falta de conhecimento desta abordagem e de sensibilização para o problema,
  - D. Considerando que foi criado em todos os Estados-Membros pelo menos um órgão com a responsabilidade de promover, estudar, controlar e fomentar a igualdade de género,
  - E. Considerando que outros aspectos sociais e políticos da discriminação de género são agravados pela persistência de diferenças salariais, especialmente entre os chamados sectores económicos feminino e masculino,
1. Lamenta que, apesar de alguns progressos no acesso ao emprego e ao mercado de

trabalho, assim como nas relações de trabalho, as mulheres continuem a ser discriminadas, pelo que considera indispensável que a Directiva 2002/73/CE seja integralmente transposta, em todos os Estados-Membros, para o direito nacional, e, na prática, também aplicada em matéria de discriminação indirecta; assinala que a transposição não deve dar lugar a uma redução do actual nível de protecção das mulheres;

2. Salaria a necessidade de combater os obstáculos específicos com que se confrontam as mulheres e as raparigas com deficiência, bem como os pais de crianças deficientes, em matéria de igualdade de acesso à educação e ao mercado de trabalho e da necessidade de adaptar as medidas para a inclusão da dimensão do género em todas as políticas e também às necessidades particulares destes grupos;
3. Considera preocupante que a situação laboral das mulheres continue a registar taxas de desemprego elevadas, trabalho mais precário, menores salários, maior risco de pobreza e de acidentes de trabalho, maiores dificuldades de progressão na carreira e pensões de pobreza muito baixas, que se agravam mais ainda no caso de mulheres com deficiência e/ou migrantes;
4. Sublinha que, apesar de alguma redução da diferença entre a taxa de emprego das mulheres e a taxa de emprego dos homens, em 2006 essa diferença ainda era superior a 14%, sendo a situação das mulheres a nível de emprego mais precária, havendo cada vez mais mulheres com trabalho a tempo parcial e com contratos de trabalho temporários;
5. Constata que as diferenças salariais persistem, com as mulheres a auferirem salários, em média, 15% inferiores aos dos homens, sendo que, entre 2000 e 2006, esta diferença apenas diminuiu 1% e que a percentagem de mulheres em cargos de direcção continua muito inferior à dos homens;
6. Exorta os Estados-Membros a redobrem os seus esforços e a darem total prioridade ao combate às discriminações entre homens e mulheres, principalmente no que diz respeito à igualdade de salários e de acesso ou reintegração no mercado de trabalho, e convida a Comissão a renovar o planeamento de medidas de apoio com esse propósito, no respeito do princípio da subsidiariedade;
7. Sublinha que a independência económica das mulheres é fundamental para a sua emancipação, pelo que o emprego com direitos é uma garantia para o seu desenvolvimento pessoal e para a inclusão social;
8. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que avaliem a actividade dos organismos nacionais responsáveis pela igualdade de género e que proponham medidas para reforçar o seu papel e aumentar a sua eficácia na aplicação da legislação relevante;
9. Insta vivamente os organismos encarregados da promoção da igualdade de tratamento previstos na Directiva 2002/73/CE a garantirem a independência da prestação de ajuda às vítimas de discriminação, bem como das suas actividades auxiliares e de investigação; solicita igualmente aos Estados-Membros que garantam o justo financiamento das suas estruturas e actividades;
10. Solicita à Comissão que verifique em que medida as mulheres estão devidamente



informadas dos seus direitos por força da Directiva 2002/73/CE, têm acesso livre e simples a um mediador que as apoie na defesa dos seus direitos e se, para além da transposição para o direito nacional, os Estados-Membros apoiam com outras medidas a protecção das mulheres contra a discriminação no domínio do emprego e da formação, e desenvolvem ainda mais essa protecção através de medidas preventivas específicas;

11. Solicita à Comissão que verifique em que medida os mediadores chamados a apoiar as vítimas nos Estados-Membros dispõem de recursos financeiros e humanos que lhes permitam realizar cabalmente as suas funções nos termos do artigo 8.º-A da Directiva 76/207/CEE 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, alterada pela Directiva 2002/73/CE;
12. Solicita à Comissão que verifique em que medida os Estados-Membros garantem que as vítimas ou as associações e organizações que têm um interesse legal no cumprimento da Directiva 2002/73/CE não se vêem impedidos, por obstáculos jurídicos ou de outra natureza, como por exemplo prazos demasiado curtos, de interpor uma acção judicial por infracção às normas em matéria de protecção contra a discriminação e ao princípio da igualdade de direitos, ou, no caso das vítimas, de exigir, por outros processos administrativos, o respeito integral dos seus direitos por força da Directiva 2002/73/CE;
13. Exorta a Comissão, os Estados-Membros, as organizações sindicais, o patronato, bem como todos os actores governamentais e não governamentais, a darem um novo impulso às suas actividades comuns destinadas a divulgar as garantias jurídicas existentes e a aplicação correcta e efectiva da legislação sobre igualdade de tratamento, e a melhorar as informações que fornecem sobre as possibilidades de recurso em caso de discriminação;
14. Insiste na necessidade de medidas urgentes de aplicação plena e eficaz do disposto na Directiva 2002/73/CE para o combate às discriminações; exorta os Estados-Membros a darem mais importância à negociação colectiva, segundo as tradições de cada um, a dignificarem quem trabalha, a exercerem uma maior fiscalização das condições de trabalho, de higiene e de segurança, e a pôr cobro às discriminações salariais directas e indirectas;
15. 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; acentua que os contratos de trabalho por um período de tempo de duração indeterminada continuam a ser a norma;
16. Saliencia a necessidade de políticas e metas concretas para a consecução da igualdade genuína entre mulheres e homens (salário igual, licenças parentais, acesso a empregos de qualidade e com direitos, igual acesso à aprendizagem ao longo da vida, igual representação nas instâncias decisórias e fim da violência com base no sexo no local de trabalho) e de uma organização do trabalho e do tempo de trabalho que proporcionem melhores condições para conciliar a actividade profissional com a vida privada e familiar das mulheres e dos homens;
17. Assinala a necessidade de assegurar uma maior flexibilidade em relação às licenças

