

Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na União Europeia

Igualdade entre mulheres e homens



RELATÓRIO ANUAL 2001



Emprego & assuntos sociais



Comissão Europeia

Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na União Europeia

Relatório Anual 2001

Emprego & assuntos sociais

Igualdade entre mulheres e homens

Comissão Europeia
Direcção-Geral Emprego e Assuntos Sociais
Unidade EMPL/G.1

Conclusão do manuscrito: Julho de 2002

Elaborado com base no documento COM(2002) 258 final.

Se estiver interessado em receber a *newsletter* «Esmail» da Direcção-Geral do Emprego e Assuntos Sociais, envie um *e-mail* para empl-esmail@cec.eu.int. A *newsletter* é publicada regularmente em alemão, francês e inglês.

Encontram-se disponíveis numerosas outras informações sobre a União Europeia na rede Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu.int>)

Uma ficha bibliográfica figura no fim desta publicação

Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2002

ISBN 92-894-4078-3

© Comunidades Europeias, 2002
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

Printed in Italy

IMPRESSO EM PAPEL BRANQUEADO SEM CLORO

ÍNDICE

PREFÁCIO	5
SÍNTESE	7
I. A ESTRATÉGIA	8
1. Programa de trabalho anual	8
2. Participação equilibrada de homens e mulheres nos comités	11
3. Cooperação reforçada com as autoridades competentes em matéria de igualdade entre mulheres e homens	11
4. Iniciativas nacionais	12
II. IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO — PRIORIDADE PARA 2001	13
1. As disparidades salariais	13
2. Tema prioritário	13
3. O lançamento do novo programa para a igualdade entre mulheres e homens	14
4. Temas prioritários para os próximos anos da vigência do programa para a igualdade entre mulheres e homens	15
III. A EVOLUÇÃO NA ESFERA LEGISLATIVA	15
1. Directiva «Igualdade de tratamento»	15
2. Directiva «Ónus da prova»	16
3. Jurisprudência do Tribunal de Justiça	16
4. Os avanços mais significativos nos Estados-Membros	17
IV. ALARGAMENTO, RELAÇÕES EXTERNAS E COOPERAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO	17
1. Alargamento	17
2. Capacidade institucional nos países candidatos	18
3. Relações externas e cooperação para o desenvolvimento	19
4. Comércio	20
V. PERSPECTIVAS PARA 2002	21
ANEXO ESTATÍSTICO	23

Os nossos agradecimentos a Annie De Wiest,
DG «Emprego e Assuntos Sociais», pela sua contribuição na ilustração da capa.

PREFÁCIO

Embora este seja já o sexto relatório anual sobre a situação da igualdade entre mulheres e homens na União Europeia, esta constitui a primeira oportunidade para dar conta da execução da estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005). Em Março de 2001, a estratégia-quadro conheceu um importante avanço com a adopção do primeiro programa de trabalho anual da Comissão em matéria de igualdade de oportunidades. No contexto deste programa de trabalho, registaram-se progressos significativos, quer em termos de substância quer de metodologia, no que se refere à integração das questões de género nas políticas, bem como ao equilíbrio entre homens e mulheres nos comités e grupos de peritos da Comissão. Esta evolução positiva confirma a eficácia da abordagem estruturada subjacente à estratégia-quadro, assente na programação antecipada, na definição de objectivos específicos e no acompanhamento das actividades e dos resultados no final de cada ano. Não obstante um início tão promissor, muito há ainda a fazer. A integração da dimensão do género é um processo complexo, pelo que é necessário prosseguir a formação a todos os níveis. Há também que utilizar de forma sistemática os indicadores de género, a fim de medir os progressos realizados nas diferentes áreas de intervenção.

2001 foi o primeiro ano de execução do novo programa de acção para a igualdade entre mulheres e homens. A prioridade deste programa incidia nas disparidades salariais entre os géneros — a mais visível forma de desigualdade no mercado laboral europeu, com as mulheres a auferirem salários, em média, 14% inferiores aos dos homens. A igualdade salarial entre homens e mulheres na União Europeia é parte integrante do processo lançado na Cimeira de Lisboa em 2000, com o objectivo de fazer da União Europeia a economia do conhecimento mais competitiva do mundo até 2010, com mais e melhores empregos e coesão social. Anualmente, a Comissão avalia os progressos na realização dos objectivos de Lisboa, com base em indicadores *estruturais* que incluem agora um indicador de disparidades salariais entre homens e mulheres. A maioria dos 27 projectos transnacionais seleccionados em 2001 no âmbito do programa de acção aborda questões associadas à igualdade salarial, tendo sido atribuídas neste contexto dotações aproximadas de 8 milhões de euros.

Uma das questões mais candentes em matéria de direitos humanos para a União Europeia no quadro do seu futuro alargamento é o tráfico de seres humanos. Estimativas recentes indicam que cerca de meio milhão de mulheres oriundas dos países da Europa Central e Oriental são anualmente traficadas para a Europa Ocidental, onde são vendidas e exploradas sexualmente. Em 2001, foi prestada uma atenção especial à assistência e à protecção das vítimas. Acresce que o Conselho chegou a acordo político sobre uma decisão-quadro para o combate ao tráfico de seres humanos.

A Comissão convida todos os seus parceiros a cooperarem na resolução dos problemas associados ao género apresentados no presente relatório, em paralelo com as administrações nacionais, o Parlamento Europeu e as outras instituições da UE, os parceiros sociais, as organizações não governamentais e especialistas no domínio da igualdade entre mulheres e homens. Em 2002 a tónica está a ser colocada na problemática da conciliação da vida profissional e familiar. Várias foram as iniciativas lançadas ao nível europeu para reforçar a visibilidade da questão nos principais processos políticos, financiar projectos transnacionais, melhorar o apuramento estatístico e os indicadores e dar conta da aplicação da directiva relativa à licença parental. 2002 é também o ano do reforço da acção legislativa na área da igualdade. A Comissão apresentará uma proposta de directiva sobre discriminação em razão do sexo em áreas que não o emprego e a actividade profissional. As problemáticas do combate ao tráfico de mulheres e à violência, bem como a do reforço da dimensão de género nas políticas externas da União Europeia e nos fundos estruturais continuarão a ocupar lugar de relevo na agenda política em 2002. No seguimento do avaliação actualmente em curso da participação das mulheres no processo decisório, e tendo em vista as eleições para o Parlamento Europeu em 2004, a Comissão tenciona, em 2003, concentrar as suas actividades na promoção do equilíbrio de género na tomada de decisões.

Por último, gostaria de agradecer a todos quantos participaram no processo de elaboração do presente relatório, em particular os membros do Comité Consultivo da Comissão em matéria de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens.

Anna Diamantopoulou

SÍNTESE

O presente Relatório Anual, o sexto sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na União Europeia, dá conta dos principais desenvolvimentos e resultados registados no plano europeu e nacional em 2001 e aponta perspectivas para 2002.

A estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade de géneros (2001-2005)

O ano de 2001 marcou o início da implementação da estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade de géneros. Registaram-se progressos significativos em 2001, quer em termos de substância quer de metodologia, no que se refere à integração das questões de género nas políticas, bem como em relação ao equilíbrio entre homens e mulheres nos comités e grupos de peritos da Comissão. Esta evolução positiva confirma a eficácia da abordagem estruturada subjacente à estratégia-quadro, assente na programação, definição de objectivos específicos e acompanhamento das actividades e dos resultados no final de cada ano.

Em 2001, foram seleccionadas novas actividades relevantes para a integração da perspectiva da igualdade entre homens e mulheres, entre as quais importa salientar as seguintes:

- comércio mundial e globalização (Direcção-Geral do Comércio);
- a política integrada em relação aos produtos, em particular a gestão de resíduos (Direcção-Geral do Ambiente);
- política de asilo e refugiados (Direcção-Geral da Justiça e Assuntos Internos);
- uma comunicação interpretativa sobre a incorporação dos aspectos sociais nos contratos de direito público, incluindo a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres (DG «Mercado Interno» em colaboração com a DG «Emprego»).

A fim de melhor circunstanciar os progressos, foi elaborado um painel dos géneros.

Não obstante um bom início, há ainda muito a fazer. A integração da dimensão do género é um processo complexo, pelo que é necessário prosseguir a formação a todos os níveis. Há também

que utilizar de forma sistemática os indicadores de género a fim de medir os progressos realizados nas diferentes áreas de intervenção.

O programa de acção

A estratégia-quadro é acompanhada de um novo programa de acção para o qual é seleccionado anualmente um tema prioritário. Para 2001 o tema escolhido foi o das disparidades salariais entre homens e mulheres. A igualdade salarial entre homens e mulheres na União Europeia é parte integrante do processo lançado na Cimeira de Lisboa em 2000, com o objectivo de fazer da União Europeia a economia mais cognitiva e competitiva do mundo até 2010, com mais empregos e coesão social. Anualmente, a Comissão avalia dos progressos na realização dos objectivos de Lisboa, com base em indicadores estruturais que incluem agora um indicador de disparidades salariais entre mulheres e homens.

Na prática, a maioria dos 27 projectos seleccionados em 2001 no âmbito do programa de acção incide sobre esta problemática. O financiamento total destes projectos ascendeu a oito milhões de euros. Esperam-se para 2003 os primeiros resultados.

A igualdade no processo de alargamento

Uma condição essencial da adesão à União Europeia é a aceitação e a transposição do acervo comunitário. No campo da igualdade de oportunidades, exige-se dos países candidatos a transposição de nove directivas até à data da adesão. O trabalho neste domínio está em curso, tendo alguns países candidatos apresentado bons resultados em 2001. Todavia, a legislação só por si não é suficiente. A experiência demonstra que são essenciais mecanismos de apoio para que a igualdade possa ser uma realidade. Neste contexto, é vital a existência de entidades como os organismos da igualdade e o Provedor de Justiça, habilitadas a emitir pareceres independentes.

Perspectivas para a igualdade

Em 2002, a tónica foi colocada na problemática da conciliação da vida profissional e familiar. Várias foram as iniciativas lançadas ao nível europeu, para reforçar a visibilidade da questão nos principais processos políticos, financiar projectos transnacionais, melhorar o apuramento estatístico e os indicadores e dar conta da aplicação da directiva relativa à licença parental.

