



Bruxelas, 7 de dezembro de 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de: Secretariado-Geral do Conselho

data: 7 de dezembro de 2017

para: Delegações

n.º doc. ant.: 14624/17

Assunto: Medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na
educação e no emprego
- Conclusões do Conselho

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre as medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na educação e no emprego, adotadas pelo Conselho EPSCO na sua 3569.^a reunião realizada em 7 de dezembro de 2017.

**Medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género
na educação e no emprego
Conclusões do Conselho¹**

SALIENTANDO QUE:

1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e é um dos objetivos e das tarefas da União, e que a integração do princípio da igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades constitui uma das missões específicas da União.

RECORDANDO:

2. A Declaração de Roma de 25 de março de 2017, na qual os dirigentes de 27 Estados-Membros e do Conselho Europeu, do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia se comprometeram a trabalhar no sentido de uma Europa social: uma União que promova, nomeadamente, a igualdade entre mulheres e homens, bem como os direitos e a igualdade de oportunidades para todos.
3. A proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que define uma agenda para economias com melhor desempenho e sociedades mais equitativas e resilientes, consagra a igualdade de género como um dos 20 princípios e direitos fundamentais, essenciais para o funcionamento bom e eficaz dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social, e salienta que a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios.
4. A Estratégia Europa 2020, que promove um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, e fixa objetivos inter-relacionados, incluindo elevar a taxa de emprego das mulheres e dos homens para 75 %.

¹ Conclusões adotadas no quadro da avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim, com particular realce para as áreas críticas "B: Educação e formação das mulheres", "L: Meninas", "K: Mulheres e o ambiente" e "F: Mulheres e a economia".

5. O Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 elaborado pela Comissão, que identifica vários domínios de ação prioritários, incluindo a igualdade em termos de independência económica das mulheres e dos homens e a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, e observa que apesar de haver uma maior probabilidade de as mulheres terem um diploma do ensino superior, estas continuam sobrerrepresentadas em áreas de estudos associadas aos papéis tradicionalmente femininos, tais como as da prestação de cuidados, e estão sub-representadas nos domínios das ciências, matemática, TI, engenharia e carreiras conexas.
6. A Nova Agenda de Competências para a Europa, que visa garantir que as pessoas têm as competências apropriadas ao longo da sua vida útil, não só para melhorar as suas perspetivas de ingressar, permanecer e progredir no mercado de trabalho, mas também para possibilitar a concretização do seu potencial enquanto cidadãos confiantes e ativos.
7. A comunicação da Comissão sobre o Plano de ação da UE para 2017-2019: Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.
8. A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim das Nações Unidas e as doze áreas críticas aí identificadas.
9. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, que enuncia um conjunto de 17 objetivos universais, integrados e transformativos, os quais devem integrar sistematicamente a dimensão de género, e que inclui também um objetivo específico em matéria de igualdade de género.²

SAUDANDO:

10. O relatório sobre a avaliação da aplicação, nos Estados-Membros da UE, da Plataforma de Ação de Pequim, intitulado "A segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho"³, elaborado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), a pedido da Presidência estónia do Conselho da UE, que apresenta uma análise da segregação por género no ensino superior, no ensino profissional, na formação e no mercado de trabalho, incluindo onexo entre a segregação de género e as disparidades salariais entre homens e mulheres.

² Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5: Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

³ Doc. 14624/17 ADD 2. É apresentada uma síntese do relatório no documento 15648/17 ADD 1.

CONSTATANDO QUE:

11. A noção de segregação de género se refere à concentração de pessoas de um sexo em determinados domínios da educação ou profissionais (segregação horizontal) ou à concentração de um sexo em diferentes graus, níveis de responsabilidade ou cargos (segregação vertical). As presentes conclusões do Conselho concentram-se na segregação horizontal.
12. As presentes conclusões baseiam-se nos trabalhos já realizados e nos compromissos políticos assumidos pelo Conselho, pelo Parlamento Europeu, pela Comissão e por outras partes interessadas neste domínio, e designadamente nos documentos enumerados no anexo II.