parentais, em particular no caso dos pais de crianças deficientes;

18. Salaria a necessidade de novas e melhores infra-estruturas educativas e sociais, tanto para crianças e jovens como para idosos, incluindo mais (e melhores) possibilidades de aprendizagem; insta os Estados-Membros a eliminarem, através de medidas específicas, a discriminação exercida sobre as raparigas e jovens mulheres aquando da passagem da escolaridade à formação e da formação à carreira profissional, e também aquando da reintegração na actividade profissional depois de um período de licença para guarda dos filhos ou de familiares; assinala a necessidade de serviços públicos de acolhimento de crianças, cuidados de enfermagem e assistência às pessoas idosas; recorda aos Estados-Membros o compromisso que assumiram sobre estas questões na Cimeira de Barcelona, em 2002;
19. Sublinha a necessidade de garantir a todas as mulheres trabalhadoras, incluindo as que trabalham por conta própria ou em explorações agrícolas familiares, todos os direitos, incluindo os direitos de maternidade e de segurança social;
20. Solicita à Comissão que verifique em que medida os Estados-Membros aplicaram as possibilidades de incentivos específicos sempre que as desvantagens das mulheres na carreira profissional são particularmente graves e manifestas; solicita à Comissão que elabore um relatório sobre esta matéria;
21. Considera importante aprofundar a questão da criação de uma metodologia de análise de funções, capaz de garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens, que valorize as pessoas e as profissões e, simultaneamente, dignifique o trabalho enquanto elemento estruturante para o aumento da produtividade, da competitividade e da qualidade das empresas e para a melhoria da vida dos trabalhadores e das trabalhadoras; considera que os estudos científicos que existem nesta área são essenciais para mudar os actuais métodos de avaliação do valor social do trabalho, baseados em ideias ultrapassadas e discriminatórias para as mulheres acerca da importância das diferentes actividades, o que tem como consequência a manutenção das disparidades salariais estruturais entre sectores;
22. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que estabeleçam normas e indicadores claros, detalhados e mensuráveis no domínio da igualdade de tratamento a fim de avaliar as relações entre homens e mulheres e o respeito dos direitos das mulheres nas empresas; considera que é necessário promover exemplos positivos e que um dos critérios para a não adjudicação de contratos públicos a empresas poderia ser o não cumprimento das leis relativas à igualdade de tratamento;
23. Convida a Comissão a, sempre que seja necessário, colocar os seus conhecimentos à disposição dos Estados-Membros, e a tomar medidas enérgicas para apoiar o intercâmbio de boas práticas em matéria de igualdade de tratamento entre as mulheres e os homens no mercado de trabalho;
24. Insiste na necessidade de encorajar iniciativas que contribuam para desenvolver e implementar nas empresas políticas de recursos humanos e medidas positivas que promovam a igualdade entre homens e mulheres, valorizando também práticas de sensibilização e formação que permitam a promoção, transferência e incorporação de

práticas bem sucedidas nas organizações e nas empresas;

25. Solicita à Comissão que acompanhe com atenção a transposição da Directiva 2002/73/CE, bem como a conformidade com a legislação decorrente dessa transposição, e que continue a exercer pressão sobre os Estados-Membros.

## RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

<b>Data de aprovação</b>	25.6.2008
<b>Resultado da votação final</b>	+ :           41 - :           1 0 :           0
<b>Deputados presentes no momento da votação final</b>	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Elisabeth Schroedter, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
<b>Suplente(s) presente(s) no momento da votação final</b>	Jean Marie Beaupuy, Petru Filip, Donata Gottardi, Marian Harkin, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Roberto Musacchio, Csaba Sógor, Patrizia Toia, Glenis Willmott

## RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

<b>Data de aprovação</b>	2.12.2008
<b>Resultado da votação final</b>	+ :            11 - :            0 0 :            5
<b>Deputados presentes no momento da votação final</b>	Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Anni Podimata, Teresa Riera Madurell, Raúl Romeva i Rueda, Anne Van Lancker, Anna Záborská
<b>Suplente(s) presente(s) no momento da votação final</b>	Donata Gottardi, Marusya Ivanova Lyubcheva