2002 será também o ano do reforço da acção legislativa na área da igualdade. A Comissão apresentará uma proposta de directiva sobre discriminação em razão do sexo. A nova directiva intervirá em áreas que extravasam as áreas do emprego e da segurança social, que constituem presentemente os limites de aplicação da legislação comunitária em matéria de igualdade.

As problemáticas do combate ao tráfico de mulheres e à violência, bem como a do reforço da dimensão de género das políticas externas da União Europeia e dos fundos estruturais continuarão a ocupar lugar de relevo na agenda política em 2002.

No seguimento do processo actualmente em curso para avaliar a participação das mulheres na tomada de decisões, e tendo em vista as eleições para o Parlamento Europeu em 2004, a Comissão tenciona em 2003 concentrar as suas actividades na promoção do equilíbrio de género na tomada de decisões.

ÚLTIMAS NOTÍCIAS

Em 18 de Abril de 2002, o Conselho e o Parlamento chegaram a acordo político sobre a alteração da Directiva 76/207/CE sobre igualdade de tratamento no emprego.

Pela primeira vez ao nível da UE é aprovada legislação que define o assédio sexual e classifica-o como forma de discriminação em razão do sexo.

A nova directiva incluirá disposições de aplicação e indemnização sem fixação de limites máximos e sanções. A entrada em vigor da directiva obrigará as entidades patronais a tomar medidas preventivas contra o assédio sexual e a dar conta periodicamente aos trabalhadores da situação da empresa em matéria de igualdade.

I. A ESTRATÉGIA

A estratégia-quadro para a igualdade entre mulheres e homens ⁽¹⁾ reúne num todo coerente os diversos programas e iniciativas de todos os serviços da Comissão no domínio da igualdade de género. Esta abordagem global e integrada articula medidas específicas direccionadas para o sexo desfavorecido e subrepresentado numa determinada área de

intervenção política, com uma perspectiva transversal de *mainstreaming*, cujo propósito é garantir que todas as políticas da Comissão atendem devidamente e analisam o impacto diferenciado das suas actividades nas mulheres e nos homens.

1. Programa de trabalho anual

Em Março de 2001, a estratégia-quadro conheceu um importante avanço com a adopção do primeiro programa de trabalho para 2001 ⁽²⁾. O programa de trabalho divide-se em duas partes — prioridades horizontais para todas as direcções-gerais (DG) e serviços e objectivos específicos e acções para cada DG na respectiva área de intervenção. Informações mais detalhadas sobre a aplicação e os resultados do programa de trabalho podem ser encontradas na página *web* Equops ⁽³⁾.

Em termos de prioridades horizontais, o programa de trabalho identificou três áreas de acção para todos os serviços:

- **Avaliação do impacto no género na área de intervenção seleccionada.** O primeiro programa de trabalho para a igualdade foi bem sucedido na intensificação de esforços em prol da igualdade entre homens e mulheres, ao associar políticas de várias direcções-gerais e serviços que até à data não tinham integrado a dimensão de género nas respectivas actividades. Uma vez que ainda há muitas áreas de intervenção política da UE que ainda não foram estudadas na perspectiva do seu impacto na igualdade entre mulheres e homens, esta prioridade será retomada no programa de trabalho para 2002.
- **Repartição estatística por sexo.** Um instrumento de política essencial, a desagregação por sexo dos dados estatísticos reforçada em 2001, com várias DGs a procederem sistematicamente desta forma. Todavia, é necessário prosseguir e intensificar os esforços de uma forma mais sistemática no programa de trabalho para 2002. Um aspecto essencial neste contexto reside na participação dos serviços nacionais de estatística — a principal fonte de dados estatísticos da Comunidade — no apuramento de dados desagregados por sexo.

⁽¹⁾ COM(2000) 335 final de 7 de Junho de 2000 — Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões — Rumo a uma estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005).

⁽²⁾ COM(2001) 119 final e SEC(2001) 382.

⁽³⁾ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm.

- **Incentivar a candidatura e a participação de mais mulheres em concursos.** O facto de as DG «Investigação» e DG «Sociedade da Informação» realçarem a aposta da Comissão na igualdade entre homens e mulheres nos concursos que organizam, conta-se entre as melhores práticas referenciadas no programa de trabalho de 2001. Porém, este exemplo não foi seguido com a intensidade desejada. A fim de promover uma mais vasta adesão a esta prática, prosseguirão em 2002 as discussões do tema com os serviços financeiro e jurídico.

Em algumas áreas de intervenção, registaram-se importantes êxitos no contexto da realização do programa de trabalho da estratégia-quadro, salientando-se a seguir as mais importantes.

Asilo e refugiados

A proposta de directiva apresentada pela Comissão, relativa a normas mínimas em matéria de acolhimento dos requerentes de asilo, prevê a possibilidade de qualquer familiar adulto de um requerente de asilo ser informado do direito que lhe assiste de apresentar um pedido de asilo separado, o reforço da presença de mulheres nas estruturas que controlam o funcionamento dos centros de acolhimento, a formação básica para as autoridades e outras organizações que deverão proceder à aplicação da directiva no tocante às necessidades quer de mulheres quer de homens requerentes de asilo, além de insistir na importância do apuramento de dados desagregados por sexo relativos aos pedidos de asilo deferidos. Refere também a necessidade de ter em devida consideração as necessidades específicas das mulheres em termos de cuidados de saúde e condições de acolhimento.

Em relação aos refugiados, sempre que o pedido de protecção internacional for apresentado por uma mulher, será tido em devida conta o facto de a perseguição, na acepção da Convenção de Genebra, poder assumir a forma de violência sexual ou outras especificamente relacionadas com o género.

Ambiente

Na política ambiental da UE, a avaliação do impacto no género começou em 2001 na área da política integrada em relação aos produtos e da gestão de resíduos, tendo a DG «Ambiente» procurado obter contributos de organizações não governamentais de mulheres para constituir uma rede e nela integrar as respectivas posições e ideias, familiarizando-as com as possibilidades de financiamento do programa LIFE.

Pescas

A DG «Pescas» realizou um estudo circunstanciado do papel das mulheres no sector das pescas. O trabalho concluiu que as principais oportunidades de reforço do papel das mulheres nesta área situavam-se nos sectores da aquicultura e da gestão.

Empresa

Recentemente assistiu-se à finalização e à publicação de um estudo destinado a identificar e avaliar boas práticas em matéria de promoção do espírito empresarial das mulheres seguido de uma avaliação do impacto no género do programa «Inovação e PME» no âmbito do quinto programa.

Contratos públicos

A Comissão adoptou, no Outono de 2001, uma comunicação interpretativa sobre a incorporação dos aspectos sociais nos contratos de direito público, incluindo a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres. Este documento pretende estudar as possibilidades de ter em conta considerações de ordem social, tais como a igualdade de tratamento entre mulheres e homens, nos contratos públicos.

Orientações gerais de política económica

A presidência belga lançou uma iniciativa tendente a reforçar a integração da dimensão de género nas orientações gerais de política económica (OGPE). Em Outubro de 2001 decorreu um seminário técnico que reuniu peritos independentes e representantes da Comissão Europeia e da presidência belga. Na sequência do seminário, foi elaborado um documento destinado ao Conselho «Assuntos Sociais» de 3 de Dezembro de 2001 e ao Conselho Ecofin de 4 de Dezembro de 2001. Nas suas conclusões, o Conselho Ecofin convida ao exame da integração da dimensão da igualdade entre homens e mulheres nas OGPE de 2002.

O processo de Barcelona

No âmbito do programa MEDA de cooperação com os países mediterrânicos do Sul, foi organizado em Bruxelas, em Julho de 2001, um fórum regional sobre o tema «O papel das mulheres no desenvolvimento económico: a dimensão da igualdade entre mulheres e homens na parceria euromediterrânica».

Ensino e formação profissional

O Comité do programa *Sócrates* aprovou um plano de acção para a igualdade de géneros

(2001-2002). Prevê a avaliação da dimensão de género na primeira fase do programa e o estudo de indicadores para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de géneros na segunda fase do programa. A associação italiana dos editores elaborou um código de boas práticas para evitar estereótipos de género no material didáctico em todos os níveis educativos, o qual foi integrado num projecto e divulgado à escala europeia. A rede WEEST (Women Education and Employment in Science and Technology) criou um sítio *web* que apresenta exposições interactivas, projectos com relevância europeia e diálogos com mulheres cientistas de toda a Europa.

Em finais de 2001, foi publicada uma brochura «As mulheres e a técnica» que faz um levantamento das melhores práticas na primeira fase do programa Leonardo da Vinci em matéria de formação profissional.

Cooperação para o desenvolvimento

Foi aprovada a comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu que lança um programa de acção para a integração da igualdade entre as mulheres e os homens na cooperação para o desenvolvimento da Comunidade para os próximos cinco anos (2001-2006) ⁽⁴⁾. Este documento sublinha que a igualdade entre homens e mulheres é essencial para o desenvolvimento em geral e que a relação entre género e pobreza tornou mais necessário do que nunca a integração da dimensão de género na cooperação para o desenvolvimento.

A comunicação identificou três grandes eixos de acção para garantir a integração da dimensão do género em todas as actividades da Comunidade no âmbito da cooperação para o desenvolvimento, designadamente a análise e a integração da dimensão do género nos seis domínios prioritários identificados na política de desenvolvimento da Comunidade, o reforço da integração das questões de género nos projectos e programas realizados a nível regional e nacional e o reforço da capacidade interna da CE em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Ajuda humanitária

O Gabinete Europeu da Ajuda Humanitária (ECHO) prosseguiu em 2001 a integração a nível político da perspectiva de género na assistência humanitária. Em 2001 financiou um estudo de caso sobre projectos de ajuda humanitária que tinham em devida conta a perspectiva de género, com o objectivo de analisar como essa perspecti-

va está presente na fase de concepção e execução dos projectos.

Ao nível operacional, o ECHO financiou em 2001 projectos que visam dar resposta a necessidades especiais das mulheres, designadamente no Iraque, na Sérvia e no Afeganistão.

