



Bruxelas, 3 de março de 2017
(OR. en)

6889/17

SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de: Secretariado-Geral do Conselho

data: 3 de março de 2017

para: Delegações

n.º doc. ant.: 6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9

Assunto: Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE
- Conclusões do Conselho (3 de março de 2017)

Junto se envia, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre a melhoria das competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE, adotadas pelo Conselho (EPSCO) na sua 3523.ª reunião realizada em 3 de março de 2017.

Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE

Conclusões do Conselho

RECORDANDO:

1. A Declaração do Trio de Presidências sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres assinada pelos Países Baixos, a Eslováquia e Malta, em 7 de dezembro de 2015, que assinala que capacitar as mulheres e os homens para fazerem pleno uso das suas aptidões e qualificações se reveste de uma importância fundamental para a utilização eficaz do capital humano da UE.
2. Que a igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e um dos objetivos e tarefas da União. Além disso, a integração do princípio da igualdade entre mulheres e homens em todas as suas atividades constitui uma das missões específicas da União.
3. Que a igualdade entre mulheres e homens está também consagrada no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.
4. Que a Estratégia Europa 2020 visa criar as condições para a modernização dos mercados de trabalho, ajudar a aumentar os níveis de emprego da população com idade entre 20 e 64 anos para 75 %, reduzir em 20 milhões o número de pessoas que vivem em risco de pobreza e de exclusão social, e assegurar a sustentabilidade dos modelos sociais nacionais. Em especial, procura chegar a este resultado empoderando as mulheres e os homens através da aquisição de novas competências para que se possam adaptar a novas condições e a eventuais mudanças de carreira.
5. Que o pacote do investimento social proporciona aos Estados-Membros orientações sobre políticas sociais mais eficazes e eficientes para dar resposta à crise económica e à evolução demográfica, e apela também a que os Estados-Membros invistam nas pessoas.

6. Que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, tal como anunciado no programa de trabalho da Comissão para 2017, tem o potencial para apoiar mercados de trabalho e sistemas de proteção social que funcionem corretamente e que sejam justos, nomeadamente através da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
7. O Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), que insta a que sejam tomadas medidas para pôr termo às disparidades entre mulheres e homens e combater a segregação sexista no mercado de trabalho. Uma dessas medidas consiste em "eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho".
8. O Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género, 2016-2019, apresentado pela Comissão Europeia, que incide sobre diferentes domínios prioritários, pretende nomeadamente "aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a igualdade em termos de independência económica das mulheres e dos homens" e "reduzir as disparidades de género em termos salariais, de rendimentos e de pensões e, por conseguinte, combater a pobreza entre as mulheres". A prossecução destes objetivos acarreta a introdução de novas medidas para melhorar o equilíbrio entre os géneros e as condições de trabalho nos diferentes setores de atividade económica e profissões e a promoção da igualdade de género a todos os níveis e em todos os tipos de educação, nomeadamente nas opções de estudo e carreira em que se fazem sentir desigualdades de género. Implica também sensibilizar para as consequências económicas e sociais da desigualdade no emprego, nomeadamente a disparidade de género nas pensões.
9. Que a Nova Agenda de Competências para a Europa visa garantir que as pessoas tenham as competências apropriadas ao longo da sua vida útil, não só para melhorarem as suas perspetivas de ingressar, permanecer e progredir no mercado de trabalho, como também com vista a possibilitar a realização do seu potencial como cidadãos confiantes e ativos.
10. Que o Conselho adotou recentemente uma Recomendação sobre percursos de melhoria de competências: Novas oportunidades para adultos, que visam ajudar adultos pouco qualificados a adquirirem um nível mínimo de literacia, numeracia e competência digital e a progredirem no sentido de obterem qualificações mais elevadas.

11. A Agenda 2030 das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável, que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas a fim de eliminar todas as formas de discriminação. Entre os objetivos pertinentes contam-se a eliminação das desigualdades de género na educação; a consecução do pleno emprego produtivo e de trabalho digno para todas as mulheres e homens; a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; e a proteção dos direitos laborais de todos os trabalhadores, incluindo os que trabalham em situação de emprego precário¹.