SALIENTANDO QUE:

13. A segregação horizontal de género continua a restringir as escolhas de vida e as opções em matéria de educação e de emprego de homens e mulheres. Esta segregação conduz a uma desigualdade em termos de remuneração, pensão, rendimento ao longo da vida, condições e ambiente de trabalho, reforça os estereótipos de género e limita o acesso a determinados postos de trabalho, ao mesmo tempo que perpetua relações de poder desiguais entre as mulheres e os homens tanto na esfera pública como na privada. Além disso, a segregação de género é uma das causas da inadequação de competências, conduz a um desperdício de capital humano, de recursos e de investimento, prejudica a eficácia dos instrumentos de política e dificulta as tentativas de adaptação às mudanças no mercado de trabalho, impedindo assim a concretização plena do potencial inovador e económico da UE.
14. A intensificação dos esforços para abolir a segregação horizontal de género, combatendo o problema das disparidades de género na educação e no emprego, pode desbloquear novas oportunidades para as pessoas, a economia e a sociedade. De acordo com o EIGE, a eliminação da disparidade de género nas disciplinas CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) contribuiria para aumentar o PIB *per capita* da UE entre 2,2 % e 3,0 % e para criar entre 850 000 e 1 200 000 postos de trabalho na UE até 2050. Por exemplo, no setor das TIC, que está a crescer de forma particularmente rápida e é altamente segregado, a participação igualitária de mulheres redundaria num ganho de cerca de 9 mil milhões de euros anuais para o PIB da UE.

15. As escolhas precoces relacionadas com a profissão levam a uma forte segregação dos percursos de carreira. Esta situação reflete o facto ser mais difícil optar por uma profissão atípica do ponto de vista do género quando se é adolescente.
16. Em toda a UE, as mulheres têm melhores resultados escolares do que os homens, contudo, as mulheres continuam sobrerrepresentadas em muitos setores e empregos que são subestimados, que têm um baixo estatuto socioeconómico e que oferecem baixos salários. Além disso, continuam a estar sub-representadas em cargos de tomada de decisão a todos os níveis, mesmo em setores e em profissões onde predominam.
17. Os rapazes correm um maior risco de abandono escolar precoce do que as raparigas. O abandono escolar precoce tem, com frequência, um impacto negativo nas oportunidades futuras no mercado de trabalho, sobretudo dado que os empregos pouco qualificados estão mais em risco de desaparecer devido à automatização. A prevalência da segregação de género em profissões que envolvem trabalho não qualificado e exigem qualificações mais baixas pode dificultar as tentativas de encontrar empregos alternativos.
18. Embora entre os desafios de uma sociedade de base tecnológica, cuja população está a envelhecer, se encontrem a crescente procura de mão de obra e a sua escassez nos setores da CTEM e da ESA (educação, saúde e assistência social), a segregação de género nesses domínios continua elevada, tanto no ensino e formação como no mercado de trabalho.
19. O surgimento, a prevalência e a perpetuação da segregação no ensino e formação e no mercado de trabalho são o resultado de uma série de fatores, a nível estrutural, organizacional e individual. Os estereótipos de género e a falta de aceitação social face a comportamentos não conformes a estereótipos de género têm um impacto negativo a todos os níveis.
20. As diferenças na organização do trabalho em setores segregados por género, incluindo as diferenças relacionadas com o tempo de trabalho, influenciam as opções e as decisões tomadas por mulheres e homens em matéria educativa e profissional. O ambiente de trabalho também pode influenciar as escolhas, por exemplo, com o assédio e o sexismo no local de trabalho a dissuadirem especialmente as mulheres de participar em certos setores.