As mulheres e a ciência

A iniciativa «As mulheres e a ciência», lançada em 1999, ficou marcada em 2001 pela realização de uma importante conferência que analisou os resultados do estudo realizado neste domínio e prosseguiu o desenvolvimento de parâmetros comparativos de avaliação da participação das mulheres cientistas. No âmbito da preparação da conferência, foram realizados vários estudos de avaliação de impacto no género. Acresce que o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «Mulheres e ciência: a dimensão do género como força impulsionadora da reforma científica» dá conta de progressos na integração da dimensão de género na investigação desde 1999.

A estratégia de emprego

Em 12 de Setembro de 2001, a Comissão aprovou o pacote anual do emprego, constituído por um relatório sobre os resultados dos Estados-Membros neste domínio, um conjunto de recomendações dirigidas a cada Estado-Membro individualmente e as orientações futuras para as políticas de emprego. Onze Estados-Membros foram instados a reforçar a igualdade entre homens e mulheres (Alemanha, Áustria, Espanha, Finlândia, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido e Suécia). A Comissão propôs uma directriz mais rigorosa em matéria de disparidades salariais entre mulheres e homens, devido à falta de progressos nesta área, mas a mesma foi rejeitada pelo Conselho.

Um grupo de peritos do European Work and Employment Research Centre ⁽⁵⁾ realizou uma avaliação independente dos planos de acção nacionais de emprego referentes a 2001 e analisou os indicadores actualmente utilizados para acompanhar a situação em matéria de igualdade entre homens e mulheres na estratégia europeia de emprego.

Combate à violência e ao tráfico

A Comissão dedicou a sua comemoração do 8 de Março de 2001, *Dia Internacional da Mulher*,

⁽⁴⁾ COM(2001) 295 final.

⁽⁵⁾ <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/>.

à problemática do tráfico de mulheres tendo realizado uma sessão conjunta com o Parlamento Europeu. A realização dos programas Daphne e STOP prosseguiu em 2001, tendo a Comissão aprovado um novo programa STOP até 2003. No decurso da execução do programa STOP II em 2001, foi dada especial atenção ao apoio e à protecção relativamente às vítimas. Acresce que o Conselho chegou a acordo político em torno de uma decisão-quadro para combate ao tráfico de seres humanos. Este diploma diz respeito essencialmente à aproximação da legislação e das sanções penais. O principal objectivo reside em reforçar a aplicação da lei e intensificar a cooperação judiciária.

O processo da inclusão social

Os Estados-Membros divulgaram em Junho de 2001 os seus primeiros programas nacionais bienais de combate à pobreza e à exclusão social ⁽⁶⁾.

Nos seus planos de acção nacionais, a maior parte dos Estados-Membros identificou elevados riscos de pobreza e exclusão social nas mulheres mais velhas, nas famílias monoparentais e nas vítimas de violência doméstica. Em relação aos homens, as situações de maior vulnerabilidade registam-se entre os sem-abrigo, os (ex)detidos e os que abandonam precocemente o ensino. Embora alguns planos apresentem exemplos positivos de tratamento da problemática do género, há ainda um longo caminho a percorrer na perspectiva de uma abordagem coerente em termos de necessidades e de características de género em todas as áreas cobertas pelos vários planos nacionais, tendo alguns Estados-Membros apostado no reforço da integração desta dimensão nos próximos dois anos.

2. Participação equilibrada de homens e mulheres nos comités

Com a Decisão 2000/407/CE de 19 de Junho de 2000 ⁽⁷⁾, a Comissão confirmou a sua aposta no equilíbrio de género nos comités e grupos de peritos. A decisão da Comissão fixa uma meta de 40% de participação mínima de mulheres e homens.

Na sequência de um primeiro inquérito em 2000 a alguns grupos de peritos da Comissão nos quais a quota-parte de mulheres era de apenas 13,5%, foi realizado um segundo apuramento, muito mais completo, em 2001.

O inquérito abrangeu todos os comités da Comissão e grupos de peritos, com distinção entre os membros nomeados pela Comissão e os que o

foram pelos Estados-Membros, parceiros sociais, grupos de interesse, ONG e outras entidades que podem designar representantes para os comités e grupos de peritos da Comissão.

Em 2001, a percentagem média de mulheres nos comités e grupos de peritos da Comissão abrangidos pelo inquérito era de 28,8%. Entre os membros dos comités e grupos de peritos onde a Comissão tinha possibilidade de se pronunciar em matéria de nomeações, 30,5% eram mulheres, enquanto que nos comités e grupos onde a Comissão não influencia essas nomeações, a quota-parte de mulheres era de 28,4%.

Os resultados do inquérito tendem a reflectir as taxas de participação das mulheres e dos homens nos vários sectores de actividade, a saber, presença relativamente elevada de mulheres nas áreas educativas e sociais e mais elevada participação dos homens na agricultura, pescas e investigação.

Ainda que este inquérito revele nítidos progressos relativamente a dados anteriores, há que prosseguir e intensificar os esforços nos sectores onde a participação feminina tem sido baixa. A evolução neste domínio continuará a ser seguida de perto no contexto da estratégia-quadro para a igualdade entre mulheres e homens.

3. Cooperação reforçada com as autoridades competentes em matéria de igualdade entre mulheres e homens

A estratégia-quadro incentivará activamente o intercâmbio de boas práticas entre a UE, os países do EEE, os parceiros sociais e a sociedade civil. Para tal, decorreram em 2001 inúmeras iniciativas.

O Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens ⁽⁸⁾ prosseguiu o seu trabalho em 2001, tendo aprovado pareceres sobre as orientações «Emprego 2002», os indicadores e as estatísticas de género e a dimensão de género da inclusão social.

A Comissão, em colaboração com a presidência sueca, organizou em Sigtuna, na Suécia, uma reunião de alto nível com funcionários governamen-

⁽⁶⁾ Objectivos do combate à pobreza e à exclusão social — JO C 82 de 13.3.2001. Projecto de relatório conjunto sobre a inclusão social — COM(2001) 565 final de 10 de Outubro de 2001.

⁽⁷⁾ JO L 154 de 27.6.2000, p. 34.

⁽⁸⁾ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html.

tais dos Estados-Membros com responsabilidade na integração da perspectiva de género. Foi lançado um importante debate sobre os mecanismos de *follow-up* dos indicadores seleccionados em resposta à Plataforma de Pequim, o qual prosseguiu no âmbito de uma ulterior reunião organizada em Bruxelas em colaboração com a presidência belga.

Prosseguiu a cooperação com outras organizações internacionais como as Nações Unidas (acompanhamento da Plataforma de Acção de Pequim), o Conselho da Europa (Comité de Pilotagem para a Igualdade de Oportunidades) e a OSCE (novo plano de acção no domínio da igualdade de géneros), no intuito de tirar partido da experiência e integrar a dimensão de género em todas as políticas relevantes.

4. *Iniciativas nacionais*

Os Estados-Membros e os países EFTA/EEE prosseguiram as actividades de consolidação da igualdade entre homens e mulheres e integração desta dimensão em todas as políticas, dando-se a seguir conta de alguns exemplos de acções empreendidas ⁽⁹⁾.

Áustria

Entre as medidas tomadas pelo governo federal, conta-se a adjudicação de um contrato de serviços no âmbito da negociação do projecto «Austrian Women's Technology Project». Este projecto visa a concepção e aplicação em larga escala de medidas destinadas a reforçar a presença das mulheres nas áreas técnicas, designadamente as TI. De salientar também a criação do grupo interministerial *Gender Mainstreaming* (IMAG GM) e a subsequente constituição de três grupos de trabalho. O IMAG GM realizou duas reuniões em 2001 e estava planeada uma terceira para o Outono.

Dinamarca

Em Março de 2001, foi apresentado no Parlamento o primeiro relatório nacional e plano de acção intitulado «Gender Equality — a Prerequisite for Welfare, Sustainability and Democracy», na sequência da aprovação no ano anterior da Lei da Igualdade. Em 1 de Julho, o princípio da partilha do ónus da prova foi consagrado nos textos legislativos relativos a igualdade de tratamento, igualdade entre homens e mulheres, acolhimento de crianças, igualdade de remuneração e regimes profissionais de reforma. Simultaneamente, foi introduzida uma definição de discriminação indirecta

consonante com o direito comunitário. A problemática do assédio sexual está incluída na aceção de igualdade de tratamento e discriminação.

Noruega

O Governo apresentou em Abril de 2001 ao Parlamento uma proposta de revisão da Lei da Igualdade que inclui o reforço das disposições existentes que obrigam todas as autoridades públicas a promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida social e a tomar disposições orçamentais em conformidade. Torna esta obrigação extensível às organizações patronais e sindicais, incluindo um requisito no sentido de as empresas darem conta nos respectivos relatórios anuais das actividades empreendidas para promover a igualdade entre homens e mulheres.

Suécia

A legislação em matéria de igualdade entre homens e mulheres foi reforçada em 1 de Janeiro de 2001. De acordo com um novo capítulo desta legislação, a entidade patronal tem de apresentar anualmente um plano de acção para a igualdade de remuneração, dando conta dos resultados de inquéritos e análises realizados neste domínio. O capítulo 12 da mesma lei obriga a entidade patronal a colocar à disposição das organizações de trabalhadores (perante as quais responde por força dos acordos colectivos de trabalho) a informação necessária para que essas organizações possam participar nos inquéritos e análises e na preparação do plano de acção para a igualdade de remuneração.

Reino Unido

Em Janeiro de 2001, foi lançado pelo governo um novo serviço telefónico «Equality direct» com um sítio *web* de apoio ⁽¹⁰⁾. Fornece às empresas serviços gratuitos, confidenciais, globais e coerentes em matéria de informação e consultoria sobre questões relacionadas com a igualdade. Em Fevereiro, o Governo organizou uma conferência nacional «Women Mean Business» no decurso da qual foram divulgadas informações sobre as oportunidades oferecidas pela indústria. Em Junho, foi criada uma nova unidade no âmbito do projecto «Athena» para estudar o problema da representação das mulheres nos estabelecimentos de

⁽⁹⁾ Para mais informações, remete-se para os *links* Internet às entidades que operam no domínio da igualdade de género: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/links_en.html#ms.