REGISTANDO:

12. A nota de investigação² intitulada " Melhorar as competências das mulheres e dos homens em situação de emprego precário na UE", elaborada pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) a pedido da Presidência maltesa. A referida nota explora as possibilidades de melhorar as competências entre homens e mulheres na UE, salientando a perspetiva de género, e analisa a diversidade de experiências de mulheres e homens pouco qualificados no que se refere à sua empregabilidade, à sua situação no mercado de trabalho e ao seu acesso à formação relacionada com o trabalho. Adotando uma perspetiva multidimensional, a nota descreve igualmente a experiência de pessoas menos qualificadas em empregos precários e enumera os fatores que impedem o acesso a empregos de qualidade e a melhoria de competências.

¹ Nas presentes conclusões, entende-se por "emprego precário" um emprego com: 1) salário muito baixo, 2) tempo de trabalho muito reduzido de forma não voluntária, ou 3) segurança do emprego muito reduzida (ver nota de investigação do EIGE.), sem prejuízo do significado da expressão "emprego precário" noutros contextos e de uma eventual futura definição a acordar a nível da UE ou a nível internacional.

² Doc. 6268/17 ADD 1.

RECONHECENDO QUE:

13. Embora as mulheres tenham cada vez melhores qualificações, ultrapassando hoje na Europa os homens em termos de nível educativo³, o trabalho das mulheres continua a ser menos bem remunerado. Além disso, as mulheres continuam a ser menos bem remuneradas do que os homens por um trabalho comparável. A subvalorização do trabalho das mulheres é uma das causas da disparidade salarial entre mulheres e homens, que contribui igualmente para a correspondente disparidade nas pensões. Estes problemas têm origem em estereótipos de género que contribuem para perpetuar a repartição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados e das tarefas domésticas entre mulheres e homens, bem como a segregação de género na educação, na formação e no mercado de trabalho.
14. De um modo geral, as mulheres enfrentam um risco maior de precariedade ao longo da vida – por exemplo, um trabalho muito mal remunerado ou um trabalho a tempo parcial involuntário, ou pouca segurança de emprego. A maior diferença de género é visível em termos de remuneração: uma em cada cinco mulheres recebe um salário baixo, em comparação com apenas um em cada dez homens. Os jovens de ambos os sexos e as mulheres e os homens que se encontram próximo da idade da reforma, bem como as mulheres e os homens em situações vulneráveis, tais como as pessoas oriundas da imigração e os grupos marginalizados, nomeadamente os ciganos, enfrentam um risco mais elevado de ocuparem empregos precários⁴.
15. Um emprego produtivo e trabalho digno para todos, tal como formulado pela Organização Internacional do Trabalho, são alguns dos principais fatores para alcançar uma igualdade de género efetiva e uma globalização justa, para reduzir a pobreza e para alcançar um desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável.
16. As pessoas excluídas do mercado de trabalho, e em particular as com baixos níveis de competências, podem ser dissuadidas de entrar no mercado de trabalho ou de aceitar um posto de trabalho devido às despesas extraordinárias daí decorrentes, tais como o custo dos transporte e o custo de serviços de cuidados a crianças e outros dependentes.

³ Em 2014, 42,3 % das mulheres (na faixa etária dos 30-34 anos) tinham um nível de educação superior ou mais elevado, em comparação com 33,6 % dos homens. (Inquérito à força de trabalho da UE, 2015)

⁴ Inquérito do Eurostat à força de trabalho, cálculos do EIGE com base em microdados de 2014.

17. Devido a desigualdades estruturais e a estereótipos de género persistentes, as mulheres pouco qualificadas enfrentam desafios e discriminação adicionais. Metade das mulheres pouco qualificadas na faixa etária entre os 16 e os 64 anos⁵ na UE-28 estão fora do mercado de trabalho (inativas), em comparação com 27 % dos homens⁶.
18. Quase uma em cada duas mulheres (45 %) com poucas qualificações – em comparação com um em cada quatro homens pouco qualificados (26 %) – ocupa um emprego precário⁷.
19. Muito embora nos últimos anos o nível educativo das mulheres tenha vindo a aumentar, com a nova geração de homens mais suscetível de ter qualificações mais baixas⁸ do que as mulheres (em 2015, 20 % dos homens e 15 % das mulheres com idades compreendidas entre 20 e 24 anos tinham um nível educativo baixo), na população mais velha 35 % das mulheres e 29 % dos homens entre os 55 e os 64 anos têm poucas qualificações⁹.
20. As mulheres mais velhas, em particular as que se encontram próximo da idade da reforma, correm um risco mais elevado de pobreza resultante das desigualdades de género ao longo da vida¹⁰, incluindo as diferenças de remuneração, de horário de trabalho e de duração da vida ativa. Tal deve-se nomeadamente ao facto de as tarefas domésticas e a prestação de cuidados recaírem sobretudo sobre as mulheres, que sofrem assim mais interrupções de carreira e são mais suscetíveis de trabalhar a tempo parcial do que os homens.