21. Atualmente, a participação das mulheres no mercado de trabalho é inferior à dos homens em todo o território da UE, com a disparidade na taxa de emprego entre homens e mulheres a cifrar-se atualmente em 11,6 % e a atingir mais de 18 % em termos de equivalente a tempo completo. A participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como as suas escolhas e oportunidades de carreira, são fortemente afetadas pela partilha desigual entre homens e mulheres das responsabilidades domésticas e da prestação de cuidados. Estes problemas podem ser reduzidos através de políticas bem concebidas e adequadas para a conciliação da vida profissional com a vida privada, incluindo a prestação de serviços de cuidados formais, de qualidade, acessíveis e a preços comportáveis, para crianças e outras pessoas dependentes, regimes de trabalho flexíveis, assim como incentivos para que os homens assumam mais responsabilidades domésticas e de prestação de cuidados.
22. As disparidades salariais entre homens e mulheres na UE, atualmente de cerca 16,3 %, e a disparidade de género nas pensões daí decorrente, que atualmente ronda os 37,6 %, refletem as diferenças na participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres, incluindo a segregação horizontal. A perda de rendimento daí decorrente vai-se acumulando ao longo da vida e origina uma disparidade de género no rendimento global.
23. As competências consideradas de forma estereotipada como sendo naturais à mulher podem muitas vezes ser invisíveis, o que leva à sua desvalorização. É importante reconhecer que o trabalho realizado sobretudo por mulheres em áreas como a prestação de cuidados e a educação é, efetivamente, trabalho, e que este exige competências obtidas através da educação formal e tem um valor económico. A desvalorização das profissões tradicionalmente exercidas sobretudo por mulheres traduz-se em salários inferiores, sendo uma forma de desigualdade que também reduz a motivação dos homens para entrarem e permanecerem nestas profissões.
24. Apesar dos esforços já realizados, tanto a nível europeu como a nível nacional, são ainda insuficientes os progressos realizados relativamente aos compromissos assumidos no âmbito da Plataforma de Ação de Pequim, e são necessários indicadores claros especificamente consagrados à questão da segregação de género.
25. No seu relatório intitulado "A segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho", o EIGE sugere um novo conjunto de indicadores para monitorizar a segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho, baseado nos indicadores existentes, mas incluindo dois novos indicadores que incidem sobre a percentagem de raparigas e de rapazes que esperam vir a trabalhar em profissões relacionadas com a ciência e a percentagem de mulheres e de homens a trabalhar nos domínios CTEM e ESA.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

26. Congratula-se com a proposta de reorganização dos indicadores de avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim no que diz respeito à segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho, tal como estabelecidos no anexo I, incluindo a criação de dois novos indicadores.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências, tendo em conta as circunstâncias nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, A:

27. Desenvolverem e implementarem políticas abrangentes, integradas, sustentáveis, multidimensionais e sensíveis às questões de género, de forma a combater a segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho, conjugando medidas de carácter universal com medidas direcionadas que respondam a todos os fatores relevantes, de modo a gerar uma mudança estrutural e reduzir as diferenças entre os homens e as mulheres nos padrões ao longo da vida.. Este conjunto de políticas deve abordar a necessidade de combater a discriminação, a segregação e os estereótipos de género e promover a igualdade de género a todos os níveis de educação e formação e na orientação profissional ao longo da vida. Além disso, deve responder a questões como o ambiente de trabalho, incluindo os aspetos dos discursos de ódio em razão do género e do assédio sexual, os regimes de trabalho, a conciliação da vida profissional com a vida privada, a saúde e segurança no trabalho e as disparidades salariais entre homens e mulheres, a fim de atrair e reter as mulheres e homens em profissões e setores atípicos do ponto de vista do género.
28. A fim de reduzir a segregação horizontal de género e de autorizar e incentivar raparigas, rapazes, mulheres e homens de todos os meios a escolherem áreas de estudo e profissões em conformidade com os seus interesses e capacidades, inclusive em áreas atípicas do ponto de vista do género, e a terem acesso a oportunidades de emprego em todos os setores, em pé de igualdade, tomarem medidas pertinentes tais como:
- a. sensibilizar alunos, estudantes, pais, professores, conselheiros e outras pessoas implicadas na educação a todos os níveis, na orientação profissional, no recrutamento e em políticas ativas do mercado de trabalho, incidindo em particular sobre a desigualdade de género, sobre as suas causas subjacentes e diferentes manifestações, incluindo a segregação, sobre as interligações entre género e outros aspetos da identidade, bem como sobre eventuais medidas que possam ser tomadas neste domínio;