⁽¹⁰⁾ <http://www.equalitydirect.org.uk>.

ensino superior nas áreas da engenharia e das tecnologias. Em Julho, o Governo aprovou os textos legislativos destinados a transpor a directiva comunitária relativa ao ónus da prova em caso de discriminação em razão do sexo. Estes novos textos alteram a legislação aplicável a casos de discriminação em razão do sexo no intuito de melhor definir o conceito de discriminação indirecta e de deixar claro que, em tribunal, o ónus da prova é transferido para o empregador sempre que a parte lesada apresente elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação.

II. IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO — PRIORIDADE PARA 2001

1. As disparidades salariais

Remuneração igual para mulheres e homens por trabalho de igual valor constitui um princípio fundamental do Tratado CE. Assim, a Directiva «Igualdade de remuneração», de 1975, foi a primeira directiva comunitária adoptada na área da igualdade de tratamento entre mulheres e homens.

Porém, apesar destas disposições legais, as mulheres continuam a auferir remunerações perto de 14%

inferiores às dos homens (o fosso salarial em 1997 era mais pronunciado no sector privado do que no sector público, com 19% e 10% respectivamente).

2. Tema prioritário

No contexto da estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade entre mulheres e homens, a igualdade de remuneração foi escolhida como tema prioritário para 2001.

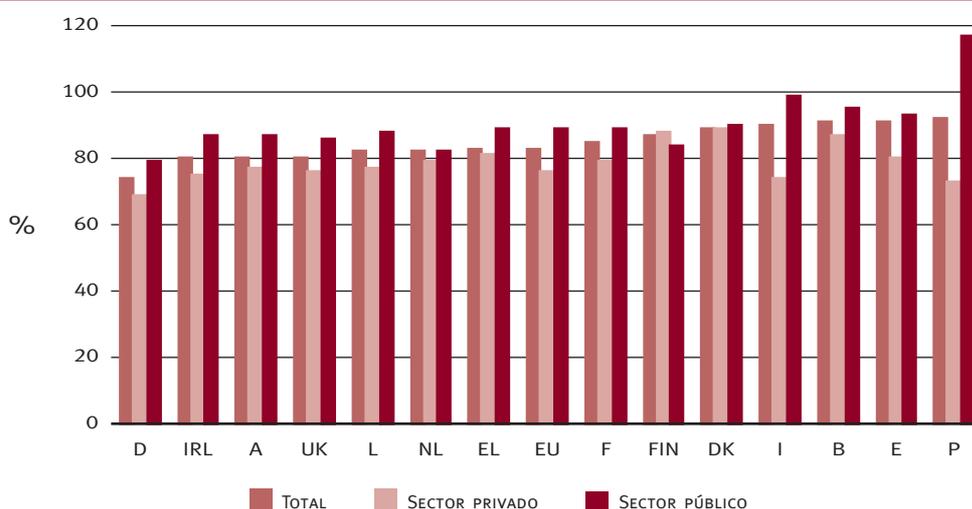
Esta escolha ficou a dever-se ao facto de ser esta a desigualdade mais visível no mercado de trabalho europeu. Se o problema não for resolvido ao nível político, não será possível realizar o objectivo global do Conselho Europeu de Lisboa de aumentar a taxa de emprego das mulheres para 60% até 2010 e de melhorar a qualidade do trabalho.

O apoio da presidência UE

Em Janeiro de 2001, durante a presidência sueca, os ministros responsáveis pela segurança social e a igualdade entre homens e mulheres discutiram as várias questões relacionadas com as disparidades salariais e a segurança social enquanto motores de crescimento económico. A tónica colocada na igualdade de remuneração está devidamente reflectida nas conclusões do Conselho Europeu de Estocolmo (Março de 2001), nas quais a Comissão e o Conselho são instados a desenvolver indicadores pertinentes.

Preparou-se assim o terreno para a presidência belga avançar neste domínio, com a apresentação de um conjunto de indicadores de diferenciais de

DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES



FONTE: EUROSTAT, EUROPEAN COMMUNITY HOUSEHOLD PANEL, 1996.

remuneração entre homens e mulheres. O Conselho «Emprego e Assuntos Sociais» (3 de Dezembro de 2001) aprovou um conjunto de nove indicadores e convidou a Comissão e os Estados-Membros a melhorar o apuramento estatístico e o estudo desta problemática.

Parlamento Europeu e Comité Económico e Social

Em Setembro de 2001, o Parlamento Europeu aprovou um relatório ⁽¹¹⁾ sobre igualdade de remuneração no qual apoia a proposta da Comissão de fixação de metas nacionais. O relatório confirmou a necessidade de uma abordagem multifacetada por parte de todos os intervenientes neste domínio e a todos os níveis — Comissão Europeia, Estados-Membros e parceiros sociais — para que se possam alcançar resultados tangíveis e duradouros.

A igualdade de remuneração é também um tema crucial para o Comité Económico e Social. O relatório «Florio» sobre discriminação salarial entre homens e mulheres (Março de 2001) defende o prosseguimento do trabalho de apuramento de dados e investigação e insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a intensificar esforços.

A estratégia de Lisboa

Na lista de indicadores estruturais que a Comissão Europeia elaborou em 2001, com o objectivo de acompanhar os progressos na consecução dos objectivos estratégicos de Lisboa, foi incluído um indicador de disparidades salariais entre homens e mulheres. Os progressos na área da igualdade salarial na Europa estarão na agenda dos próximos conselhos europeus da Primavera que, anualmente, estudarão os avanços e os recuos no cumprimento dos objectivos de Lisboa.

A estratégia europeia de emprego

A estratégia europeia de emprego confere especial dinâmica ao objectivo da igualdade de remuneração. Na sequência da avaliação dos planos de acção nacionais de 2001, alguns Estados-Membros reconheceram a existência de disparidades salariais e anunciaram iniciativas para as reduzir. Todavia, estas iniciativas apresentam contornos algo vagos e pouco assentes em acções concretas e, embora os parceiros sociais tenham um papel crucial a desempenhar neste domínio, o seu compromisso é pouco consistente. Na sequência desta avaliação, a Comissão propôs o reforço desta vertente nas orientações para as políticas de emprego com a introdução de uma directriz sobre disparidades salariais entre homens e mulheres,

em linha com o parecer do Comité Consultivo da Igualdade de Oportunidades, incluindo metas nacionais para reduzir estas disparidades. Lamentavelmente, o Conselho não acolheu esta proposta em 2001. Mas a questão será novamente apreciada em 2002.

3. O lançamento do novo programa para a igualdade entre homens e mulheres

O programa ⁽¹²⁾ constitui um dos instrumentos necessários à execução da estratégia global da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres. O programa de apoio deverá coordenar, apoiar e financiar as actividades horizontais e de coordenação no âmbito das áreas de intervenção da estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade de géneros, que não sejam financiadas por outros instrumentos comunitários, designadamente os fundos estruturais e respectivas iniciativas, tais como a EQUAL.

A igualdade de remuneração foi o tema prioritário da primeira série de projectos transnacionais financiados ao abrigo do programa de acção para a igualdade entre mulheres e homens 2001-2005. O programa foi lançado sob a presidência belga, no decurso de uma conferência subordinada ao tema da igualdade salarial entre homens e mulheres, realizada em Bruxelas em 13 de Setembro de 2001 ao abrigo desse mesmo programa.

Os projectos financiados pelo programa de acção para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005) apresentam várias inovações relativamente a iniciativas anteriores:

- cada ano, é escolhido um tema prioritário para as actividades a financiar. Este tema é retomado nas acções da Comunidade, em colaboração com outras instituições (à semelhança do que aconteceu com a igualdade de remuneração, tema em que o Conselho, o Parlamento Europeu, o Comité Económico e Social e a Comissão colocaram a tónica em 2001);
- ao concentrar esforços num tema prioritário maximiza-se o respectivo impacto, na medida

⁽¹¹⁾ Relatório sobre igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, Miet Smet, Julho de 2001, final A5-0275/2001.

⁽¹²⁾ Decisão 51/2001 do Conselho, de 20 de Dezembro de 2000, que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005), JO L 17 de 19.1.2001, p. 22 a 29.

em que as actividades em todos os Estados-Membros são sincronizadas, tratam um conjunto ordenado de sub-temas em torno da questão prioritária e associam todos os agentes interessados;

- a dimensão financeira dos projectos é mais vasta, variando entre 250 000 e 500 000 euros. Esta ordem de grandeza justifica-se para garantir o financiamento adequado das actividades, sendo a escala de cada projecto dimensionada por forma a permitir uma cobertura e uma gestão transnacionais, para além da coerência dos resultados.

A finalidade destes projectos conduzidos por Estados-Membros, organismos nacionais que operam na área da igualdade, ONG, parceiros sociais, autoridades regionais e/ou locais, etc., reside em melhorar a apreensão do fenómeno das disparidades salariais entre homens e mulheres e divulgar estratégias para o contrariar. Esta cooperação na esfera política reforça a eficácia da promoção da igualdade de remuneração e reduz os diferenciais de rendimento entre homens e mulheres.

As actividades transnacionais relacionadas com o tema prioritário da igualdade de remuneração centraram-se em torno dos seguintes pontos:

- intercâmbio de resultados dos estudos existentes e permuta de boas práticas;
- análise dos sistemas de classificação profissional e das tabelas salariais no sentido de detectar eventuais fontes de desigualdades;
- garantir direitos (legislação e mecanismos para uma protecção segura e eficaz);
- igualdade de remuneração nas negociações colectivas e papel dos parceiros sociais;
- prevenção: o papel da educação, da informação, da formação e dos meios de comunicação.

Dos 27 projectos seleccionados em 2001, a maioria concentrava-se na problemática da igualdade salarial. O financiamento total destes projectos ascendeu a oito milhões de euros. Mais informações sobre estes projectos podem ser encontradas na página *web* Equops⁽¹³⁾.

