



trilhos da IGUALDADE 2

IGUALDADE DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DE EMPREGO



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

trilhos da
IGUALDADE

MANUAL PARA A INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DE EMPREGO



Comissão Europeia

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros





2



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Emprego

COMISSÃO EUROPEIA
DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

LISBOA | 2008

FICHA TÉCNICA

Título	Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Emprego
Autoria	Comissão Europeia – DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
Revisão de provas	Isabel de Castro
Tradução	Traducta
Revisão técnica da tradução	Isabel Romão
Capa e concepção gráfica	Marketing Sense
Edição	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género http://www.cig.gov.pt Av. da República, 32-1º - 1050-193 LISBOA Telf. +351 217 983 000 Fax +351 217 983 098 E-mail cig@cig.gov.pt
	R. Ferreira Borges, 69-2ºC – 4050-253 PORTO Tel. +351 222 074 370 Fax +351 222 074 398 E-mail cignorte@cig.gov.pt
Tiragem	2000 exemplares
ISBN	978-972-597-307-3
Depósito Legal	287741/09
Execução gráfica	Security Print
Lisboa, Novembro de 2008	

ÍNDICE

Nota Prévia	9
1. Introdução	11
2. Definição de integração da dimensão da Igualdade de Género	15
3. As quatro etapas da integração da dimensão da Igualdade de Género	17
4. Integração da dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Emprego	25
4.1. Políticas activas do mercado de trabalho	26
4.2. Políticas de remuneração e de carreira	29
4.3. Políticas de conciliação	32
4.4. Política de flexigurança	35
Fontes	39

NOTA PRÉVIA

Há que pôr em relevo a importância da informação e da formação nos processos que visam promover a cidadania e a igualdade de género. Com a publicação em português do *Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Emprego* (elaborado pela Direcção Geral Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia) a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género faz mais do que iniciar um novo ciclo de publicações. Numa perspectiva de transversalidade, a integração do *mainstreaming* de género em todas as políticas sociais é fundamental para a superação dos constrangimentos gerados por séculos e séculos de discriminações e desigualdades (também elas, em si mesmas, claramente transversais). Trabalhar na difusão sistemática de informação actualizada sobre as diversas áreas onde se projectam os fenómenos de desigualdade é um passo indispensável no sentido da igualdade. E da cidadania.

A informação assume um papel estratégico nestes domínios. A aceitação colectiva de muitos *status quo* caracterizados por graves assimetrias de género decorre (também, ainda que não só) do desconhecimento ou impreciso conhecimento do pormenor ou da dimensão dos fenómenos discriminatórios. Como instrumento essencial para a tomada de decisão e para a participação social em todos os campos do conhecimento, a informação sobre o que nos rodeia – seja ela em forma de estudos, legislação nacional, normas internacionais ou orientação de boas práticas – traz consigo a chave que abre caminho a uma formação individual e colectiva de genuína cidadania.

As metodologias de formação assentam em dinâmicas que fazem apelo à participação de todas e todos, por forma a conhecer as múltiplas esferas de actividade da organização social com que nos confrontamos quotidianamente; e sobre elas reflectir. Desse conhecimento e da reflexão colectiva e partilhada depende uma intervenção eficaz. Coligir e publicar documentos que permitam a cada um e cada uma de nós trilhar o seu próprio caminho formativo está na raiz desta nova colecção, cujo objectivo é estudar, informar e formar consciências no sentido da Igualdade entre Mulheres e Homens numa Cidadania Plena.

Elza Pais

Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

1. INTRODUÇÃO

A igualdade de género 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. Um dos principais desafios para a UE consiste no aumento da taxa de emprego feminino, na melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho e na eliminação das disparidades de género.

Ao longo dos últimos anos, verificaram-se progressos significativos no que respeita à situação de emprego das mulheres. A taxa de emprego feminino aumentou de forma acentuada (de 51,4% em 1997 para 57,1% em 2006), encontrando-se actualmente próxima da meta de Lisboa (60% em 2010). Este progresso não deve ofuscar a situação de claro desfavorecimento das mulheres no mercado de trabalho, onde persistem importantes diferenças em relação aos homens.

Em 2006, a diferença entre as taxas de emprego feminino e masculino ao nível da UE estava ainda próxima dos 15%. Além disso, a segregação no mercado de trabalho e as desigualdades nas estruturas de organização do trabalho ainda persistem, e tal reflecte-se numa disparidade salarial entre mulheres e homens significativa e estável. As mulheres vêem-se muitas vezes obrigadas a escolher entre a maternidade e uma carreira profissional devido à falta de serviços de cuidados e de estruturas flexíveis de organização do trabalho, à persistência de estereótipos de género e a uma partilha desigual das responsabilidades familiares com os homens. Os progressos alcançados pelas mulheres, nomeadamente em áreas cruciais da Estratégia de Lisboa como é o caso da educação e da investigação, não se reflectem plenamente na posição que ocupam no mercado de trabalho. A UE não se pode permitir desperdiçar este capital humano.

A igualdade de género tem sido um dos principais objectivos da estratégia europeia de emprego desde a sua implementação. Além disso, é vista como um instrumento de progresso em direcção à consecução dos objectivos de Lisboa em matéria de crescimento e emprego. As Orientações para o Emprego utilizadas durante o ciclo de Lisboa 2005-2008 salientam que a integração da dimensão da igualdade de género (*gender mainstreaming*) e a promoção da igualdade de género devem ser asseguradas em todas as acções implementadas. Estas orientações chamam ainda a atenção para a necessidade de acções específicas com vista ao aumento da participação feminina e à redução das disparidades de género no que respeita ao emprego, ao desemprego e à remuneração.

Esta abordagem dupla (acções específicas e integração da dimensão da igualdade de género) foi reforçada no Pacto Europeu para a Igualdade de Género aprovado pelo Conselho Europeu em Março de 2006. O Pacto encoraja os Estados-Membros:

- a promover a taxa de emprego feminino, a reduzir as disparidades de género e a considerar formas de melhorar o sistema de protecção social no que respeita ao emprego das mulheres;
- a adoptar medidas que promovam uma maior conciliação entre a vida profissional, privada e familiar, para todos (metas de Barcelona em matéria de estruturas de acolhimento de crianças, de prestação de cuidados destinados a outras pessoas dependentes, e de promoção da licença parental);
- a reforçar a governação através da integração da dimensão da igualdade de género, principalmente encorajando os Estados-Membros a incluir a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens nos seus Programas Nacionais de Reforma.