- b. combater os estereótipos de género e outros preconceitos de género, tanto nos métodos de ensino como nos conteúdos dos programas, e disponibilizar diversas ferramentas, entre as quais pedagógicas, para combater os estereótipos baseados no género e promover a igualdade entre homens e mulheres em todos os níveis da educação;
- c. aumentar a capacidade de atração dos domínios CTEM e ESA para os estudantes de ambos os sexos, nomeadamente, se for caso disso, articulando o ensino das CTEM com os desafios económicos, ambientais e sociais, ou com as artes e o design, e articulando o ensino da ESA com domínios tradicionalmente dominados pelos homens, tais como a CTEM, tendo presente a digitalização e a evolução do mundo do trabalho;
- d. chamar a atenção de raparigas, rapazes, mulheres e homens para oportunidades de emprego, atuais e futuras, nos setores da CTEM e ESA;
- e. estreitar os laços entre as escolas e os locais de trabalho de modo a permitir escolhas profissionais mais informadas das raparigas e dos rapazes. incentivar os empregadores e outras partes interessadas a desempenharem um papel mais ativo no confronto das perceções negativas e enganosas sobre as carreiras CTEM ou ESA, nomeadamente dando informações exatas sobre esses domínios, promovendo modelos positivos a seguir de ambos os sexos, e proporcionado aos estudantes oportunidades para ganharem experiência profissional;
- f. iniciar tanto rapazes como raparigas às TIC e às competências relacionadas com a prestação de cuidados desde a mais tenra idade, visando em especial inspirar as raparigas a desenvolver e manter um interesse e talento no campo digital e mais rapazes a optar por fazer o mesmo nos domínios relacionados com a prestação de cuidados;
- g. tomar medidas para solucionar o problema do abandono escolar precoce, que afeta particularmente os rapazes e os homens; e

- h. criar ou financiar incentivos e estruturas de apoio específicos para encorajar mais mulheres a ingressar e permanecer nos domínios CTEM e mais homens a ingressar e permanecer nos domínios ESA, nomeadamente incentivos e estruturas que ajudem os empregadores a evitarem o preconceitos inconscientes nas práticas de recrutamento e de progressão na carreira, a promoverem um ambiente no trabalho mais acolhedor e sensível em termos de género, a divulgar possíveis percursos de carreira e a oferecer programas de tutoria;
 - i. promover a aprendizagem ao longo da vida, de modo a garantir que homens e mulheres de todas as idades tenham a possibilidade de mudar de percursos de carreira.
29. Tomarem medidas que visem as causas das disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres relacionadas com a segregação de género, nomeadamente:
- a. aumentando a transparência salarial;
 - b. desenvolvendo e disponibilizando ferramentas de avaliação do trabalho para ajudar a determinar, de forma objetiva e não discriminatória, o que constitui "trabalho de igual valor", e sensibilizando empregadores e trabalhadores para o conceito de "trabalho de igual valor";
 - c. intensificando os esforços para atribuir igual valor às competências de homens e mulheres, nomeadamente apoiando um melhor reconhecimento de todas as competências, incluindo as tradicionalmente atribuídas às mulheres, e do desempenho das mulheres no local de trabalho e do seu contributo para a economia;
 - d. reavaliando o trabalho remunerado na prestação de cuidados e revendo as estruturas salariais e as remunerações em todos os postos de trabalho e profissões predominantemente exercidas por mulheres, a fim de eliminar os estereótipos de género associados à disparidade salarial, bem como a melhorar os salários nos setores ESA; e
 - e. aplicando e fazendo cumprir legislação que garanta os direitos das mulheres e dos homens à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