4. Temas prioritários para os próximos anos da vigência do programa para a igualdade entre mulheres e homens

A fim de abranger todos os eixos da estratégia-quadro para a igualdade entre mulheres e ho-

mens (2001-2005) apoiados pelo programa, o comité do programa e a Comissão definiram as seguintes prioridades:

- 2001-2002: Igualdade de remuneração.
- 2002-2003: Conciliação da vida profissional e familiar.
- 2003-2004: As mulheres na tomada de decisão.
- 2004-2005: Os estereótipos de género.

III. A EVOLUÇÃO NA ESFERA LEGISLATIVA

1. Directiva «Igualdade de tratamento»

Registaram-se importantes progressos em 2001 relativamente à proposta destinada a alterar a Directiva de 1976 sobre igualdade de tratamento no emprego.

A proposta⁽¹⁴⁾ actualiza a directiva em questão, no sentido de nela reflectir as actuais correntes de pensamento em matéria de igualdade e os sucessivos acórdãos do Tribunal de Justiça nos últimos 25 anos. Mantém ainda a coerência com as directivas aprovadas em 2000 nos termos do artigo 13.º do Tratado CE, abrangendo situações de discriminação em razão da raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, em especial no que se refere às definições utilizadas.

Espera-se que a directiva alterada abra novas perspectivas em várias importantes áreas:

- o assédio sexual tem sido até aqui ignorado pelos legisladores, tanto a nível nacional como a nível comunitário. No entanto, a directiva alterada confirma que o assédio e o assédio sexual constituem formas de discriminação em razão do sexo e define ambos os conceitos. A legislação comunitária irá consagrar uma definição de discriminação directa em razão do sexo e uma

⁽¹³⁾ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm.

⁽¹⁴⁾ COM(2000) 334 final e proposta alterada COM(2001) 321 final.

nova definição de discriminação indirecta em razão do sexo;

- os Estados-Membros são instados a criar organismos de igualdade, com um conjunto de competências devidamente especificadas;
- das entidades empregadoras espera-se a elaboração de planos anuais de igualdade, reflectindo assim uma abordagem sistemática da igualdade no local de trabalho.

O Parlamento Europeu apresentou várias propostas de alteração destinadas a reforçar algumas das disposições da Directiva de 1976:

- há agora novas disposições em matéria de protecção judicial e indemnização em caso de discriminação;
- os direitos das pessoas que beneficiam de licenças por maternidade ou paternidade (em especial o direito de retomar uma actividade profissional uma vez terminada a licença) foram reforçados.

Por fim, os parceiros sociais são encorajados a contribuir para a implementação do princípio da igualdade de tratamento através da incorporação nos acordos colectivos de disposições antidiscriminação.

A proposta tem por base jurídica o n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE, pelo que carece de aprovação do Conselho de Ministros e do Parlamento Europeu. Em 11 de Junho de 2001, registou-se um acordo político unânime do Conselho sobre a posição comum. Em segunda leitura, o Parlamento Europeu apresentou várias propostas de alteração à posição comum.

O processo formal de conciliação foi lançado em Janeiro de 2002 e as discussões estão agora em fase avançada (Março de 2002).

2. Directiva «*Ónus da prova*»

O prazo para a transposição da Directiva 97/80/CE relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo terminou em 1 de Janeiro de 2001.

A directiva *transfere* o ónus da prova nos processos judiciais, reforçando assim a posição da parte queixosa. Compete à parte lesada avançar factos ou estatísticas que demonstrem uma presumível discriminação, mas será à entidade patronal que caberá *provar* que não houve incumprimento do princípio da igualdade de tratamento.

As autoridades nacionais competentes de todos os Estados-Membros deram conta à Comissão em 2001 das disposições tomadas para transpor esta directiva para o direito interno, estando a compatibilidade das mesmas com o direito comunitário a ser objecto de estudo actualmente.

3. *Jurisprudência do Tribunal de Justiça*

Em 2001, o Tribunal de Justiça Europeu pronunciou três importantes acórdãos em processos relativos a igualdade de remuneração e de tratamento entre homens e mulheres, em resposta a questões remetidas pelos tribunais nacionais ⁽¹⁵⁾:

- o Tribunal estabeleceu que o despedimento, a recusa de contratação e a não renovação de um contrato de trabalho por motivos de gravidez constituía uma forma de discriminação directa e totalmente injustificada. Todavia, subsistiam até este ano dúvidas em relação à aplicação deste princípio em caso de despedimento e de não renovação de contratos de trabalho de duração determinada. Nos acórdãos relativos aos processos *Melgar* e *Tele Danmark*, o Tribunal confirmou a aplicação do princípio;
- no processo *Menauer*, o Tribunal considerou que os fundos de pensões encarregados de gerir pensões dos regimes profissionais estavam vinculados ao princípio da igualdade de remuneração consagrado no artigo 141.º do Tratado CE, como qualquer entidade empregadora. A independência dos fundos e os seu estatuto de entidades seguradoras não são relevantes para este efeito;
- nos processos *Griesmar* e *Mouflin*, o Tribunal foi instado a pronunciar-se sobre duas disposições do código francês das pensões de reforma civil e militares tidas por discriminatórias em relação aos homens. De acordo com a primeira dessas disposições, as funcionárias públicas têm direito a um crédito de serviços (para fins de cálculo da pensão de reforma) por cada filho. Os funcionários públicos do sexo masculino não têm direito a tal crédito. De acordo com a segunda disposição, uma funcionária pública pode reclamar a sua pensão antes da idade da reforma se o marido for portador de deficiência ou tiver um doen-

⁽¹⁵⁾ Processo C-438/99, acórdão de 4 de Outubro de 2001; processo C-109/00, acórdão de 4 de Outubro de 2001; processo C-379/99, acórdão de 9 de Outubro de 2001; processo C-366/99, acórdão de 29 de Novembro de 2001; processo C-206/00, acórdão de 13 de Dezembro de 2001.

ça incurável que o impossibilite de exercer qualquer actividade profissional. Aos funcionários públicos do sexo masculino não assiste tal direito. O Tribunal começou por determinar que, contrariamente ao que defendiam as autoridades francesas, as pensões de reforma para os funcionários públicos franceses devem ser consideradas remunerações na acepção do artigo 141.º do Tratado CE e não uma prestação de segurança social. Em consequência, considerou as disposições em causa do Código francês incompatíveis com o direito comunitário. As autoridades francesas não poderão continuar a contar com a derrogação prevista na directiva sobre igualdade de tratamento na segurança social para justificar uma discriminação.

4. *Os avanços mais significativos nos Estados-Membros*

Igualdade salarial

Os contratos colectivos na Finlândia prevêem a possibilidade de criação, em cada sector, de *subsídios especiais de igualdade*. Destinam-se os mesmos a compensar em termos de remuneração as mulheres que não são suficientemente pagas apesar da dificuldade do trabalho que realizam e das habilitações que possuem em sectores industriais tradicionalmente mal remunerados. Na Dinamarca, a Lei da Igualdade foi alterada, numa preocupação de lhe conferir maior transparência. A partir de agora, as empresas com mais de 10 trabalhadores são obrigadas a apresentar estatísticas salariais desagregadas por sexo.

No que se refere à jurisprudência nacional, o Tribunal do Trabalho do Reino Unido alargou a definição de «elemento de comparação» para permitir que um funcionário de uma autoridade local se possa comparar com um homólogo de outra autoridade mesmo que as respectivas grelhas salariais tenham sido negociadas separadamente. Na Suécia, avançou-se na comparação de ocupações não similares, podendo agora as enfermeiras ser comparadas aos técnicos. Todavia, o Tribunal do Trabalho da Suécia aceitou repetidas vezes o conceito de «forças de mercado» enquanto justificação para desigualdades salariais em relação a trabalho de igual valor.

Conciliar a vida familiar e profissional

A *licença por paternidade* (licença paga, para pais após o nascimento do filho) foi introduzida na Grécia nos acordos colectivos de trabalho. Em

França, Finlândia e Reino Unido, foi proposta legislação neste domínio.

A Grécia, a Irlanda e os Países Baixos aprovaram legislação que prevê uma *extensão da licença por maternidade*.

IV. ALARGAMENTO, RELAÇÕES EXTERNAS E COOPERAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO

1. *Alargamento*

As negociações com 10 dos países candidatos em matéria de emprego e assuntos sociais foram provisoriamente encerradas no início de 2001. Contudo, a Comissão seguirá de perto os desenvolvimentos nesses países. No que respeita à Bulgária, à Roménia e à Turquia, está ainda por iniciar o processo de negociação.

Em Junho de 2001, o Conselho Europeu de Gotemburgo confirmou que os países candidatos considerados aptos deverão integrar a União Europeia a partir de 2004.

A aplicação do direito comunitário

Uma condição essencial da adesão à União Europeia é a aceitação e a transposição do acervo comunitário. No campo da igualdade de oportunidades, os países candidatos são chamados a transpor nove directivas.

A Lituânia havia já procedido à transposição de quase todo o acervo comunitário neste domínio antes de 2001, enquanto que na República Checa foi transposta uma parte considerável em 1 de Janeiro de 2001, com a entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho, à legislação salarial e ao Código Civil.

Não obstante, 2001 foi um ano de progressos significativos em vários países. Tal como previsto, a Hungria conseguiu, até finais desse ano, um alinhamento significativo da legislação pelo acervo comunitário. Um dos desenvolvimentos mais im-

portantes foi a alteração ao Código do Trabalho, que entrou em vigor em 1 de Julho de 2001. Na Letónia, o acervo neste domínio foi transposto por via do novo Código do Trabalho e a nova legislação sobre protecção laboral, ambos adoptados no Verão. Prevê-se a entrada em vigor do Código para Junho de 2002. Na Eslováquia, a transposição das directivas sobre igualdade de remuneração e tratamento, ónus da prova, trabalhadoras grávidas e licença parental foi concluída este ano, com a adopção do novo Código do Trabalho em Julho. Apenas as directivas sobre igualdade de tratamento na segurança social continuam à espera de transposição. Na Polónia, as alterações ao Código do Trabalho introduzidas com o objectivo de transpor o acervo comunitário foram adoptadas na segunda metade do ano. Contudo, não se prevê uma entrada em vigor da legislação antes da adesão. Na Estónia, o Governo aprovou um projecto de lei em matéria de igualdade entre os géneros em Novembro.