⁵ Excluindo os estudantes.

⁶ Inquérito do Eurostat à força de trabalho, cálculos do EIGE com base em microdados de 2014.

⁷ Inquérito do Eurostat à força de trabalho, cálculos do EIGE com base em microdados de 2014.

⁸ Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE): as pessoas que apenas tenham recebido educação pré-escolar, ensino primário e ensino secundário do primeiro ciclo (CITE 0-2) são consideradas pouco qualificadas.

⁹ Eurostat, Inquérito à força de Trabalho (edat_lfse_03).

¹⁰ Comissão Europeia (2015) *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Porque razão as mulheres mais velhas estão muito mais expostas ao risco de pobreza do que os homens mais velhos), Evidence in Focus. Relatório do EIGE "Pobreza, género e desigualdades cruzadas na UE: Revisão da implementação da Plataforma de Ação de Pequim nos Estados-Membros da UE" (14295/16 ADD 1).

21. Uma percentagem significativa de mulheres e homens pouco qualificados em idade ativa¹¹, quer se encontrem ou não em situação de emprego, não têm as competências básicas necessárias para participar na formação profissional ou numa educação complementar. Além disso, existem menos oportunidades de formação disponíveis para mulheres e homens com baixas qualificações, em especial se ocuparem empregos precários¹².
22. Apenas cerca de um terço das mulheres (36 %) e dos homens (33 %) pouco qualificados com emprego precário receberam formação nos últimos 12 meses (2015), e apenas num pequeno número de casos essa formação foi oferecida pelos empregadores¹³.
23. As mulheres e os homens nascidos fora da UE são mais suscetíveis do que os nacionais da UE de terem um baixo nível de competências básicas, e mais de um terço (36 %) tem um nível educativo baixo¹⁴. As mulheres, em especial, correm igualmente um maior risco de pobreza ou de exclusão social. Além disso, a sua participação no mercado de trabalho é limitada¹⁵ e o baixo nível de qualificações pode reforçar essa desvantagem. Um dos motivos é que o sistema de reconhecimento das qualificações obtidas fora da UE não se encontra ainda completamente desenvolvido.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

Tendo devidamente em conta as amplas competências dos Estados-Membros nos domínios pertinentes, o princípio da subsidiariedade e o papel dos parceiros sociais e da sociedade civil, APELA AOS ESTADOS-MEMBROS PARA QUE:

¹¹ 24 % da população (23 % dos homens e 24 % das mulheres) entre os 25 e os 64 anos têm um nível educativo baixo.

¹² Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, cálculos do EIGE com base em microdados de 2015.

¹³ Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, cálculos do EIGE com base em microdados de 2015.

¹⁴ Eurostat, Inquérito à força de trabalho (edat_lfs_9912).

¹⁵ Doc. 14295/16 ADD 1.

24. Darem prioridade ao combate aos obstáculos à participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho aquando da aplicação da Estratégia Europa 2020, dando especial atenção à importância das competências, com vista a alcançar o grande objetivo de procurar aumentar para 75 % a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos.
25. Intensifiquem os esforços para integrar a dimensão de género nas respetivas políticas nacionais em matéria de competências e de mercado de trabalho e, para o efeito, se for caso disso, incluam essas medidas nos planos de ação nacionais e/ou no âmbito do Semestre Europeu, em consonância com as Orientações para o Emprego, dando especial atenção às desvantagens específicas com que se confrontam as mulheres no mercado de trabalho e ao longo de toda a vida. A comunicação de informações a nível da UE sobre esses esforços deverá ter lugar no âmbito dos quadros existentes. Deverão ser concebidas medidas que tenham em conta as questões de género de modo a atingir os seguintes objetivos:
- a) Combater condições precárias de trabalho, tais como salários baixos, trabalho parcial involuntário e pouca segurança de emprego.
 - b) Promover a igualdade de oportunidades e a igualdade em termos de independência económica entre mulheres e homens.
 - c) Combater e prevenir a discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, em especial no que respeita ao acesso e às condições de trabalho, reconhecendo que certos grupos de mulheres, nomeadamente as que se encontram em situações vulneráveis, incluindo as vítimas de violência baseada no género, se podem deparar com dificuldades suplementares nos seus esforços de participação num emprego de qualidade, ou que correm o risco de serem discriminadas por diversos motivos.
 - d) Reforçar o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e combater as causas subjacentes às disparidades entre mulheres e homens em termos de salários, de rendimentos e de pensões.