INSTA A COMISSÃO EUROPEIA E OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, A:

30. Intensificarem os esforços para integrar a dimensão de género nas políticas e medidas nacionais e a nível da UE em matéria de competências e de mercado de trabalho, incluindo o financiamento, focando-se especialmente em iniciativas relacionadas com a melhoria das competências existentes e a aquisição de novas competências, com a digitalização, com a ciência e com a investigação e o desenvolvimento, a fim de dotar tanto homens como mulheres das competências e qualificações adaptadas à estrutura e às necessidades do atual e futuro mercado de trabalho e necessárias para aceder a empregos de qualidade.
31. Tomarem medidas para conseguir eliminar de forma sistemática a segregação no momento de conceber e executar políticas a nível nacional e da UE que visem estimular o crescimento económico sustentável, apoiar a criação de novos empregos e fazer face à escassez de mão de obra e aos efeitos da automatização, de modo a assegurar que mulheres e homens beneficiem equitativamente de todas as oportunidades de emprego.
32. Acompanharem a implementação das políticas do mercado de trabalho e da educação, assumindo uma perspetiva de género, e tomarem medidas para garantir que os aumentos na taxa de emprego das mulheres não se traduzam numa maior segregação horizontal ou num aumento das disparidades salariais entre homens e mulheres.
33. Intensificarem os esforços no sentido de fornecer financiamento suficiente para a criação de novas políticas e o reforço das políticas existentes com vista a reduzir a segregação horizontal de género e as respetivas causas e efeitos, tanto a nível nacional como a nível da UE, adotando uma abordagem estratégica de longo prazo e fazendo um uso eficiente dos recursos e programas da UE, nomeadamente os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento e o Erasmus+.
34. Assegurem que as políticas de ensino e formação profissionais, incluindo os regimes e programas de aprendizagem, prevejam medidas destinadas a mitigar a segregação profissional e que os fundos e as iniciativas na área da educação a nível nacional e da UE também sejam utilizados para apoiar mulheres e homens que ingressem em postos de trabalho nas profissões em que o sexo oposto esteja sobrerrepresentado ou que para eles se mudem.

35. Tomarem medidas para reduzir as disparidades entre homens e mulheres no setor das TIC, no quadro da Estratégia para o Mercado Único Digital. Incentivarem os empregadores, em especial as empresas envolvidas na coligação para a criação de competências e emprego na área digital, a colocar a tónica na igualdade de oportunidades profissionais para as mulheres e os homens e na promoção da igualdade de género nas suas próprias organizações.
36. Facilitarem a conciliação entre trabalho, família e vida privada para homens e mulheres, introduzindo medidas bem concebidas de equilíbrio entre vida profissional e vida privada e assegurando a sua máxima disponibilidade possível em todos os setores e profissões, inclusive para os pais e prestadores de cuidados que estão a começar a realizar novas formas de trabalho, em particular mediante:
- a. a tomada de medidas eficazes para incentivar e apoiar a igualdade na partilha das responsabilidades domésticas e de prestação de cuidados entre mulheres e homens, nomeadamente através de incentivos que encorajem os homens a tirar licenças relacionadas com a família;
 - b. a intensificação dos esforços no sentido de disponibilizar serviços de prestação de cuidados de qualidade, acessíveis e a preços razoáveis, para crianças ou outras pessoas a cargo;
 - c. o apoio aos empregadores tanto do setor público como do privado para que estes prevejam medidas destinadas a facilitar a conciliação entre trabalho, família e vida privada, nomeadamente através de incentivos à implementação de regimes de trabalho flexíveis e de medidas favoráveis à família no local de trabalho, fazendo pleno uso das possibilidades de trabalho "inteligentes";⁴ e
 - d. o investimento de forma seletiva em práticas de trabalho digitais, a fim de melhorar para todos o equilíbrio entre vida profissional e vida privada.
37. Procederem, regularmente, ao seguimento dos indicadores definidos no anexo I, a fim de acompanharem de forma sistemática os progressos realizados, tirando pleno partido do EIGE e do Eurostat. Analisarem os resultados e, se for caso disso, tomarem novas medidas, tanto a nível dos Estados-Membros como a nível da União Europeia.