Em outros países candidatos, a morosidade dos progressos é preocupante.

Na Roménia, os lentos desenvolvimentos na adopção do acervo são fonte de preocupação. Um projecto de lei sobre igualdade de oportunidades está suspenso no Parlamento desde 1998. O projecto foi elaborado no início de 2001 para alteração na sequência da mudança de governo e o calendário legislativo é agora incerto.

A Bulgária redigiu uma lei sobre igualdade de oportunidades, mas grande parte da legislação que lhe dá aplicação só está prevista a médio prazo.

Em Chipre, Malta e na Eslovénia, grande parte do acervo ainda não foi transposto. Está a ser considerada a elaboração de legislação, mas são escassas as evidências de progressos em 2001.

Na Turquia, não se registaram progressos em matéria legislativa.

Em síntese, foram excelentes os progressos registados em 2001 na Eslováquia, Estónia, Hungria, Letónia, Polónia e República Checa. Não obstante, vários outros países têm ainda um longo caminho a percorrer para estarem aptos para a adesão em 2004.

2. Capacidade institucional nos países candidatos

A adopção e a transposição do acervo comunitário, por si só, não são suficientes. É importante desenvolver estruturas institucionais e adminis-

trativos que possam facilitar a implementação e a aplicação dos direitos de igualdade.

Também neste domínio, alguns países estão na vanguarda do grupo.

Tal como no que respeita à adopção do acervo, a Lituânia alcançara já progressos substanciais antes de 2001.

A Roménia criou uma comissão interministerial consultiva para a igualdade de tratamento entre homens e mulheres para promover o *mainstreaming*. Esta comissão desenvolveu um plano de acção nacional para a igualdade de oportunidades, estando ainda por decidir se receberá qualquer financiamento estatal.

Tanto na Eslováquia como na Letónia, os governos adoptaram um documento de estratégia em matéria de igualdade de oportunidades em 2001, no qual se apresentam propostas de desenvolvimento institucional, acompanhamento, avaliação e sensibilização, com incidência no mercado de trabalho, na vida pública, na actividade política e na esfera familiar. À semelhança do que acontece com o plano nacional da Roménia, a efectiva implementação dos documentos de estratégia depende de financiamentos adequados.

O ritmo da mudança é menos prometededor noutros países.

Ainda que haja notáveis progressos a registar na transposição do acervo comunitário na República Checa, o processo de implementação das medidas de aplicação tem sido lento. Não obstante, o Governo elaborou este ano um documento de avaliação das medidas tomadas em matéria de capacidade institucional e no que se refere à participação das mulheres no processo de decisão.

Existem estruturas institucionais em Malta e Chipre, mas não há progressos a registar em 2001 quanto ao reforço das mesmas.

Na Bulgária e na Polónia, as instituições revelam-se inadequadas. Na Bulgária foi elaborado um projecto de lei sobre igualdade de oportunidades que comporta medidas de aplicação e controlo da mesma. Todavia, o calendário para a criação de novas instituições é ainda demasiado vago. As autoridades polacas não apresentaram quaisquer propostas neste domínio.

De um modo geral, são poucos ou nenhuns os progressos feitos em termos de reforço institucional para a aplicação do acervo nos países candidatos, havendo ainda muito trabalho por fazer até à adesão. A elaboração de documentos programáti-

cos e de planos de acção constituem um passo importante na direcção correcta, mas os resultados serão escassos se não houver financiamento à altura.

3. *Relações externas e cooperação para o desenvolvimento*

Cooperação no combate ao tráfico de seres humanos

O tráfico de seres humanos é hoje uma das questões mais candentes em matéria de direitos humanos para a União Europeia e o seu futuro alargamento. As mulheres e as crianças são particularmente exploradas neste contexto. Embora seja muito difícil conhecer a dimensão do fenómeno, estimativas recentes apontam para mais de 500 000 o número de mulheres anualmente envolvidas neste tráfico para a Europa Ocidental.

As tendências dos últimos anos indicam um aumento do número de vítimas provenientes da Europa Central (30%) e Oriental (40% incluindo os países CEE). Todavia, muitas das vítimas deste tráfico provêm ainda da África, Ásia e América Latina, contando-se também entre estas nacionais dos Estados-Membros da UE.

A criminalidade organizada está cada vez mais envolvida, já que as operações de tráfico se contam entre as actividades mais lucrativas, facto ao qual não é sem dúvida indiferente a clemência das sanções até à data. A Comissão apresentou propostas em 2001 para que o tráfico seja punido pelo direito penal dos Estados-Membros, de uma forma suficientemente severa para produzir efeitos dissuasivos. É também necessário reforçar a cooperação na aplicação das leis. O mandado da Europol foi reforçado com a incorporação do combate ao tráfico.

Acresce que neste contexto é essencial ajudar as mulheres envolvidas nesta engrenagem:

- em primeiro lugar, há que alertar as mulheres nos respectivos países de origem para os perigos que correm *antes* de estas se envolverem com traficantes. Também a opinião pública da UE deve ser sensibilizada para este fenómeno;
- em segundo lugar, é necessário melhorar o apoio às vítimas. O Fundo Social Europeu foi bem sucedido neste domínio, tendo apoiado medidas de sensibilização nas comunidades locais, a criação de um banco de dados e o desenvolvimento de redes entre os vários intervenientes no combate ao tráfico de mulheres e crianças no âmbito da acção «Sicurezza per lo

sviluppo 2000-2006» no Mezzogiorno italiano. Em Itália está, aliás, em curso um projecto de reabilitação para as vítimas.

Em 8 de Março de 2001, *Dia Internacional das Mulheres*, foi divulgada uma plataforma de acção da Comissão e do Parlamento Europeu para sensibilizar a opinião pública para as actividades da Comunidade no âmbito do combate ao tráfico, com base na qual será elaborada uma estratégia programática de apoio às vítimas.

Programa indicativo regional MEDA

O programa MEDA é o principal instrumento da União Europeia para dar corpo à parceria euromediterrânica. O apoio concedido ao abrigo do programa MEDA vai mais além do tradicional auxílio ao desenvolvimento, na medida em que faz da transição económica e do comércio livre a questão central da cooperação financeira da UE com a região mediterrânica.

As conclusões do Fórum Euromed sobre o papel das mulheres na vida económica, realizado em Bruxelas, em Julho de 2001, sob os auspícios da presidência belga, foram devidamente reflectidas no programa indicativo regional 2002-2004. No âmbito da prioridade «Promover a sustentabilidade da integração euromediterrânica», uma parte (6 milhões de euros) dos recursos disponíveis irão financiar medidas de promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres.

São as seguintes as duas principais áreas de acção:

- acesso e participação das mulheres no mercado de trabalho, designadamente através de apoio à reforma do quadro legislativo e de uma política activa de formação e de emprego;
- promoção do papel das mulheres nas empresas, em especial através do desenvolvimento de redes de contactos para mulheres ligadas ao mundo empresarial e às profissões liberais e da promoção do acesso das mulheres a instrumentos financeiros.

Afeganistão

A organização em Bruxelas, de 4 a 6 de Dezembro de 2001, da Cimeira das Mulheres Afegãs pela Democracia constituiu um acontecimento único, tendo registado um enorme sucesso quer em termos do balanço que dela fizeram as mulheres afegãs quer no que se refere aos resultados alcançados.

A Proclamação de Bruxelas, aprovada no final da cimeira dá conta da visão comum de todos os

participantes em relação ao futuro e das necessidades imediatas de reconstrução em termos de educação, cuidados de saúde, direitos das mulheres, refugiados e cultura.

A Declaração de Solidariedade aprovada na reunião paralela das activistas dos direitos humanos constitui uma clara prova do apoio e da vontade das organizações de mulheres e da sociedade civil em relação à restauração dos direitos humanos das mulheres no Afeganistão.

São os seguintes os principais pontos mencionados na declaração:

- garantir que a disponibilização de fundos pela comunidade internacional para a reconstrução do Afeganistão estará condicionada à participação das mulheres nas esferas de decisão quanto à afectação dos mesmos;
- inclusão de grupos de mulheres entre os destinatários dos fundos;
- utilização dos fundos para dar cumprimento às prioridades definidas na Proclamação de Bruxelas.

A cimeira defendeu para o *Dia Internacional da Mulher* — 8 de Março de 2002 — uma jornada de mobilização à escala mundial em prol da implementação da Proclamação de Bruxelas e a afirmação da solidariedade com as mulheres do Afeganistão.

Instrumentos temáticos: iniciativa europeia para a democratização e a protecção dos direitos humanos (EIDHR) e ajuda aos programas demográficos e de saúde genésica, incluindo a luta contra o VIH/sida

Na sequência das comunicações da Comissão de 2001 sobre o papel da UE na promoção dos direitos humanos e da democratização e do programa de acção para a integração da igualdade entre as mulheres e os homens na cooperação para o desenvolvimento, os convites à apresentação de propostas lançados no âmbito dos vários instrumentos temáticos das relações externas e da cooperação para o desenvolvimento incluem a dimensão de género para efeitos de avaliação das propostas de acções a financiar pela Comunidade.

Esta dimensão é particularmente importante em relação às acções financiadas no domínio dos programas demográficos e de saúde genésica, incluindo a luta contra a sida em que as 17 acções seleccionadas em 2001 integram a perspectiva de género e conferem especial destaque ao papel dos direitos das mulheres no que se refere ao acesso e à participação nos serviços sociais.

4. Comércio

Parte integrante das considerações relativas à dimensão social da globalização, e à luz do reconhecimento do impacto das reformas económicas na igualdade entre homens e mulheres, a interacção comércio-género tornou-se uma componente da política da UE em prol de um comércio sustentável e dos esforços de promoção de normas laborais fundamentais. Este processo levou à realização de um primeiro debate com a sociedade civil sobre comércio e género no contexto do diálogo periódico da Direcção-Geral do Comércio com a sociedade civil. A reunião foi muito participada, oferecendo uma panorâmica das actividades em curso e das temáticas a abordar ulteriormente.