- e) Reduzir os desincentivos ao trabalho, se e sempre que aplicável, combatendo os custos de aceitar um emprego ou de reingressar no mercado de trabalho, prestando a devida atenção a eventuais desincentivos fiscais¹⁶, reconhecendo ao mesmo tempo que tais desincentivos têm um maior impacto nas mulheres e que a sua redução pode contribuir para reduzir as disparidades entre os sexos no que diz respeito à participação no mercado de trabalho.
- f) Promover empregos de qualidade e dotar as mulheres e os homens das competências necessárias para esses empregos, inclusive no domínio da tecnologia digital.
- g) Lutar contra a segregação profissional horizontal em função do sexo e fomentar medidas que tenham por objetivo melhorar o reconhecimento e o estatuto dos setores que empregam predominantemente mulheres, tais como o trabalho doméstico, o setor da saúde, os serviços sociais e o setor da prestação de cuidados, bem como analisar medidas destinadas a melhorar os salários nestes setores, respeitando as circunstâncias nacionais e o papel dos parceiros sociais.
- h) Encorajar a igualdade de acesso das mulheres e dos homens à profissão docente, tendo também em vista oferecer modelos de papéis femininos e masculinos aos aprendentes.
- i) Prestar formação adequada e específica e outras formas de apoio às mulheres e homens inativos pouco qualificados, bem como aos trabalhadores com empregos precários, nomeadamente dando-lhes acesso a percursos de melhoria de competências¹⁷, por forma a melhorar a sua empregabilidade e as suas perspetivas de emprego e a combater o desemprego de longa duração e o risco de exclusão permanente do mercado de trabalho.
- j) Assegurar a igualdade de acesso a uma educação, formação, formação profissional (incluindo programas de aprendizagem) e aprendizagem ao longo da vida de qualidade para todos, inclusive para as mulheres e homens com responsabilidades de prestação de cuidados; suprimir os obstáculos que impedem a participação e intensificar as medidas de sensibilização educativa, tendo em conta as circunstâncias e necessidades das mulheres e homens pouco qualificados.

¹⁶ Documento de trabalho dos serviços da Comissão "Relatório de 2015 sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia", p. 6.

¹⁷ Recomendação do Conselho sobre percursos de melhoria de competências: Novas Oportunidades para Adultos, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) Combater os estereótipos e a discriminação com base na idade no emprego ao longo de toda a vida.
 - l) Lutar contra a discriminação e a exploração das mulheres e dos homens que nasceram fora da UE e facilitar as suas oportunidades de emprego, educação e aprendizagem ao longo da vida e, deste modo, apoiar a sua integração na sociedade e no mercado de trabalho.
26. Combater a discriminação e a segregação em razão do género e os estereótipos associados ao género na educação, formação, formação profissional e orientação profissional. Promover a igualdade de género nas escolas, colégios e universidades. Incentivar as raparigas, os rapazes, as mulheres e os homens de todos os meios a escolherem as áreas de estudo e as profissões de acordo com as suas aptidões e competências, e não com base em estereótipos de género, em especial favorecendo o acesso das mulheres e raparigas a áreas de estudo e profissões designadamente nos setores da ciência, tecnologia, engenharia e matemática ("STEM"). Encorajar os homens e os rapazes a estudarem e trabalharem em domínios como os serviços sociais, a assistência à infância e os cuidados continuados.
27. Continuar a analisar o abandono escolar precoce numa perspetiva de género e enfrentar os diversos desafios que afetam o nível educativo atingido, em especial entre as raparigas e rapazes que se encontram em situação vulnerável ou que pertencem a grupos marginalizados. Incentivar as mulheres e homens jovens, especialmente os que têm um baixo nível educativo, a participarem em atividades complementares de formação ou educação, bem como em programas de aprendizagem, a fim de adquirirem novas competências e qualificações, a par da experiência profissional, em sintonia com a Nova Agenda de Competências para a Europa.
28. Dar resposta às disparidades entre mulheres e homens no domínio do emprego entre os trabalhadores que estão próximo da idade da reforma, adotando uma abordagem intersetorial, prestando uma atenção especial à necessidade de apoiar as mulheres e os homens em situação de desemprego de longa duração¹⁸, preservando a igualdade de oportunidades no emprego, nomeadamente no desenvolvimento e na progressão das carreiras e em termos de salários ou promoções, e prestando serviços de apoio às mulheres e homens com responsabilidades de prestação de cuidados.