⁴ Regimes de trabalho "inteligentes" no contexto das possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias (por exemplo, teletrabalho e horário flexível).

38. Continuarem a prosseguir a dimensão de género do Semestre Europeu, designadamente em consonância com os princípios estabelecidos na proclamação interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e com as medidas previstas na Comunicação da Comissão intitulada "Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores".

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

39. Incentivar os Estados-Membros, os parceiros sociais e outros intervenientes e partes interessadas relevantes a intensificarem os esforços no sentido de reduzir a segregação horizontal de género, designadamente, destacando os benefícios económicos substanciais da não segregação e a respetiva importância crucial no contexto do futuro do trabalho.
40. Apoiar iniciativas destinadas a criar programas de combate à segregação em determinados domínios específicos, em conformidade com as conclusões do relatório do EIGE sobre "A segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho", que confirmam a escassez de participação das mulheres, em especial, nos domínios da CTEM, e dos homens nos domínios da ESA. Realizar programas-piloto e avaliar o respetivo impacto, a fim de facilitar a elaboração de políticas baseadas em dados concretos, tanto nos Estados-Membros como ao nível da UE.
41. Intensificar a cooperação entre os Estados-Membros, com o objetivo de facilitar a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas e de práticas promissoras, de modo a reforçar as capacidades e incentivar a criação de redes.
42. Realizar intercâmbios regulares com os parceiros sociais europeus no âmbito do diálogo tripartido sobre estas questões.
43. Acompanhar mais de perto, partindo de uma perspetiva de género, o direcionamento e a aplicação de investimentos e financiamentos relacionados com a inovação, por forma a evitar o reforço de estereótipos e promover o combate à segregação.
44. Aplicar as medidas anunciadas no Plano de ação da UE para 2017-2019: Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, e continuar a recolher e disponibilizar os dados relevantes sobre as disparidades salariais existentes entre homens e mulheres e as suas consequências para os salários e as pensões.

Indicadores de segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho⁵

Área crítica B: Educação e formação das mulheres

Indicador 1: Percentagem de mulheres e de homens diplomados do ensino superior (níveis 5 a 8 do CITE) e do ensino e formação profissional (níveis 3 a 4 da CITE) nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e nos domínios da educação, saúde e assistência social (ESA) – de todos os diplomados na área de estudos.⁶

Área crítica L: Meninas

Indicador 2: Raparigas e rapazes de 15 anos: desempenho nas áreas da matemática e das ciências.⁷

Indicador 3: Percentagem de todas as raparigas e todos os rapazes, e daqueles com as melhores notas, na área da ciência aos 15 anos que esperam estar a trabalhar em profissões relacionadas com a ciência aos 30 anos.⁸

Área crítica K: Mulheres e o ambiente

Indicador 4: Percentagem de mulheres e de homens diplomados do ensino superior entre todos os diplomados em ciências naturais e tecnologias (níveis 5 e 6 da CITE).⁹

Área crítica F: Mulheres e a economia

Indicador 5: Segregação de género: remuneração horária bruta média das trabalhadoras e dos trabalhadores nos cinco setores da indústria (e nas cinco categorias profissionais) com os números mais elevados de trabalhadoras e os números mais elevados de trabalhadores; disparidade salarial entre homens e mulheres em categorias profissionais de gestão.¹⁰

Indicador 6: Percentagem de mulheres e de homens empregados em profissões nos domínios CTEM e ESA.¹¹

⁵ Para mais pormenores, consultar relatório do EIGE no documento 14624/17 ADD 2.