V. PERSPECTIVAS PARA 2002

A estratégia

O programa de trabalho da Comissão para 2002 inclui as seguintes prioridades horizontais para todas as DG e serviços:

- realizar avaliações do impacto no género em áreas de intervenção seleccionadas que até à data não tenham integrado a dimensão de género;
- todos os serviços intensificarão esforços no sentido de recolher dados desagregados por sexo, proceder a uma desagregação sistemática desse tipo de todas as estatísticas conexas e desenvolver indicadores de igualdade de género;
- os programas de formação do pessoal, em particular dos gestores, de todos os serviços e DG deverão incorporar módulos de *gender mainstreaming*.

Iniciativas legislativas

Em 2002, a Comissão entende apresentar um relatório sobre a aplicação da Directiva «Licença parental» no âmbito do qual procurará pronunciar-se sobre os motivos que levam a que haja tão poucos pais a fazer uso deste direito.

A Comissão apresentará em 2002 uma proposta de directiva sobre discriminação em razão do sexo, com base no artigo 13.º do Tratado CE. Es-

ta nova base jurídica permitirá a adopção de medidas de combate à discriminação em razão do sexo em áreas para além do emprego e da segurança social, que constituem actualmente o âmbito de aplicação, assaz limitado, da legislação comunitária em matéria de igualdade.

O programa

O programa da estratégia-quadro para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005) terá por tema prioritário a conciliação da vida profissional e familiar, com o subtema «Restituir os pais à família». Em Janeiro de 2002, serão lançados dois convites à apresentação de propostas: o primeiro terá por objectivo apoiar a melhorar as sinergias entre as políticas nacionais e desenvolver valor acrescentado a nível comunitário; o segundo visará promover acções de intercâmbio transnacional, incluindo transferência de informações, ilações e boas práticas.

Reforço da estratégia de Lisboa

Em Março de 2000, o Conselho Europeu de Lisboa estabeleceu o ambicioso objectivo de fazer da UE a economia mais dinâmica, competitiva e cognitiva, assente no pleno emprego e no reforço da coesão económica e social.

A Cimeira de Barcelona, em Março de 2002, fez o balanço dos progressos realizados na consecução deste objectivo e colocou a tónica na dinamização do emprego e na melhoria da coesão social. Neste contexto, surge como essencial eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre mulheres e homens. Os Estados-Membros deveriam eliminar os desincentivos ao trabalho das mulheres, em especial através da provisão de estruturas de acolhimento de crianças, por forma a, até 2010, satisfazer a 90% a procura para as crianças a partir dos três anos e até ao início da escolaridade obrigatória e a 33% a procura de tais estruturas para crianças com menos de 3 anos.

Iniciativas da presidência espanhola para combater a violência

A presidência espanhola anunciou a sua intenção de colocar entre os temas prioritários para o primeiro semestre de 2002 a problemática da violência, em especial a violência doméstica, prevenindo, em colaboração com a Comissão, o desenvolvimento de indicadores de violência e o apura-

mento de boas práticas no combate ao fenómeno. Estas actividades serão prosseguidas pela presidência dinamarquesa no segundo semestre de 2002.

Fundos estruturais

Ao longo dos últimos anos, foram empreendidas várias iniciativas com o objectivo de melhorar o impacto dos fundos estruturais na igualdade entre homens e mulheres. O trabalho realizado em 2001 culminou com dois importantes eventos em 2002: a terceira conferência sobre integração da perspectiva de género (*mainstreaming*) nos fundos estruturais (14 e 15 de Junho de 2002, Santander, Espanha) e a comunicação da Comissão relativa à implementação da integração da perspectiva de género nos documentos de programação dos fundos estruturais, tendo por objectivo rever e aperfeiçoar a integração desta dimensão nos fundos estruturais, na perspectiva da reforma geral dos fundos.

Justiça e Assuntos Internos

A estratégia de apoio às vítimas do tráfico será desenvolvida, designadamente através da proposta de directiva do Conselho relativa à concessão de autorizações de residência para as vítimas das redes de imigração clandestina ou do tráfico de seres humanos que colaborarem com as autoridades competentes e ao apoio às vítimas dispostas a apresentar queixa e a prestar declarações à polícia ou aos tribunais.

Relações externas e direitos humanos

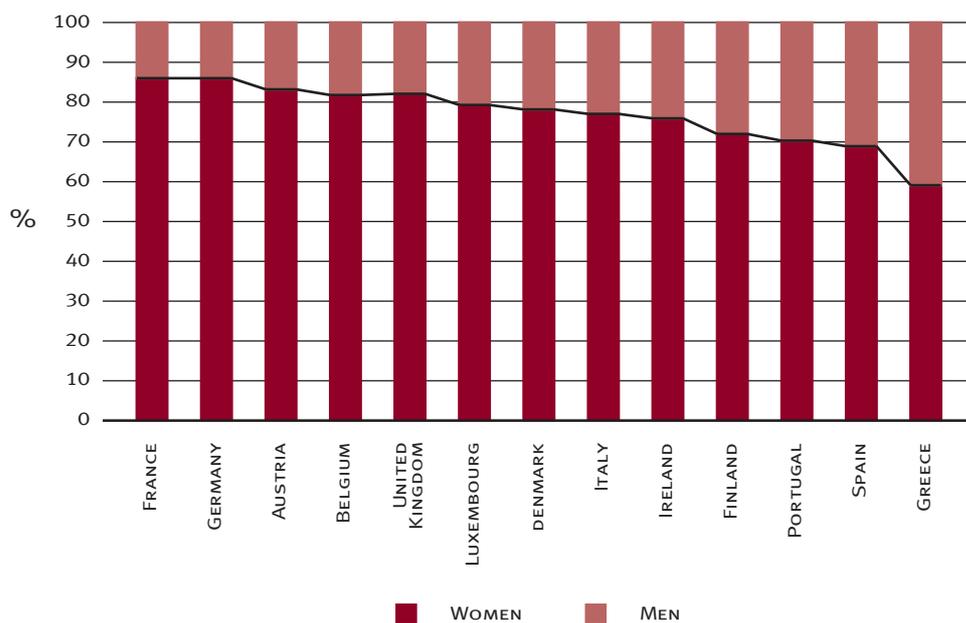
No decurso de 2002, será lançado um estudo destinado a rever as políticas existentes no domínio das relações externas. Será organizado um seminário de peritos, com base nos resultados deste estudo. Acresce que a EuropeAid encomendou uma avaliação da integração da dimensão de género na política de cooperação com países terceiros levada a cabo pela UE, trabalho que será realizado por um grupo de peritos independentes. A partir deste debate será lançada em 2003, no âmbito da presidência grega, uma iniciativa ao nível ministerial, a qual reunirá representantes das várias áreas de intervenção política envolvidas — desenvolvimento, relações políticas, trocas comerciais, alargamento, auxílios — para discutir formas de reforçar o papel e a presença das mulheres nas relações externas da União Europeia.

Na área dos direitos humanos, o documento de programação (2000-2004) da iniciativa europeia para a democratização e a protecção dos direitos humanos (EIDHR), aprovado em 20 de Dezembro de 2001, considera a integração de uma perspectiva de género um factor crucial para garantir que os projectos financiados pela EIDHR são coerentes com os grandes objectivos políticos da Comissão. Serão empreendidos todos os esforços no sentido de integrar a dimensão da igualdade entre homens e mulheres na selecção dos projectos a financiar no âmbito desta iniciativa.

ANEXO ESTATÍSTICO

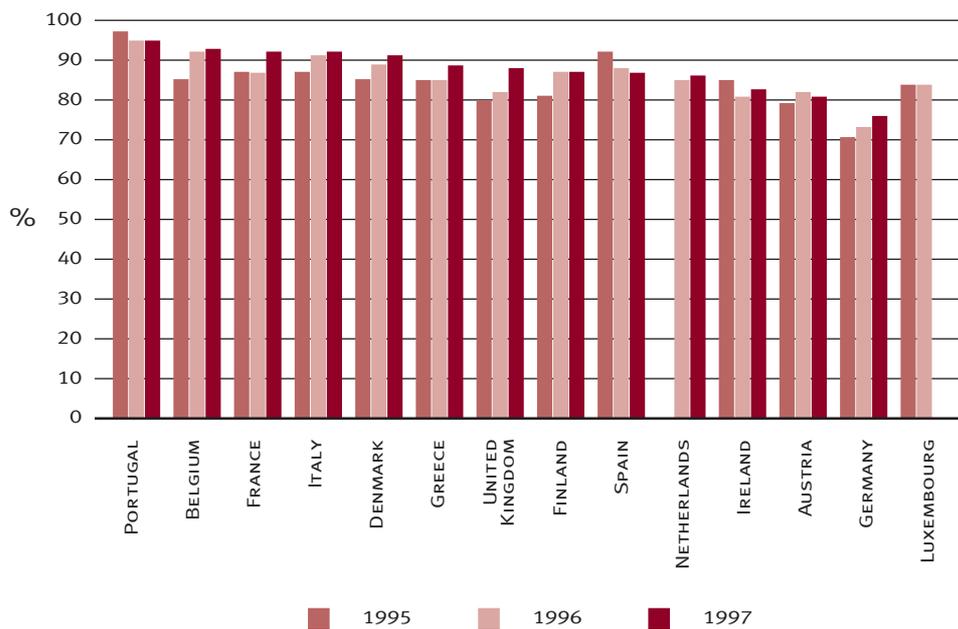
GENDER PAY GAP

FIGURE 1 — GENDER PAY GAP, 1997



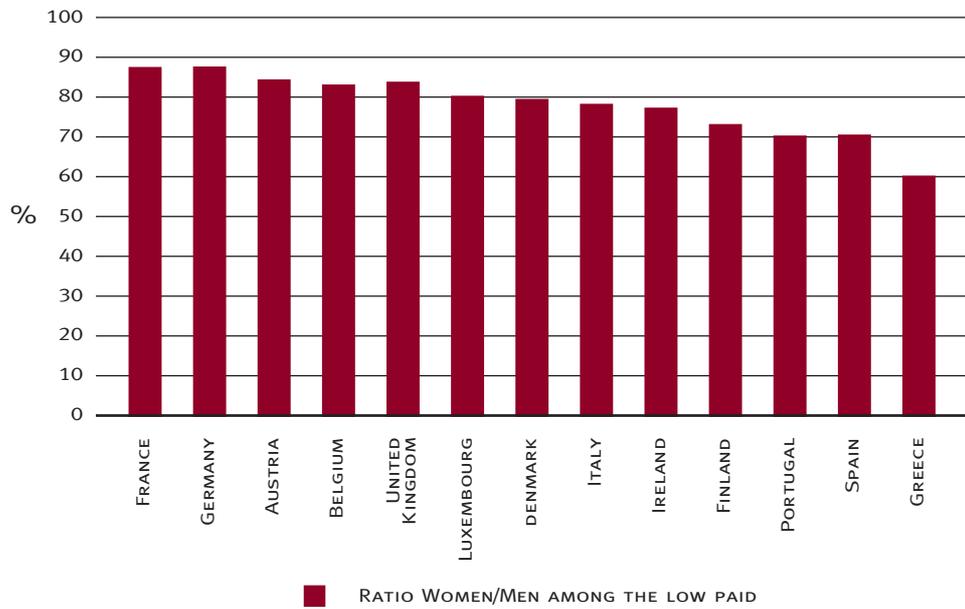
SOURCE: EUROSTAT, EUROPEAN COMMUNITY HOUSEHOLD PANEL, 1997.