¹⁸ Recomendação do Conselho de 15 de fevereiro de 2016 sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (2016/C 67/01)

29. Fornecer e disponibilizar às mulheres e homens inativos pouco qualificados serviços de aconselhamento específicos que tenham em conta as questões de género, incluindo uma assistência adequada quando necessário, a fim de assegurar que possam utilizar as suas competências de forma eficaz, nomeadamente apresentando-lhes a possibilidade de se tornarem empresários e de criarem cooperativas e prestando aconselhamento nessa matéria.
30. A fim de reforçar a empregabilidade das mulheres e dos homens, inclusive dos que são pouco qualificados e dos que nasceram fora da UE, tomar medidas para facilitar ainda mais o reconhecimento das qualificações e das competências informais e formais e promover a validação da aprendizagem não formal e informal.¹⁹
31. Prever uma licença parental para os progenitores, incluindo uma licença de paternidade, e facilitar a conciliação entre trabalho, família e vida privada através da prestação de serviços de assistência de qualidade, economicamente comportáveis e de fácil acesso para apoiar as pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados (incluindo educação e cuidados na primeira infância e cuidados a outras pessoas dependentes), por forma a permitir-lhes aceitar um emprego ou manter-se empregadas, procurar empregos de qualidade e participar em atividades de formação e aprendizagem ao longo da vida, promovendo ao mesmo tempo uma repartição equitativa, entre mulheres e homens, das tarefas domésticas e de prestação de cuidados. Deverão designadamente ser implementadas todas as medidas relevantes necessárias para atingir os objetivos de Barcelona no que se refere a estruturas de acolhimento de crianças, em sintonia com os compromissos confirmados na Estratégia Europa 2020.
32. Combater o emprego precário e melhorar as condições de trabalho executando a legislação aplicável. Apoiar as empresas na gestão das medidas de conciliação. Incentivar as empresas, por exemplo através de sistemas de certificação ou de medidas financeiras, a implementar regimes de trabalho flexíveis e medidas favoráveis à família no local de trabalho, recorrendo a todas as possibilidades de trabalho "inteligente"²⁰. Facilitar a adesão a essas medidas de conciliação tanto pelas mulheres como pelos homens. Garantir a igualdade de oportunidades de formação complementar e assegurar a igualdade de tratamento de todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores em situação de emprego precário, que recorram a tais medidas.

¹⁹ Recomendação do Conselho de 20 dezembro de 2012 sobre a validação da aprendizagem não formal e informal (2012/C 398/01).

²⁰ Regimes de trabalho "inteligentes" no contexto das possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias (por exemplo, teletrabalho e horário flexível).

33. Encorajar e incentivar as empresas de todos os setores a oferecerem mais atividades de formação no trabalho e oportunidades de educação e formação às mulheres e aos homens, inclusive àqueles que exercem funções em que há menos disponibilidades de formação.
34. Fomentar o diálogo com os parceiros sociais, as organizações de mulheres e as organizações da sociedade civil, de acordo com os respetivos papéis e competências nos Estados-Membros, a fim de melhorar a cooperação no combate à discriminação salarial e às condições precárias de emprego, designadamente reforçando a melhoria de competências dos trabalhadores com empregos precários. Incentivar as partes interessadas a reconhecerem as condições e as necessidades das mulheres e homens com empregos precários e a apoiarem esses trabalhadores, em particular aquando da definição e reconhecimento de competências, bem como a divulgarem informações sobre as vantagens da melhoria de competências e da aprendizagem ao longo da vida para as mulheres e homens pouco qualificados e para os empregadores.
35. Ponderar a possibilidade de tomar medidas para assegurar que os contratos públicos não conduzam a situações de emprego precário para as mulheres e os homens e para garantir que esses contratos promovam a participação das mulheres no mercado de trabalho.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

36. Apoiar os Estados-Membros nos seus esforços para integrar a perspetiva de género nas políticas do mercado de trabalho, nomeadamente no contexto da execução da Estratégia Europa 2020 (em especial através do Semestre Europeu) e da Nova Agenda de Competências para a Europa, bem como no âmbito dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais anunciado no programa de trabalho da Comissão para 2017.
37. Garantir que a perspetiva de género seja integrada nas políticas e medidas associadas à melhoria de competências, em particular nos trabalhos relacionados com a digitalização, a ciência e a investigação e desenvolvimento, bem como nos domínios da aprendizagem ao longo da vida e do mercado de trabalho.

38. Promover programas e políticas que reconheçam e tenham em conta as diferentes circunstâncias e necessidades das mulheres e dos homens, em especial os pais e os prestadores de cuidados em situação de emprego precário, a fim de melhorar o acesso a medidas em prol da família, a regimes de trabalho flexíveis e "inteligentes" para mulheres e homens e a serviços de cuidados formais acessíveis, a preços módicos e de qualidade para as crianças e outros dependentes (incluindo a educação e os cuidados na primeira infância). Incentivar os pais a usar a licença de paternidade e a licença parental e os empregadores a facilitar a adesão a essas licenças, a fim de permitir às mulheres aumentar a sua participação no mercado de trabalho. A Comissão deverá tomar estas dimensões em linha de conta ao pôr em prática a iniciativa – anunciada no seu programa de trabalho para 2017 – destinada a responder aos desafios do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal enfrentados pelas famílias que trabalham.
39. Financiar e apoiar iniciativas de sensibilização para a igualdade e os direitos em matéria de emprego das mulheres e dos homens trabalhadores, bem como para os benefícios da aprendizagem ao longo da vida e os serviços disponíveis para orientar e apoiar os trabalhadores menos qualificados que desejam aumentar a sua empregabilidade, nomeadamente na implementação da Nova Agenda de Competências para a Europa.

Referências**1. Legislação da UE:**

- Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do artigo 16.º, n.º 1, da Diretiva 89/391/CEE)
- 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 da 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 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário
- Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (Texto relevante para efeitos do EEE), JO L 68 de 18.3.2010, p. 13-20
- 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:

Todos os documentos pertinentes, e em particular os seguintes:

- Diretiva 97/81/CE do Conselho de 15 de dezembro de 1997 respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES – Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial
- Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo
- Conclusões do Conselho sobre a análise da implementação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros: desigualdades salariais entre homens e mulheres (14485/01)
- Conclusões do Conselho – "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)
- Conclusões do Conselho sobre a avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE – as mulheres e a economia: Conciliação entre vida profissional e familiar (17474/08)
- Conclusões do Conselho sobre a avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE: "Pequim +15": Avaliação dos progressos (15992/09)
- Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (Texto relevante para efeitos do EEE)
- Conclusões do Conselho sobre o 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 sobre a Avaliação da execução da Plataforma de Ação de Pequim – As mulheres e a economia: Conciliação entre a vida profissional e familiar como condição essencial da participação equitativa no mercado de trabalho (17816/11)

- Conclusões do Conselho sobre o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020) (JO C 155 de 25.5.2011, p. 10)
- Conclusões do Conselho sobre educação pré-escolar e cuidados para a infância: proporcionar a todas as crianças as melhores oportunidades para o mundo de amanhã (JO C 175 de 15.6.2011, p. 8)
- Recomendação do Conselho de 20 dezembro de 2012 sobre a validação da aprendizagem não formal e informal (2012/C 398/01)
- Conclusões do Conselho "Para um investimento social a favor do crescimento e da coesão" (11487/13)
- Conclusões do Conselho sobre as mulheres e a economia: independência económica na perspetiva do trabalho a tempo parcial e do trabalho por conta própria (11050/14)
- Conclusões sobre a avaliação da implementação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE sobre a igualdade entre os sexos: caminho a seguir após 2015. Balanço de 20 anos de implementação da Plataforma de Ação de Pequim (16891/14)
- Conclusões do Conselho "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos" (7017/15)
- Conclusões do Conselho sobre igualdade de oportunidades de obtenção de rendimentos entre homens e mulheres: Eliminar a disparidade de género nas pensões (10081/15)
- Decisão (UE) 2015/1848 do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros em 2015 (JO L 268 de 15.10.2015, p. 28-32)
- 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 "Combate à pobreza e à exclusão social: uma abordagem integrada" (9273/16)
- Conclusões do Conselho sobre "As Mulheres e a Pobreza" (15409/16)
- Recomendação do Conselho de 15 de fevereiro de 2016 sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (2016/C 67/01)
- Conselho (2016/C 484/01)

3. Comissão Europeia:

- Comunicação da Comissão "Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo" (COM(2010) 2020 final)
- Comunicação da Comissão de 21 de setembro de 2010: Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 COM(2010) 491 final.
- Comunicação sobre a "Plataforma Europeia contra a Pobreza e a Exclusão Social: um quadro europeu para a coesão social e territorial" (COM(2010) 758 final)
- Comunicação da Comissão: Educação e acolhimento na primeira infância: Proporcionar a todas as crianças as melhores oportunidades para o mundo de amanhã (COM(2011) 66 final)
- Comunicação da Comissão "Investimento social a favor do crescimento e da coesão, designadamente através do Fundo Social Europeu, no período 2014-2020" (COM(2013) 83 final)
- Recomendação da Comissão relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (C(2014) 1405 final)
- Documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre um "Compromisso estratégico para a igualdade de género, 2016-2019" (SWD (2015) 278 final)
- Roteiro "Um novo começo para superar as dificuldades de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal enfrentadas por famílias que trabalham" (agosto de 2015):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Por que razão as mulheres mais velhas estão muito mais expostas ao risco de pobreza do que os homens mais velhos) (14 de outubro de 2015), Evidence in Focus.
- Comunicação da Comissão: Uma Nova Agenda de Competências para a Europa: Trabalhar em conjunto para reforçar o capital humano, a empregabilidade e a competitividade. (COM(2016) 381 final)
- Documento de trabalho dos serviços da Comissão "Relatório de 2015 sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia" (SWD (2016) 54 final)
- Comunicação da Comissão "Plano de ação sobre a integração de nacionais de países terceiros" (COM (2016) 377 final)
- Monitor da Educação e da Formação 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Parlamento Europeu:

- Resolução de 19 de outubro de 2010 sobre as trabalhadoras precárias (2010/2018(INI))
- Resolução de 20 de outubro de 2010 sobre o papel do rendimento mínimo no combate à pobreza e na promoção de uma sociedade inclusiva na Europa (2010/2039(INI), JO C 70E, 8.3.2012)
- Resolução de 8 de março de 2011 sobre o rosto da pobreza feminina na União Europeia (2010/2162(INI))
- Resolução de 15 de novembro de 2011 sobre a Plataforma Europeia contra a Pobreza e a Exclusão Social (2011/2052(INI))
- Relatório de 8 de abril de 2016 sobre a igualdade de género e a autonomia das mulheres na era digital (2015/2007(INI))
- Resolução de 26 de maio de 2016 sobre a pobreza : uma perspetiva de género (2015/2228(INI))

5. Outros:

- Declaração sobre a igualdade de género do Trio de Presidências (Países Baixos, Eslováquia e Malta), Bruxelas, 7 de dezembro de 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Nota de investigação do EIGE, Melhorar as competências de mulheres e homens em situação de emprego precário na UE (6268/17 ADD 1)
- Relatório do EIGE "Pobreza, género e desigualdades cruzadas na UE: Revisão da implementação da Plataforma de Ação de Pequim nos Estados-Membros da UE" (14295/16 ADD 1).
- Assembleia-Geral das Nações Unidas, 2015. Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Organização Internacional do Trabalho (2016). Plano de Ação da OIT para a Igualdade de Género 2016-2017
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang-en/index.htm

- Relatório da OCDE, Promover e medir competências: Melhorar as competências cognitivas e não cognitivas para promover o sucesso ao longo da vida
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
 - Relatório da OCDE, Os empresários que faltam (2015). Políticas de auto-emprego e de empreendedorismo
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
 - OCDE (2016), As competências são importantes. Mais resultados do Inquérito sobre as Competências dos Adultos
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
 - Organização Mundial de Saúde, Relatório Mundial sobre o envelhecimento e a saúde (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
 - Relatório Eurydice 2010 "Diferenças de género nos resultados educativos – Estudo sobre as medidas tomadas e a atual situação na Europa"
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
 - Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, Plataforma de Ação de Pequim, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
 - Eurostat, Inquérito à Força de Trabalho
 - Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho da Eurofound.
-