⁶ Este indicador reúne e revê dois indicadores atuais incluídos na área B e um indicador relativo à percentagem de "raparigas estudantes no ensino superior" incluído na área L.

⁷ Indicador existente.

⁸ Novo indicador.

⁹ Indicador existente.

¹⁰ Indicador existente.

¹¹ Novo indicador.

Referências**1. Legislação da UE:**

- Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16)
- Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37)
- Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23)
- Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1)

2. Conselho:

Todas as conclusões adotadas pelo Conselho sobre a avaliação da Plataforma de Ação de Pequim¹² e outras conclusões do Conselho sobre a igualdade de género, incluindo, em especial, as seguintes:

- Conclusões do Conselho, de 9 de junho de 2008, intituladas "Eliminar os estereótipos de género na sociedade" (9671/08).
- Conclusões do Conselho sobre a compatibilidade das carreiras científicas com a vida familiar: rumo a um modelo integrado (9026/1/08 REV 1).
- Conclusões do Conselho intituladas "Reforço do compromisso e das medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, e avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim" (18121/10).
- Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) (JO C 155 de 25.5.2011, p. 10).
- Conclusões do Conselho, adotadas em 7 de março de 2011, sobre a Plataforma Europeia contra a Pobreza e a Exclusão Social (6917/11).
- Conclusões do Conselho intituladas "Igualdade de oportunidades de obtenção de rendimentos entre homens e mulheres: Eliminar a disparidade de género nas pensões", adotadas em 18 de junho de 2015 (10081/15).
- Conclusões do Conselho intituladas "Para um investimento social a favor do crescimento e da coesão", adotadas em 20 de junho de 2013 (11487/13).

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos", adotadas em 9 de março de 2015 (7017/15).
- Conclusões do Conselho sobre o Plano de Ação sobre o Género para 2016-2020, de 26 de outubro de 2015 (13201/15).
- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a estratégias para tornar o trabalho compensador", de 15 de junho de 2017 (9647/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE" (6889/17).

3. Comissão Europeia:

- Comunicação da Comissão, de 3 de março de 2010: "Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo" (COM(2010) 2020 final).
- "The Role of Men in Gender Equality – European Strategies & Insights" (O papel dos homens na igualdade de género – estratégias e perspetivas europeias)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (JO L 69 de 8.3.2014, pp. 112-116).
- Documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre um "Compromisso estratégico para a igualdade de género, 2016-2019" (SWD(2015) 278 final).
- Parecer do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens sobre a forma de ultrapassar a segregação profissional
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre o "Relatório de 2017 sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia" (SWD(2017) 108 final).
- Comunicação da Comissão, de 26 de abril de 2017: "Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores" (COM(2017)252 final).
- Comunicação da Comissão sobre o Plano de ação da UE para 2017-2019: Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres (COM(2017) 678 final).
- Digital Skills and Jobs Coalition
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Parlamento Europeu:

- Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de março de 2013, sobre a eliminação dos estereótipos de género na UE (P7_TA(2013)0074);
- Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre a igualdade de género e a autonomia das mulheres na era digital (P8_TA(2016)0204).

5. Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE):

- Relatório do EIGE intitulado "Gender segregation in education, training and the labour market" (A segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho) (14624/17 ADD 2);
- Nota informativa do EIGE "Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth" (Benefícios económicos da igualdade de género na UE. Como a igualdade de género no ensino das CTEM gera crescimento económico).
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Outros

- Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, assinada pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Declaração de Paris sobre a promoção da cidadania e dos valores comuns da liberdade, tolerância e não discriminação através da educação
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf