



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

2011/2067(INI)

19.7.2011

PARECER

da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

dirigido à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

sobre a Agenda para novas competências e novos empregos
(2011/2067(INI))

Relatora: Joanna Katarzyna Skrzydlewska

PA_NonLeg

SUGESTÕES

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

- A. Considerando que um dos objectivos da Estratégia Europa 2020 consiste em aumentar a taxa de emprego de homens e mulheres na UE para 75%; que a taxa de emprego das mulheres na União é actualmente de 58,2%, com grandes discrepâncias entre os Estados-Membros,
- B. Considerando que a Estratégia UE 2020 dá ênfase à transformação ecológica, ao sector das energias renováveis e aos empregos verdes de forte intensidade científica e tecnológica para alcançar uma economia sustentável; que as mulheres continuam a estar sub-representadas quer nos cursos quer nos empregos com elas relacionados, levando a uma forte segregação em razão do género no sector,
- C. Considerando que, apesar de o micro-crédito ser uma ferramenta fundamental ao empreendedorismo feminino e à criação de empresas familiares, as mulheres continuam sub-representadas no sector empresarial da União Europeia, sendo em média 30% do total de empresários,
- D. Considerando que mais de 60% dos estudantes que se licenciam nas universidades são mulheres; que muito poucas mulheres e raparigas optam pelos ramos científicos, o que tem por consequência uma forte segregação sectorial; que, a nível do emprego no sector das TI, as disparidades em razão do género entre homens e mulheres têm revelado uma tendência para aumentar, e não para diminuir, com o passar do tempo,
- E. Considera que continuam a existir disparidades entre homens e mulheres nos mercados de trabalho da UE ao nível da remuneração, do trabalho a tempo parcial versus tempo inteiro e das taxas de emprego, devido, entre outros factores, ao impacto da parentalidade; que a segregação no emprego no mercado de trabalho constitui um grande obstáculo ao bom funcionamento do mercado de trabalho da UE,
 - 1. Salienta o facto de que, para aumentar a taxa de emprego das mulheres, os Estados-Membros têm de prestar especial atenção à implementação eficaz de legislação não discriminatória e de medidas favoráveis à família, promover o recrutamento de pessoal para empregos não tradicionais através de medidas voluntárias e objectivos atingíveis, e assegurar a acessibilidade e a responsabilidade; destaca a importância de supervisionar o mercado de trabalho e as exigências em termos de qualificações; convida os Estados-Membros a prestarem um apoio alargado aos ministérios nacionais do Trabalho e da Educação na execução de programas de integração da dimensão de género;
 - 2. Realça a necessidade de capacitar as mulheres para ingressarem, regressarem e progredirem no mercado de trabalho, nomeadamente as mais vulneráveis, que enfrentam o desemprego estrutural e dificuldades no regresso ao trabalho devido à perda do posto de trabalho em virtude da recente crise financeira, após uma licença de maternidade ou parental ou por outros motivos, através do acesso à formação profissional e às

oportunidades de actualização de competências profissionais, independentemente do tipo de contrato de trabalho que possuam, com o objectivo de melhorar as suas qualificações, para que o mercado de trabalho possa dispor de trabalhadoras altamente qualificadas e competentes; insiste ainda que é necessário que as mulheres tenham acesso e incentivos a uma participação activa na formação contínua em qualquer fase das suas carreiras, bem como promover entre as raparigas a realização de estudos nas áreas técnicas e das engenharias, para assegurar a adaptação flexível da educação e da formação às necessidades do mercado de trabalho, designadamente à necessidade de trabalhadores altamente qualificados;

3. Sublinha a necessidade de investir em sistemas de orientação escolar e profissional eficazes, de modo a orientar as raparigas para escolhas na área das ciências, das engenharias e do ensino superior técnico, seja ele académico ou não académico; assinala que é necessário prestar especial atenção à integração de competências em TIC, à literacia digital e às competências de comunicação no quadro das políticas de formação profissional e de aprendizagem ao longo da vida dos Estados-Membros da UE, bem como incentivar as mulheres a tirarem partido delas e alargar as oportunidades de formação das mulheres, para que estas possam adaptar-se às mudanças no mercado de trabalho ao longo da sua carreira, e assim aumentar a sua presença em sectores estratégicos para o desenvolvimento futuro; considera ser necessário combater os estereótipos de género na educação;
4. Entende que, para conservar as qualificações e as competências das trabalhadoras num espaço económico em mutação e ajudar as que o pretendam a regressar ao trabalho, é fundamental que as trabalhadoras em licença parental sejam também incluídas nas actividades de formação organizadas pelo respectivo empregador;
5. Convida os Estados-Membros a intensificarem os seus esforços para impedir a segregação em razão do género nos mercados de trabalho, incluindo nas suas reformas estruturais do mercado de trabalho instrumentos de combate à segregação profissional das mulheres, como o Fundo Social Europeu, patente tanto na representação insuficiente das mulheres em cargos de chefia como na segregação em função do género praticada no mercado de trabalho, através de medidas efectivas contra preconceitos e estereótipos, assim como contra barreiras "invisíveis", de intercâmbios de boas práticas e de indicadores para aferição de desempenhos entre os Estados-Membros e de medidas legislativas de introdução de quotas para aumentar a representação das mulheres em cargos de chefia;
6. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a apoiar medidas de conciliação da vida familiar e profissional e a investir na participação das mulheres no mercado de trabalho, promovendo a gestão da diversidade, o trabalho das mulheres e a criação de novos postos de trabalho com formas e condições de trabalho mais flexíveis;
7. Salaria que novos empregos deverão ser acompanhados por novas formas de organização do trabalho que permitam aos trabalhadores com filhos a cargo ter horários alternativos, reduzirem as horas de trabalho ou optarem pelo teletrabalho;
8. Incentiva a Comissão Europeia a promover a integração da dimensão de género na indústria para permitir uma participação igual de homens e mulheres, dando especial atenção aos sectores tradicionalmente dominados pelos homens;