No entanto, as questões da igualdade de género e da integração da dimensão da igualdade de género não estavam muito patentes nos Programas Nacionais de Reforma de 2005 e 2006 e o reconhecimento do papel e da visibilidade do emprego das mulheres

e da igualdade de género parece estar em declínio.¹ Por exemplo, no Relatório Conjunto sobre o Emprego 2007, afirma-se que: “através do Pacto Europeu para a Igualdade de Género, os Estados-Membros foram chamados a incluir, nos relatórios de execução, a dimensão da igualdade de género. No entanto, a promoção do emprego das mulheres e a integração sistemática da dimensão da igualdade de género nas políticas raramente são evidenciadas”².

Além disso, há indicações de que alguns desenvolvimentos positivos em matéria de igualdade de género não são referidos pelos Estados-Membros nos seus Programas Nacionais de Reforma. Por conseguinte, é crucial, quer para a Comissão, quer para os Estados-Membros, relançar a perspectiva da igualdade de género na Estratégia de Lisboa, em conformidade com o Tratado e os compromissos políticos da UE.

No seu Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010), a Comissão Europeia define como áreas de intervenção prioritárias a independência económica das mulheres e dos homens e a conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar. Para este fim, a Comissão Europeia comprometeu-se a monitorizar e a reforçar a dimensão de género na Estratégia para o crescimento e o emprego, a aprovar uma comunicação com vista à eliminação das disparidades salariais entre mulheres e homens, a promover o empreendedorismo feminino, a apoiar os esforços dos Estados-Membros para a melhoria dos serviços de cuidados, etc.

Em particular, a Comissão planeou “**preparar, em 2007, manuais sobre a igualdade de género destinados aos agentes envolvidos**” no processo de Lisboa, pretendendo com esta medida fornecer um apoio metodológico aos Estados-Membros e ajudá-los a melhor integrar as questões da igualdade entre mulheres e homens nos seus Programas Nacionais de Reforma.

1. Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly: *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*, relatório de síntese da coordenadora elaborado para a Unidade para a Igualdade, Comissão Europeia. Universidade de Manchester, 2006

2. JER (Relatório Conjunto sobre o Emprego 2006/2007), Bruxelas, Conselho da União Europeia, 2007

O presente manual foi preparado com base num relatório elaborado pelo Grupo de Peritas em Questões de Género, Inclusão Social e Emprego (EGGSIE – Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment), responsável pelo fornecimento, à Comissão Europeia, de conhecimentos externos especializados sobre questões de género. O relatório (ainda por finalizar) analisa o estado actual da integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de emprego³ e tem por objectivo apresentar exemplos concretos de integração da dimensão da igualdade de género implementados nos últimos anos, nos trinta países abrangidos pelo estudo (UE-27 e países do EEE-EFTA). Este relatório demonstra que os países europeus têm vindo a implementar uma série de iniciativas extremamente importantes do ponto de vista da igualdade de género. Ao mesmo tempo, salienta que a integração da dimensão da igualdade de género é um processo de longo prazo que ainda se encontra numa fase inicial. O Manual pretende constituir mais uma etapa para uma melhor implementação do princípio da igualdade de género nas Políticas de Emprego e, por conseguinte, na Estratégia de Lisboa.

Após definir o conceito de integração da dimensão da igualdade de género, o presente manual propõe a implementação de um método constituído por quatro etapas (organização, aquisição de conhecimentos acerca das diferenças de género, avaliação do impacto das políticas e redefinição de políticas) em todas as políticas relevantes. De seguida, este método é aplicado a quatro domínios principais seleccionados de modo a abranger todos os tipos de Políticas de emprego e todas as Orientações em matéria de emprego: políticas activas do mercado de trabalho, políticas de remuneração e de carreira, políticas de conciliação (entre a vida profissional, privada e familiar) e políticas de flexigurança.

3. *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, relatório elaborado pelo Grupo de Peritas da UE em Questões de Género, Inclusão Social e Emprego (EGGSIE), encomendado pela Comissão Europeia (DG Emprego – Unidade para a Igualdade entre Mulheres e Homens), 2007, a aguardar publicação.

2. DEFINIÇÃO DE INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

A integração da dimensão da igualdade de género é vista frequentemente como um conceito inovador, que engloba mais do que apenas uma política “tradicional” de igualdade de oportunidades.

Em 1996, a Comissão Europeia adoptou a abordagem da integração da dimensão da igualdade de género, não enquanto um instrumento de substituição das políticas de igualdade de oportunidades, mas como um complemento das mesmas. Trata-se, por conseguinte, de uma abordagem integrada: “A integração da dimensão da igualdade de género implica não limitar os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e políticas, introduzindo na sua concepção, de forma activa e visível, a consideração do seus efeitos possíveis nas situações respectivas dos homens e das mulheres (perspectiva de género). Uma perspectiva desta natureza pressupõe uma avaliação sistemática das acções e das políticas e a tomada em consideração destes possíveis efeitos na definição e implementação das mesmas.”⁴

De acordo com o Conselho da Europa, a integração da dimensão da igualdade de género pode ser definida como “a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos políticos, por forma à dimensão da igualdade de género ser incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos agentes normalmente envolvidos na concepção de políticas”.⁵

4 Comissão Europeia: *Integrar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no conjunto das políticas e das acções Comunitárias*, COM (1996) 67 final, 1996

5 Conselho da Europa: *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Estrasburgo, 1998

Outra forma interessante de definir a integração da dimensão da igualdade de género consiste em distinguir três tipos de estratégias de igualdade de género: remendar, adaptar e transformar.⁶

- A primeira diz respeito às medidas que têm por objectivo estabelecer a igualdade formal entre homens e mulheres, tais como a legislação em matéria de igualdade de tratamento e os mecanismos destinados a assegurar o cumprimento da lei. As directivas relativas à igualdade de remuneração e à igualdade de tratamento no acesso ao emprego, à formação, à promoção e às condições de trabalho são exemplos deste tipo de estratégia a nível comunitário. Na verdade, esta é uma das estratégias mais antigas de promoção da igualdade de oportunidades.
- A segunda estratégia consiste em adaptar. Uma vez que a igualdade de tratamento não conduz automaticamente a uma igualdade de resultados, poderão ser necessárias medidas ou infra-estruturas específicas destinadas às mulheres como, por exemplo, programas de acção positiva para mulheres e disponibilização de estruturas de guarda de crianças. Ao abrigo desta abordagem, as mulheres serão integradas no *status quo*, o qual não é questionado.
- A terceira estratégia vai mais longe ao questionar a situação vigente ou *status quo* e ao assumir que a transformação de instituições e/ou organizações pode ser necessária para estabelecer a igualdade de género. Por conseguinte, a integração da dimensão da igualdade entre homens e mulheres resultaria na adição deste potencial de transformação às políticas de igualdade de género vigentes, de igualdade formal e de acção positiva.

Em termos de política de emprego, a integração da dimensão da igualdade de género implica que a política tenha em consideração, de forma explícita, a posição desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho.

6 Rees (1998). Ver também Stevens e Van Lamoen, 2001

3. AS QUATRO ETAPAS DA INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Ao longo dos últimos anos, foram elaborados vários manuais sobre “como integrar a dimensão da igualdade de género”, frequentemente com enfoque em áreas específicas e/ou dirigidos a grupos específicos. Um exemplo a nível europeu é o *Guia EQUAL* sobre a integração da dimensão da igualdade de género, elaborado para todos os agentes envolvidos em programas EQUAL nacionais.⁷ Outro exemplo mais recente é o manual *Gender Mainstreaming Manual*, desenvolvido pelo Comité Sueco de Apoio à Integração da Dimensão da Igualdade de Género (Swedish Gender Mainstreaming Support Committee).⁸ A maioria dos manuais apresenta um quadro de aplicação ou distingue diferentes fases. Por exemplo, existe um manual para a integração da dimensão da igualdade de género em universidades, que apresenta um quadro útil para a sua aplicação.⁹ Estes manuais distinguem quatro conjuntos de instrumentos:

- medição e monitorização,
- implementação e organização,
- sensibilização e apropriação,
- comprovação e avaliação da integração da dimensão da igualdade de género.

7 Comissão Europeia: *Guia EQUAL sobre a Integração da Perspectiva do Género*, Bruxelas: Comissão Europeia, 2004. Disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_pt.pdf

8 Jämstöd: *Gender Mainstreaming Manual*, Swedish Government Official Reports SOU 2007:15, Estocolmo: Edita Sverige AB, 2007. Disponível em: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

9 Stevens, I., & I. van Lamoen: *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*, Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, 2001

Além disso, é possível encontrar informação útil em guias que descrevem as diferentes fases do processo de avaliação do impacto numa perspectiva de género.¹⁰

Com base na literatura disponível e tendo em conta a área específica e os intervenientes em causa, foi desenvolvida uma lista de verificação para a integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de emprego, que consiste em quatro etapas.

ORGANIZAÇÃO	O enfoque principal nesta primeira etapa é a implementação e organização, bem como a sensibilização e apropriação.
AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS ACERCA DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO	O objectivo da segunda etapa consiste em descrever a desigualdade de género no que respeita à participação, aos recursos, às normas e aos valores e direitos, e avaliar tendências sem intervenção política.
AVALIAÇÃO DO IMPACTO DAS POLÍTICAS	A terceira etapa consiste em analisar o impacto potencial das políticas na igualdade de género no que se refere à participação, aos recursos, às normas e aos valores e direitos.
REDEFINIÇÃO DE POLÍTICAS	A quarta e última etapa consiste em identificar de que formas as políticas podem ser redefinidas com vista à promoção da igualdade de género.

Quadro 1 | As quatro etapas da integração da dimensão da igualdade de género

As secções que se seguem descrevem de forma mais pormenorizada as quatro etapas referidas anteriormente. Os exemplos concretos apresentados resultam da aplicação (no relatório supramencionado elaborado por especialistas) deste método em quatro tipos de políticas de emprego: políticas activas do mercado de trabalho, políticas de remuneração e de carreira, políticas de conciliação e políticas de flexigurança.

10 Ver, por exemplo: Rubery, J. & C. Fagan: *Gender impact assessment and European Employment Policy*, 2000. Disponível em: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

PRIMEIRA ETAPA ORGANIZAÇÃO

A implementação e organização, bem como a sensibilização e a apropriação podem ser percebidas como pré-condições importantes para uma integração da dimensão da igualdade de género bem-sucedida. A implementação e organização da integração da dimensão da igualdade de género refere-se ao processo de criação de uma base estrutural e cultural para a igualdade de oportunidades.¹¹ Tal inclui a formulação de objectivos e metas, a elaboração de um plano, a definição de um orçamento e de responsabilidades e a responsabilização dos diferentes agentes envolvidos.

No que respeita ao orçamento, torna-se necessário disponibilizar recursos suficientes para a implementação. Além disso, pode ser necessário recorrer a peritos/as externos/as. A integração da dimensão da igualdade de género implica também a tomada em consideração, por parte dos intervenientes envolvidos na concepção de políticas de emprego, da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. A formação é essencial para atingir um determinado grau de sensibilização para as questões de género, e de conhecimento acerca das mesmas. Mais ainda, os agentes envolvidos devem considerar a integração da dimensão da igualdade de género como parte das suas tarefas e responsabilidades.

Por conseguinte, é importante “construir a apropriação”, podendo para tal ser adoptadas diferentes estratégias. Nalguns casos, toda a equipa poderá alcançar esta “apropriação”, mas nos casos em que os níveis de sensibilização não são muito elevados, inicialmente poderá ser necessário nomear uma pessoa com conhecimentos específicos e suficientemente sensibilizada para estas questões, no seio da equipa ou da unidade responsável pela concepção de políticas.

11 Stevens, I., & I. van Lamoen: *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*, Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, 2001, p. 52

SEGUNDA ETAPA AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS ACERCA DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO

O passo seguinte no processo de integração da dimensão da igualdade de género consiste na recolha de dados relevantes sobre a situação das mulheres e dos homens. É crucial obter uma análise da situação actual, a fim de avaliar a (des)igualdade de género e dar prioridade a determinadas áreas. Além disso, a monitorização da situação ao longo do tempo fornece informações sobre as tendências no âmbito da (des)igualdade de género. Em 1998, a Comissão Europeia¹² identificou quatro dimensões para a avaliação da desigualdade entre mulheres e homens: participação, recursos, normas e valores e direitos.¹³ É importante ter em consideração a situação inicial a partir de uma perspectiva dinâmica e não apenas a partir de uma perspectiva estática.

■ Participação

A participação diz respeito à composição de género do grupo ou população alvo da política em causa e implica a necessidade de reunir informações de base como, por exemplo, a percentagem de homens e de mulheres no desemprego, a percentagem de homens e de mulheres entre as pessoas portadoras de deficiência ou entre aqueles que possuem contratos flexíveis. No caso de medidas políticas que especificam grupos específicos de pessoas vulneráveis, o impacto diferencial possível nos homens e nas mulheres também deve ser tido em conta. Nos últimos anos, registaram-se progressos significativos em termos de disponibilização de estatísticas de género. Trata-se de um desenvolvimento que facilita esta primeira etapa. Embora as estatísticas estejam, em princípio, correctas, é importante ter em conta

12 Comissão Europeia: *A Guide to Gender Impact Assessment*, Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1998

13 Rubery, J. & C. Fagan: *Gender impact assessment and European Employment Policy*, 2000. Disponível em: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

as questões relacionadas com a medição. Por exemplo, o desemprego pode ser medido de várias formas. Dependendo do método utilizado, as diferenças entre mulheres e homens podem variar entre um nível bastante baixo e um nível bastante elevado.

■ Recursos

As diferenças de género também se podem verificar no acesso ou distribuição de recursos como o tempo, o espaço, a informação e o dinheiro, o poder político e económico, as qualificações, os transportes, a utilização de serviços públicos, etc. Em particular, a partilha desigual de responsabilidades em termos de cuidados tem um impacto significativo na distribuição dos recursos. Por exemplo, no que respeita às políticas activas do mercado de trabalho, o facto de as mulheres serem as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos deveria ser tido em conta. A disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças é, por conseguinte, essencial para permitir, em particular, que as mulheres participem nos programas. No domínio das políticas de conciliação, um dos aspectos relevantes reside no facto de as licenças serem ou não remuneradas. As mulheres tendem também a concentrar-se em áreas do mercado de trabalho pautadas pelo salário mínimo nacional, sendo por isso afectadas de modo desproporcional pelas decisões de aumento do salário mínimo acima ou abaixo da taxa média de crescimento dos salários.

■ Normas e valores

As normas e os valores influenciam os papéis de género e a divisão laboral em função do sexo, bem como as atitudes e o comportamento das mulheres e dos homens. Em parte, são também responsáveis pelas desigualdades em termos do valor associado aos homens e às mulheres ou às características masculinas e femininas. É essencial identificar o papel das medidas políticas no reforço das normas e dos valores sociais que perpetuam a desigualdade de género.

Por exemplo, as políticas fiscais e de prestações baseiam-se frequentemente num modelo de agregado familiar em que o sexo

masculino é responsável pelo sustento da casa. A evolução para modelos mais individualizados pode ter um importante valor simbólico, independentemente do seu impacto nas taxas de participação. Na mesma linha, uma política centrada numa partilha mais igualitária do trabalho remunerado e não remunerado – em que os homens assumam explicitamente o papel de cuidadores – pode também contribuir para um conjunto mais igualitário de normas e valores.

■ Direitos

Os direitos estão relacionados com a discriminação directa ou indirecta em função do sexo, os direitos humanos e o acesso à justiça nos contextos legal, político ou socioeconómico. Por exemplo, é necessário avaliar se as políticas activas do mercado de trabalho estão abertas aos inactivos (indivíduos que reingressam no mercado de trabalho e não apenas os beneficiários de prestações), bem como aos desempregados com direito a subsídios. Em caso negativo, as mulheres poderão ter menos oportunidades do que os homens de solicitar apoio para o regresso ao mercado de trabalho. A este respeito, deve também ser tido em conta o facto de mesmo nos casos em que as mulheres possuem direitos formais na mesma base que os homens, a falta de equipamentos pode restringir a capacidade de as mulheres exercerem os seus direitos a fim de usufruírem destas oportunidades. Da mesma forma, os direitos formais dos homens em matéria de participação nas medidas de conciliação poderão não ser necessariamente suficientes para promover a igualdade de género na prestação de cuidados.

TERCEIRA ETAPA AVALIAÇÃO DO IMPACTO DAS POLÍTICAS

A terceira etapa requer uma avaliação do impacto potencial das políticas numa perspectiva de género no que respeita à participação, aos recursos, às normas e aos valores e direitos. No que se refere à participação, é importante que, tanto os aspectos quantitativos como

qualitativos, sejam tidos em conta. Por exemplo, os programas que visam a criação de empregos podem ser dirigidos às mulheres, em particular. Tal pode ser avaliado como positivo do ponto de vista da igualdade de género. No entanto, quando a qualidade do emprego é problemática (por exemplo, em termos de horário de trabalho e de remuneração), tais programas podem contribuir para reforçar a desigualdade entre homens e mulheres. Quanto ao acesso aos recursos, é fundamental ter em consideração não só o impacto nos recursos do agregado familiar, mas também nos recursos individuais. Ao nível das normas e dos valores sociais, as políticas de conciliação devem incluir o envolvimento dos homens no trabalho doméstico. Se só as mulheres fizerem uso das políticas de conciliação a divisão tradicional e desigual do trabalho não remunerado entre homens e mulheres será reforçada, reforçando, conseqüentemente, as normas sociais neste domínio. No que respeita aos direitos, é importante incluir o direito de cuidar, bem como ao emprego.

No processo de avaliação do impacto das políticas pode ser relevante diferenciar entre grupos específicos de homens e mulheres, tais como grupos étnicos minoritários, pais *versus* pessoas sem filhos, grupos etários, grupos por níveis de instrução, grupos regionais, etc. Enquanto as medidas que visam aumentar a taxa de participação podem, por exemplo, ser eficazes para as mulheres do grupo dominante, as mulheres dos grupos étnicos minoritários podem necessitar de medidas específicas. Além disso, uma avaliação correcta das políticas deve incluir os efeitos indirectos. As mudanças nas relações de género fora e dentro do ambiente de trabalho podem constituir um dos efeitos indirectos a ser avaliado. Um forte enfoque no trabalho a tempo parcial poderia, por exemplo, ter como efeito a longo prazo o reforço das divisões de género dentro e fora do trabalho, já que as mulheres tendem a concentrar-se em sectores que oferecem condições de trabalho flexíveis. Este exemplo ilustra também a importância da distinção entre efeitos de curto e longo prazo.

QUARTA ETAPA REDEFINIÇÃO DE POLÍTICAS

Se se concluir que uma determinada política tem um impacto negativo na igualdade de género ou não tem qualquer impacto, positivo ou negativo, é essencial identificar formas de redefinição da política por forma a que esta promova a igualdade de género. A necessidade de redefinição é particularmente acentuada nos casos em que as diferenças de género iniciais são elevadas e têm impactos significativos nas oportunidades de vida das mulheres. A redefinição não implica necessariamente alterações de fundo. Por exemplo, em matéria de políticas activas do mercado de trabalho uma medida bastante simples, mas eficaz, consiste em alargar a elegibilidade a todas as pessoas inactivas. A oferta de equipamentos de apoio aos pais trabalhadores também parece não ser uma medida muito complicada. Existem outras áreas que poderão ser mais complexas como por exemplo, a redução da segregação vertical e horizontal que exige políticas mais alargadas. A redefinição pode também exigir uma abordagem multidireccionada, envolvendo mais de uma área ou departamento político. Por exemplo, o serviço público de emprego pode ter necessidade de cooperar activamente com o departamento responsável pela oferta de estruturas de acolhimento de crianças se as mulheres à procura de emprego tiverem acesso a serviços de acolhimento de crianças, a fim de facilitar essa procura. A integração da dimensão da igualdade de género exige uma abordagem conjunta em matéria de concepção de políticas, uma vez que as políticas de emprego não são desenvolvidas de forma isolada relativamente ao sistema de protecção social e aos serviços de acolhimento de crianças, por um lado, e às políticas fiscais e de prestações, por outro.

4. INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DE EMPREGO

A fim de apresentar exemplos concretos, o método das quatro etapas descrito acima foi aplicado a quatro tipos de políticas de emprego: políticas activas do mercado de trabalho, políticas de remuneração e de carreira, políticas de conciliação e políticas de flexigurança. Estes quatro tipos de políticas foram seleccionados de modo a abranger todas as políticas de emprego, embora algumas políticas específicas possam estar incluídas nalguns destes domínios, que são suficientemente inclusivos para serem aplicados às orientações em matéria de emprego, independentemente do alcance de possíveis alterações no futuro.

Nas secções a seguir apresentadas, define-se cada um dos domínios políticos, analisa-se o seu possível impacto em termos da igualdade de género e apresenta-se um quadro específico para cada tipo de política contendo uma lista de questões relevantes a ter em conta no processo de integração da dimensão da igualdade de género.

Os quadros e a análise apresentados abaixo foram desenvolvidos no relatório supramencionado, elaborado por peritas, sobre a integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de emprego.¹⁴ Este relatório apresenta ainda alguns exemplos concretos da integração da dimensão da igualdade de género nos quatro tipos de políticas nos Estados-Membros e nos países do EEE-EFTA. Deste modo, convida-se o leitor/a a consultar o relatório para uma descrição mais pormenorizada das interações entre cada tipo de política e a igualdade de género. É de salientar que algumas das etapas ou passos (especialmente o último, que depende em grande parte dos resultados dos primeiros três) são por vezes semelhantes nos vários tipos de políticas de emprego.

¹⁴ *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*, relatório elaborado pelo Grupo de Peritas da UE em questões de Género, Inclusão Social e Emprego (EGGSIE), encomendado pela Comissão Europeia (DG Emprego – Unidade para a Igualdade entre Mulheres e Homens), 2007, a aguardar publicação

4.1. POLÍTICAS ACTIVAS DO MERCADO DE TRABALHO

Em resultado da Estratégia Europeia de Emprego, os Estados-Membros intensificaram os seus esforços para melhorar a situação dos grupos ou indivíduos excluídos do mercado de trabalho. As políticas activas do mercado de trabalho são um instrumento importante para a melhoria dessa situação. Tal como se encontram definidas no documento *Employment in Europe 2006*¹⁵, as políticas laborais são intervenções públicas dirigidas a *grupos específicos* no mercado de trabalho e, como tal, podem ser distinguidas das políticas de emprego gerais, como é o caso das medidas que visam diminuir os custos laborais. As políticas activas do mercado de trabalho têm por objectivo aumentar as oportunidades de emprego ou melhorar as perspectivas salariais dos indivíduos/grupos desempregados que têm dificuldade em entrar no mercado de trabalho (*Ibid*). Os serviços públicos de emprego desempenham um papel importante nesta matéria ao facilitarem a integração dos desempregados e de outras pessoas que procuram emprego no mercado de trabalho (por exemplo, através da colocação, da orientação e do aconselhamento). Além disso, as medidas laborais activas incluem a formação, a rotação de postos de trabalho e a partilha do trabalho, os incentivos ao emprego, a integração de grupos específicos, a criação directa de emprego e os incentivos à criação de emprego.¹⁶

De modo a promover a igualdade de género, os princípios da igualdade de oportunidades devem estar presentes e integrados na actuação do serviço público de emprego. Um método eficaz de concretização desta medida consiste na nomeação de um funcionário/a responsável pela área da igualdade de oportunidades, que possua os conhecimentos necessários. Afigura-se também essencial que os funcionários/as do serviço público de emprego estejam informados acerca da integração da dimensão da igualdade de género e recebam formação sobre o modo de

15 Comissão Europeia (2006)b, *Employment in Europe 2006*, p. 120

16 Id.

incorporação desta estratégia no seu trabalho. Outro aspecto importante da integração da dimensão da igualdade de género nos serviços públicos de emprego reside na necessidade de os programas activos do mercado de trabalho estarem disponíveis para todas as pessoas inactivas, não se restringindo apenas aos beneficiários de prestações, e de um acesso igualitário de mulheres e homens a políticas laborais activas. Tal implica também a tomada em consideração das necessidades específicas dos grupos mais desfavorecidos. Ver o Quadro 2, onde é apresentada uma lista de verificação da integração da dimensão da igualdade de género nas políticas activas do mercado de trabalho.

I ETAPA ORGANIZAÇÃO	<p>Existem orientações ou metas definidas em matéria de igualdade de oportunidades?</p> <p>Os principais agentes envolvidos têm conhecimento das questões relacionadas com a igualdade de género?</p> <p>Existe uma estrutura clara de responsabilidades?</p> <p>Existem estruturas de formação em matéria de igualdade de género disponíveis e/ou é possível recorrer aos serviços de especialistas externos?</p>
II ETAPA AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS ACERCA DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO	<p>As estatísticas relevantes estão desagregadas por sexo?</p> <p>Qual é a proporção de homens e mulheres nos grupos-alvo?</p> <p>Qual é a proporção de homens e mulheres no seio de grupos específicos desfavorecidos como, por exemplo, jovens que abandonam o sistema escolar, famílias monoparentais, pessoas em licença de longa duração, desempregados de longa duração, minorias étnicas?</p> <p>Quais são as tendências relevantes nesta matéria?</p>
III ETAPA AVALIAÇÃO DO IMPACTO DAS POLÍTICAS	<p>Existe um acesso igualitário dos homens e das mulheres às políticas activas do mercado de trabalho, incluindo à formação?</p> <p>As medidas estão disponíveis, quer para a população inactiva, quer para a população desempregada?</p> <p>Existem medidas para satisfazer as necessidades de grupos específicos, como é o caso das famílias monoparentais (através da disponibilização de serviços de acolhimento de crianças), das pessoas portadoras de deficiência (através da disponibilização de serviços sociais e de ajuda técnica) ou das mulheres que regressam ao trabalho após um longo período dedicado a prestar cuidados a familiares dependentes (através da oferta de formação)?</p> <p>As políticas laborais activas promovem a entrada das mulheres em postos de trabalho de qualidade, não tradicionais?</p> <p>Homens e mulheres beneficiam, nas mesmas condições, de iniciativas para a criação de empresas ou de quaisquer outros serviços oferecidos pelos serviços públicos de emprego?</p>
IV ETAPA REDEFINIÇÃO DE POLÍTICAS	<p>Tendo em conta os resultados das três primeiras etapas, é necessário identificar formas de redefinição das políticas para que estas promovam a igualdade de género. É ainda necessário ter em conta que a integração da dimensão da igualdade de género exige uma abordagem conjunta, podendo envolver mais de uma área ou departamento político.</p>

Quadro 2 | Integração da dimensão da igualdade de género nas políticas activas do mercado de trabalho

4.2. POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO E DE CARREIRA

A igualdade de género não pode ser alcançada se não existir igualdade de remuneração e de oportunidades, mas na prática as perspectivas para a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres estão intimamente associadas às questões da segregação e da continuidade das carreiras. A redução das disparidades salariais entre homens e mulheres constitui um dos principais temas da agenda política europeia. Desde 1999, faz parte da Estratégia Europeia de Emprego e, ao longo dos anos, os esforços políticos nesta matéria têm vindo a intensificar-se. Em 2003, os Estados-Membros foram chamados a formular objectivos a este respeito a fim de “se atingir até 2010, em todos os Estados-Membros, uma redução substancial das disparidades salariais entre homens e mulheres, através de uma abordagem multifacetada que contemple os factores subjacentes a essas disparidades, nomeadamente a segregação sectorial e profissional, a educação e a formação, a classificação de empregos e os sistemas de remuneração, a sensibilização e a transparência” (Decisão do Conselho 2003 L197/20). A eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres é também um dos objectivos mais importantes do Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens, para o período 2006-2010. De acordo com o Roteiro, a persistência destas disparidades resulta da discriminação directa contra as mulheres e de desigualdades estruturais como, por exemplo, a segregação sectorial e profissional, a organização do trabalho, o acesso à educação e à formação, sistemas de avaliação e remuneração marcados por preconceitos e estereótipos.

Dada a complexidade das causas das disparidades salariais entre homens e mulheres, e em conformidade com a abordagem multifacetada sugerida, a integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de remuneração implicaria a necessidade de implementar uma série de medidas. Em primeiro lugar, os países podem implementar uma política de remuneração igualitária que

tenha por objectivo reduzir a discriminação salarial directa ou indirecta em função do sexo. Alguns exemplos incluem legislação (adicional), disponibilização e disseminação de informação e iniciativas em matéria de avaliação de funções. Outro aspecto importante a ter em conta é o desenvolvimento de infra-estruturas adequadas. Em segundo lugar, a implementação de uma política de igualdade de oportunidades pode contribuir para a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres. Uma vez que as interrupções de carreira constituem ainda um dos principais motivos para as disparidades salariais entre homens e mulheres, é extremamente importante que as mulheres tenham acesso a padrões de emprego mais contínuos. Algumas medidas relevantes nesta matéria incluem a existência de estruturas de acolhimento de crianças e os dispositivos existentes em matéria de licenças, bem como medidas que tenham por objectivo contrariar a segregação do mercado de trabalho, quer horizontal, quer vertical. Uma vez que as políticas de conciliação serão abordadas na secção seguinte, a presente secção centrar-se-á nas políticas de combate à segregação dos padrões de emprego. Um terceiro aspecto diz respeito à integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de remuneração “gerais”, com o objectivo de reduzir as disparidades salariais e melhorar a remuneração dos empregos mal pagos e/ou dos empregos onde predomina o sexo feminino. Um dos factores problemáticos no que respeita à igualdade salarial reside no facto de na maioria dos países a definição dos salários ser vista como uma responsabilidade que cabe essencialmente aos parceiros sociais. Por conseguinte, os governos poderão demonstrar bastante relutância em interferir. O relatório do grupo de peritas também dá exemplos de boas práticas ao nível dos parceiros sociais. Ver o Quadro 3, onde é apresentada uma lista de verificação da integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de remuneração e de carreira.

<p>I ETAPA ORGANIZAÇÃO</p>	<p>Existem orientações ou metas definidas em matéria de políticas de remuneração e de carreira igualitárias?</p> <p>Os principais agentes envolvidos têm conhecimento das questões relacionadas com a igualdade de género?</p> <p>Existe uma estrutura clara de responsabilidades?</p> <p>Existem estruturas de formação em matéria de igualdade de género disponíveis e/ou é possível recorrer aos serviços de especialistas externos?</p>
<p>II ETAPA AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS ACERCA DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO</p>	<p>As estatísticas relevantes estão desagregadas por sexo?</p> <p>Qual é distribuição de trabalhadores masculinos e femininos na estrutura salarial?</p> <p>As mulheres estão sobre-representadas entre os trabalhadores mal remunerados?</p> <p>Quais são as tendências relevantes nesta matéria?</p>
<p>III ETAPA AValiação DO IMPACTO DAS POLÍTICAS</p>	<p>A legislação em matéria de igualdade de remuneração é eficaz na redução das disparidades salariais entre homens e mulheres?</p> <p>Existe legislação (adicional) que obrigue os parceiros sociais a negociarem a igualdade de remuneração?</p> <p>As empresas são obrigadas a sondar e a analisar regularmente as práticas de remuneração?</p> <p>As medidas de avaliação de profissões são utilizadas regularmente?</p> <p>As mulheres que regressam ao mercado de trabalho têm acesso a formação?</p> <p>As políticas promovem a não segregação (horizontal e vertical) das profissões e do local de trabalho?</p> <p>As políticas de remuneração têm por objectivo reduzir a desigualdade em termos salariais e melhorar a remuneração dos empregos mal pagos e/ou dos empregos onde predomina o sexo feminino?</p>
<p>IV ETAPA REDEFINIÇÃO DE POLÍTICAS</p>	<p>Tendo em conta os resultados das três primeiras etapas, é necessário identificar formas de redefinição das políticas para que estas promovam a igualdade de género. É ainda necessário ter em conta que a integração da dimensão da igualdade de género exige uma abordagem conjunta, podendo envolver mais de uma área ou departamento político.</p>

Quadro 3 | Integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de remuneração e de carreira

4.3. POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO

No Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens, a conciliação do trabalho com a vida privada e familiar é apresentada como uma das seis áreas de intervenção prioritárias para a igualdade de género: “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 assumirem 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”. As políticas de conciliação contribuem não só para o progresso da igualdade de género, mas são também uma condição necessária para a consecução dos objectivos comunitários em matéria de crescimento, emprego e coesão social. De facto, a necessidade de criar uma economia flexível, utilizando todo o potencial da mão-de-obra disponível, as alterações ao modelo familiar tradicional e a pressão demográfica de uma população envelhecida fizeram com que a conciliação da vida profissional e familiar se transformasse num dos principais temas da Agenda Social Europeia.