9. Insta a Comissão a complementar o actual enquadramento jurídico em matéria de conciliação entre vida profissional e privada e a apresentar novas propostas legislativas abrangendo as licenças de paternidade, de adopção e para assistência a pessoas dependentes; nota com preocupação o actual impasse no Conselho relativamente à proposta de revisão da Directiva 92/85/CEE;
10. Saliencia a necessidade de organizar o mercado de trabalho no interesse da conciliação da vida profissional com a vida familiar, através da criação de estruturas e instituições de acolhimento para crianças, idosos e outras pessoas dependentes para satisfazer as necessidades reais e garantir serviços de assistência de alta qualidade acessíveis para todos, de modo a que as mães trabalhadoras possam conciliar a vida profissional com a privada, a fim de melhorar a participação das mulheres no mercado e a independência económica das mulheres;
11. Sublinha a necessidade de introduzir horários de trabalho mais flexíveis e de várias opções de teletrabalho sem pôr em causa a independência económica dos trabalhadores, sobretudo das mulheres, que são mais vezes contratadas a título temporário e involuntariamente a tempo parcial; sublinha a necessidade de garantir salários dignos e o acesso à segurança social, quer se trate de trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial;
12. Assinala que as oportunidades para aumentar a taxa de emprego das mulheres são proporcionadas não só pelo sector do emprego "de bata branca", mas também pelo sector da defesa nacional, pelo sector da logística (incluindo os transportes), pelo sector dos serviços às empresas – seguros e consultoria, por exemplo – e pelo sector ecológico e dos empregos sustentáveis;
13. Exorta a Comissão Europeia e os Estados-Membros a apoiarem e desenvolverem programas específicos que apostem no recrutamento de mulheres para profissões técnicas, através de subsídios a jovens universitárias, seguindo as boas práticas em alguns Estados-Membros, como o programa "Excellentia" na Áustria, que conseguiu duplicar o número de professoras C&T nas universidades e facilitou a criação de centros de investigação de alta qualidade dirigidos por mulheres;
14. Sublinha que, no mercado de trabalho do futuro na UE, os «empregos verdes» poderão tornar-se um segmento de crescimento estratégico; convida o Conselho, a Comissão e os Estados-Membros a fazerem com que as mulheres tirem destes postos de trabalho os mesmos benefícios que os homens; requer especial atenção para garantir que a transição para as energias renováveis e o investimento em tecnologias verdes para modernizar as infra-estruturas físicas também implicam uma evolução rumo ao trabalho com condições dignas e de qualidade para homens e mulheres;
15. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a encorajarem os sectores público e privado a tomar todas as medidas possíveis e necessárias para eliminar a desigualdade de remunerações em razão do género e as grandes desigualdades em termos de acesso, remuneração, evolução na carreira, participação e governação, com o objectivo de melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho; neste contexto, salienta a importância da transparência, sob a forma de melhores estatísticas, e de uma definição aplicável de "trabalho de igual valor"; saúda os anúncios da Comissão sobre a revisão do sistema de pensões no que toca às disparidades nas contribuições para as pensões de

reforma devido a períodos de desemprego, doença ou prestação de cuidados, que afectam sobretudo as mulheres;

RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

Data de aprovação	13.7.2011
Resultado da votação final	+: 26 -: 2 0: 2
Deputados presentes no momento da votação final	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Silvia Costa, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Zita Gurmai, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Nicole Kiil-Nielsen, Astrid Lulling, Barbara Matera, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Izaskun Bilbao Barandica, Vilija Blinkevičiūtė, Christa Kläß, Mojca Kleva, Mariya Nedelcheva, Norica Nicolai, Chrysoula Paliadeli, Antigoni Papadopoulou, Sirpa Pietikäinen, Angelika Werthmann
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Jacek Włosowicz