As políticas de conciliação podem ser definidas como políticas que apoiam directamente a conciliação da vida profissional, familiar e privada. Como tal, podem incluir uma grande variedade de políticas como, por exemplo, o acesso a serviços de acolhimento de crianças, os dispositivos existentes em matéria de licenças, regimes de trabalho flexíveis e outras políticas de conciliação como a concessão de subsídios a pais trabalhadores.¹⁷ A integração da dimensão da

17 Plantenga, J. & C. Remery: *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, Comissão Europeia, Luxemburgo, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias 2005, p. 25

igualdade de género no domínio da conciliação já se encontra, até certo ponto, estabelecida, uma vez que a maioria dos governos europeus reconhece o impacto das responsabilidades ao nível dos cuidados prestados a familiares dependentes no emprego das mulheres. No entanto, existem diferenças nas respostas políticas de cada país e no seu enfoque implícito ou explícito na igualdade de género. Alguns países encorajam a oferta de serviços públicos e privados, outros melhoram as oportunidades de trabalho a tempo parcial. Outros ainda consideram que a conciliação é um assunto que apenas diz respeito às mulheres, enquanto outros reconhecem a importância do papel desempenhado pelos homens nos cuidados prestados aos filhos ou a outros dependentes e na partilha das responsabilidades familiares (encorajando principalmente o exercício da licença de paternidade ou a melhoria dos regimes de licenças parentais). Ver o Quadro 4, onde é apresentada uma lista de verificação da integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de conciliação.

I ETAPA ORGANIZAÇÃO	<p>Existem orientações ou metas definidas em matéria de políticas de conciliação?</p> <p>Os principais agentes envolvidos têm conhecimento das questões relacionadas com a igualdade de género?</p> <p>Existe uma estrutura clara de responsabilidades?</p> <p>Existem estruturas de formação em matéria de igualdade de género disponíveis e/ou é possível recorrer aos serviços de especialistas externos/as?</p>
II ETAPA AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS ACERCA DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO	<p>As estatísticas relevantes estão desagregadas por sexo?</p> <p>Existem disposições relativas às licenças para os cuidados prestados a idosos?</p> <p>Qual é a percentagem de exercício das licenças parentais por sexo?</p> <p>Qual é a taxa de cobertura das estruturas de acolhimento de crianças por grupo etário?</p> <p>Quais são as tendências nesta matéria?</p>
III ETAPA AVALIAÇÃO DO IMPACTO DAS POLÍTICAS	<p>Qual o impacto do exercício das licenças em termos de comportamento do mercado de trabalho?</p> <p>Os regimes de licenças para mães e pais promovem ou desencorajam a ligação ao mercado de trabalho?</p> <p>As políticas promovem a igualdade na partilha de responsabilidades ao nível dos cuidados?</p> <p>Existe um compromisso evidente no sentido de cumprir os objectivos de cobertura em termos de estruturas de acolhimento de crianças e de disponibilizar serviços de cuidados para crianças economicamente acessíveis e de boa qualidade?</p> <p>Os horários de funcionamento dos serviços de acolhimento de crianças são compatíveis com o trabalho a tempo inteiro?</p> <p>Existem estruturas de acolhimento de crianças para as pessoas que frequentam programas de aprendizagem ao longo da vida?</p>
IV ETAPA REDEFINIÇÃO DE POLÍTICAS	<p>Tendo em conta os resultados das três primeiras etapas, é necessário identificar formas de redefinição das políticas para que estas promovam a igualdade de género. É ainda necessário ter em conta que a integração da dimensão da igualdade de género exige uma abordagem conjunta, podendo envolver mais de uma área ou departamento político.</p>

Quadro 4 | Integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de conciliação

4.4. POLÍTICAS DE FLEXIGURANÇA

A flexigurança tornou-se um importante quadro de referência no debate sobre a modernização dos mercados de trabalho europeus. O conceito de flexigurança ganhou maior relevância após a publicação, em 2003, do relatório do Grupo de Missão Europeu para o Emprego, presidido por Wim Kok, sobre a criação de mais emprego na Europa.¹⁸ De acordo com o relatório, os trabalhadores e as empresas europeias têm de melhorar a sua capacidade de adaptação, a fim de aumentar o emprego e a produtividade. Em particular, é necessário uma organização do trabalho com maior poder de resposta, de modo a prevenir a emergência de um mercado de trabalho a duas velocidades constituído por trabalhadores com um emprego permanente, os *insiders*, que beneficiam de um nível elevado de protecção no emprego, enquanto que um número crescente de *outsiders* são recrutados através de formas de contrato alternativas e usufruem de menor protecção. Em Junho de 2007, a Comissão aprovou uma Comunicação sobre a flexigurança, que permitirá reformar os esforços ao nível dos Estados-Membros.¹⁹

É importante salientar que a flexigurança não envolve a implementação de medidas políticas completamente novas; o seu carácter inovador reside sobretudo na combinação e introdução simultânea de medidas no domínio da flexibilidade e da segurança. De acordo com Wilthagen (relator do Grupo Europeu de Especialistas em Flexigurança), a flexigurança é uma política estratégica que tenta, de forma sincronizada e deliberada, aumentar a flexibilidade dos mercados de trabalho, a organização do trabalho e as relações laborais, por um lado, e aumentar a segurança – segurança do emprego e segurança social – principalmente a segurança dos grupos mais desfavorecidos

18 Comissão Europeia: *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*, Relatório do Grupo de Missão para o Emprego, presidido por Wim Kok, 2003

19 Comissão Europeia: *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, SEC (2007) 861

dentro e fora do mercado de trabalho, por outro.²⁰ Esta definição evidencia claramente que uma abordagem totalmente integrada da flexigurança vai mais além de políticas com uma definição limitada em matéria de flexibilidade do mercado de trabalho e segurança dos trabalhadores. A flexigurança inclui ainda políticas activas do mercado de trabalho relevantes, como é o caso da procura activa de emprego, das ofertas de emprego e da aprendizagem ao longo da vida. O enfoque central situa-se no equilíbrio entre as várias políticas, com o objectivo de aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e do local de trabalho. Como tal, a flexigurança implica uma mudança de paradigma: da segurança do posto de trabalho (ter o mesmo posto de trabalho ao longo da vida) para a segurança do emprego (ter oportunidades de emprego e aptidões durante toda a vida).²¹

Tendo em conta as relações entre a flexigurança e as questões de género, e as diferentes posições assumidas no debate actual, a integração da perspectiva de género nas políticas de flexigurança é extremamente importante. Assim, a integração da dimensão da igualdade de género implica a necessidade de reconhecer a tensão existente entre o objectivo de promover a flexibilidade e o objectivo de promover a segurança do emprego, bem como o papel fundamental do género na determinação dos resultados no mercado de trabalho. Em particular, a integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de flexigurança:²²

- contribuiria para reconhecer o papel do género no reforço das desigualdades associadas aos regimes de trabalho flexíveis e na definição de padrões de trabalho flexíveis;

20 Wilthagen, T & F. Tros: *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. In: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*, Transfer, European Review of labour and research, 10(2), 2004

21 EMCO (Comité do Emprego): *Flexicurity*, Grupo de Trabalho sobre Flexigurança do Comité do Emprego, Maio de 2006

22 Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly: *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*, relatório de síntese do coordenador elaborado para a Unidade para a Igualdade, Comissão Europeia, Universidade de Manchester, 2006, p. 214

- responde às necessidades dos trabalhadores em matéria de conciliação no que toca aos cuidados a dependentes, reconhecendo ao mesmo tempo os riscos decorrentes do alargamento do horário de trabalho ou do período de trabalho em horários excepcionais;
- apoia outras formas e horários de trabalho que não os atípicos, de modo a evitar os riscos de ausências prolongadas e a segmentação das mulheres em formas de trabalho desfavoráveis.

Ver o Quadro 5, onde é apresentada uma lista de verificação da integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de flexigurança.

I ETAPA ORGANIZAÇÃO	<p>Existem orientações ou metas definidas em matéria de políticas de flexigurança?</p> <p>Os principais agentes envolvidos têm conhecimento das questões relacionadas com a igualdade de género?</p> <p>Existe uma estrutura clara de responsabilidades?</p> <p>Existem estruturas de formação em matéria de igualdade de género disponíveis e/ou é possível recorrer aos serviços de especialistas externos/as?</p>
II ETAPA AQUISIÇÃO DE CONHECIMENTOS ACERCA DAS DIFERENÇAS DE GÉNERO	<p>As estatísticas relevantes estão desagregadas por sexo?</p> <p>Como se encontram repartidos os homens e as mulheres nos contratos típicos, e atípicos?</p> <p>Como se encontram repartidos os homens e as mulheres no trabalho a tempo inteiro e no trabalho a tempo parcial?</p> <p>Quais são as tendências nesta matéria?</p>
III ETAPA AVALIAÇÃO DO IMPACTO DAS POLÍTICAS	<p>A flexibilidade da organização do tempo de trabalho é compatível com as necessidades das mulheres?</p> <p>O desenvolvimento de horários de trabalho flexíveis é compatível ou incompatível com as responsabilidades domésticas e familiares?</p> <p>Os programas/políticas dirigem-se tanto aos homens como às mulheres?</p> <p>As pessoas que têm contratos flexíveis têm acesso à formação?</p> <p>Existem medidas para reduzir o risco de segregação associada ao regime de trabalho flexível e a tempo parcial (por exemplo, o direito de regressar ao trabalho a tempo inteiro)?</p> <p>As políticas de adaptabilidade são compatíveis com a promoção da redução das disparidades de género (incluindo as disparidades salariais)?</p>
IV ETAPA REDEFINIÇÃO DE POLÍTICAS	<p>Tendo em conta os resultados das três primeiras etapas, é necessário identificar formas de redefinição das políticas para que estas promovam a igualdade de género. É ainda necessário ter em conta que a integração da perspectiva de género exige uma abordagem conjunta, podendo envolver mais de uma área ou departamento político.</p>

Quadro 5 | Integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de flexigurança

FONTES

- Conselho da Europa, *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Estrasburgo, 1998.
- COEM (Comité do Emprego), *Flexicurity*, Grupo de Trabalho sobre Flexigurança do Comité do Emprego, Maio de 2006.
- Comissão Europeia, *Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das ações comunitárias*, COM (1996) 67 final, 1996.
- Comissão Europeia, *A Guide to Gender Impact Assessment*, Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, Luxemburgo, 1998.
- Comissão Europeia, *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*, Relatório do Grupo de Missão para o Emprego, presidido por Wim Kok, 2003.
- Comissão Europeia, *Guia EQUAL sobre a Integração da Perspectiva do Género*, Bruxelas: Comissão Europeia, 2004. Disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_pt.pdf
- Comissão Europeia, *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010*, COM (2006) 92 final, 2006.
- Comissão Europeia (2006)b, *Employment in Europe – 2006*.
- Comissão Europeia, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, SEC (2007) 861, 2007.
- Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos – Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Bruxelas (23 e 24 de Março de 2006)*, 7775/1/06/Rev 1.
- Jämstöd, *Gender mainstreaming manual*, Swedish Government Official Reports SOU 2007:15, Estocolmo, Edita Sverige AB, 2007. Disponível em: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>
- JER (*Joint Employment Report 2006/2007* – Relatório conjunto sobre o emprego 2006/2007), Bruxelas, Conselho da União Europeia, 2007.
- Plantenga, J. & C. Remery, *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, Comissão Europeia, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2005.
- Rubery, J. & C. Fagan, *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*, Comissão Europeia, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2006.
- Rees, T., *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londres, 1998.
- Rubery, J. & C. Fagan, *Gender impact assessment and European Employment Policy*, 2000. Disponível em: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf
- Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly, *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*, relatório de síntese do coordenador elaborado para a Unidade para a Igualdade, Universidade de Manchester, 2006. Disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf
- Stevens, I., & I. van Lamoen, *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*, Leuven/Apeldoorn, Garant-Uitgevers, 2001.
- Wilthagen, T & F. Tros, *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market. In: Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*, Transfer, European Review of labour and research, 10(2), 2004.

COLECÇÃO TRILHOS DA IGUALDADE

- 1. MANUAL PARA A INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DE INCLUSÃO SOCIAL E PROTECÇÃO SOCIAL, Comissão Europeia – Direcção Geral Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, 2008**
- 2. MANUAL PARA A INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DE EMPREGO, Comissão Europeia – Direcção Geral Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, 2008**
- 3. IGUALDADE DE GÉNERO NA VIDA LOCAL
O PAPEL DOS MUNICÍPIOS NA SUA PROMOÇÃO,
Heloísa Perista e Alexandra Silva, 2008**