FIGURE 2 — GENDER PAY GAPS, 1995 TO 1997



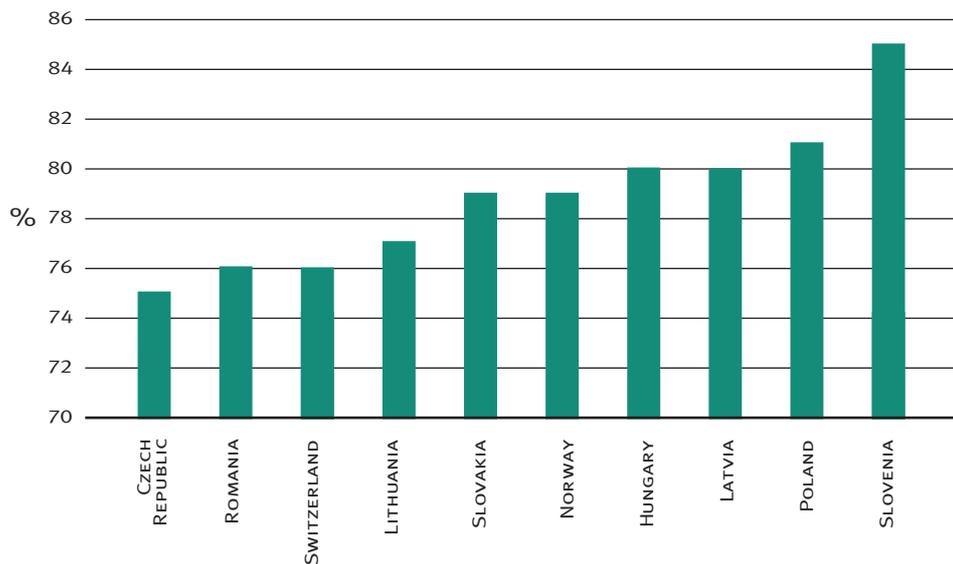
SOURCE: EUROSTAT, EUROPEAN COMMUNITY HOUSEHOLD PANEL, 1995-97.

FIGURE 3 — SHARE OF WOMEN AMONG THE LOW PAID



Source: EUROPEAN COMMUNITY HOUSEHOLD PANEL, 1997, INDICATORS ON PAY EQUALITY.

FIGURE 4 — PAY GAP IN THE CANDIDATE COUNTRIES



Source: UN/ECE, WOMEN AND MEN IN EUROPE AND NORTH AMERICA, 2000.

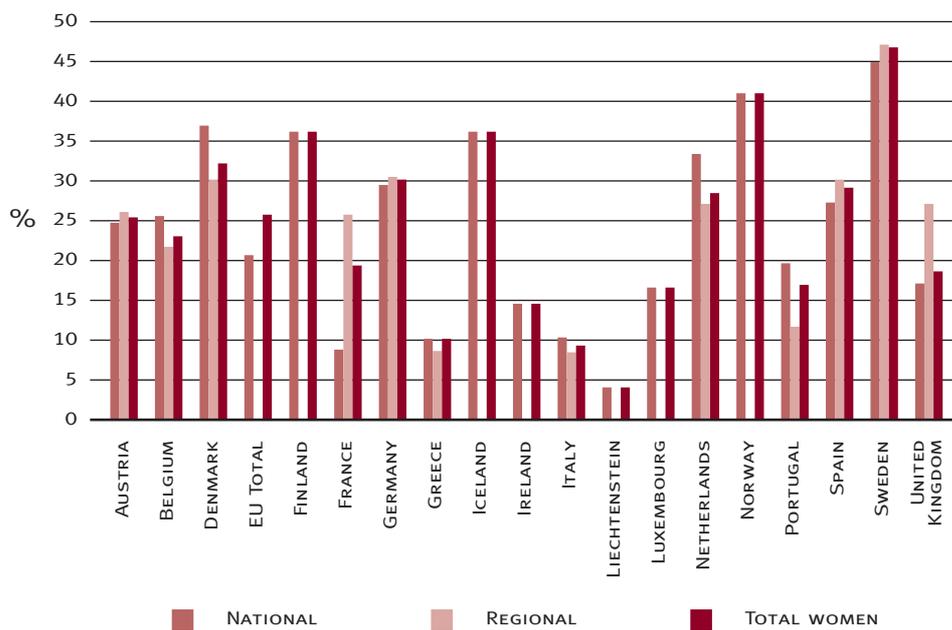
WOMEN IN DECISION MAKING

FIGURE 5 — WOMEN IN NATIONAL AND REGIONAL GOVERNMENTS



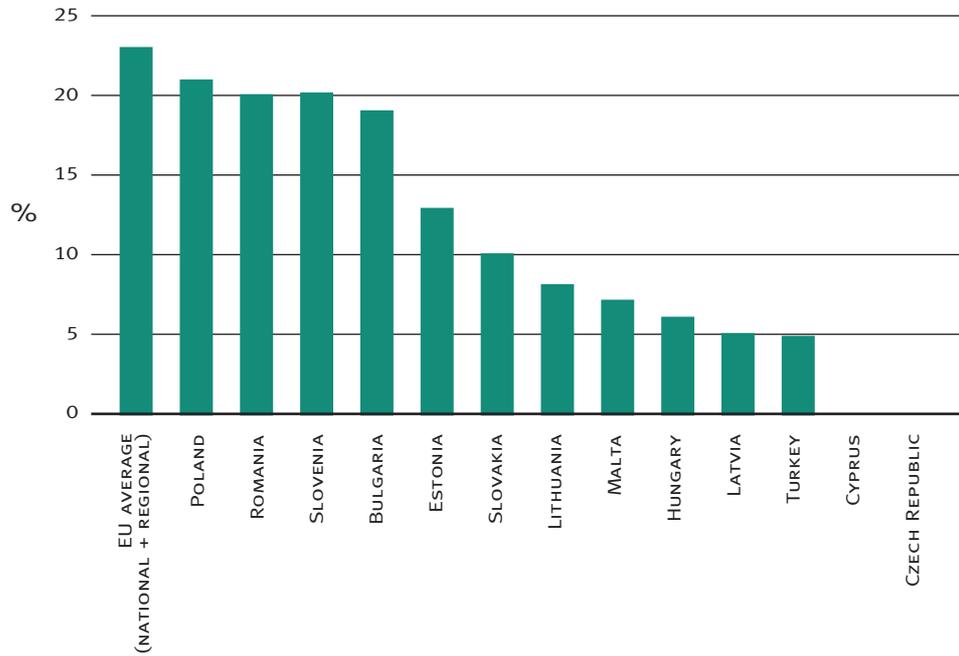
SOURCE: EUROPEAN DATABASE, FRAUEN COMPUTER ZENTRUM ([HTTP://WWW.DB-DECISION.DE](http://www.db-decision.de)).

FIGURE 6 — WOMEN IN NATIONAL AND REGIONAL PARLIAMENTS



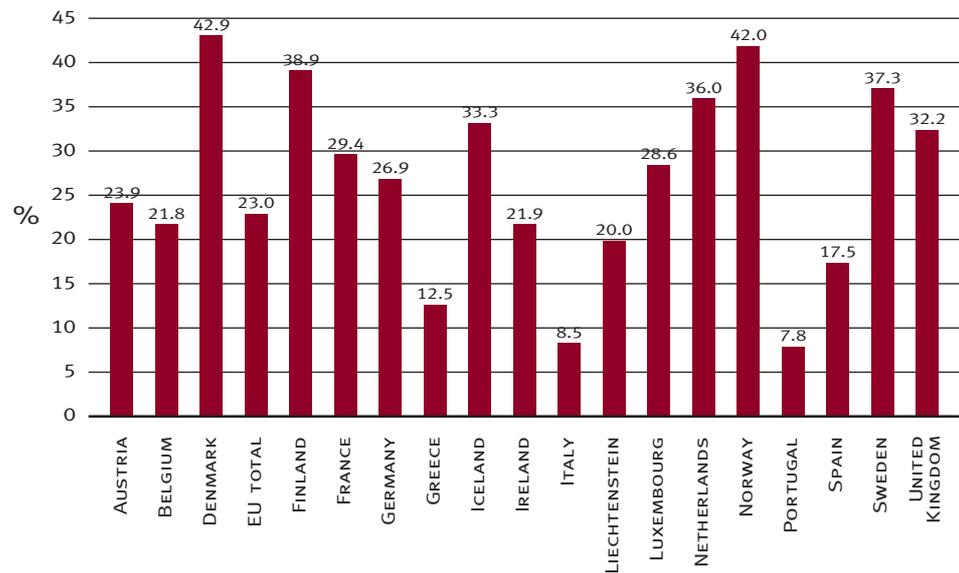
SOURCE: EUROPEAN DATABASE, WOMEN IN DECISION-MAKING ([HTTP://WWW.DB-DECISION.DE](http://www.db-decision.de)).

FIGURE 7 – WOMEN IN GOVERNMENTS (CANDIDATE COUNTRIES)



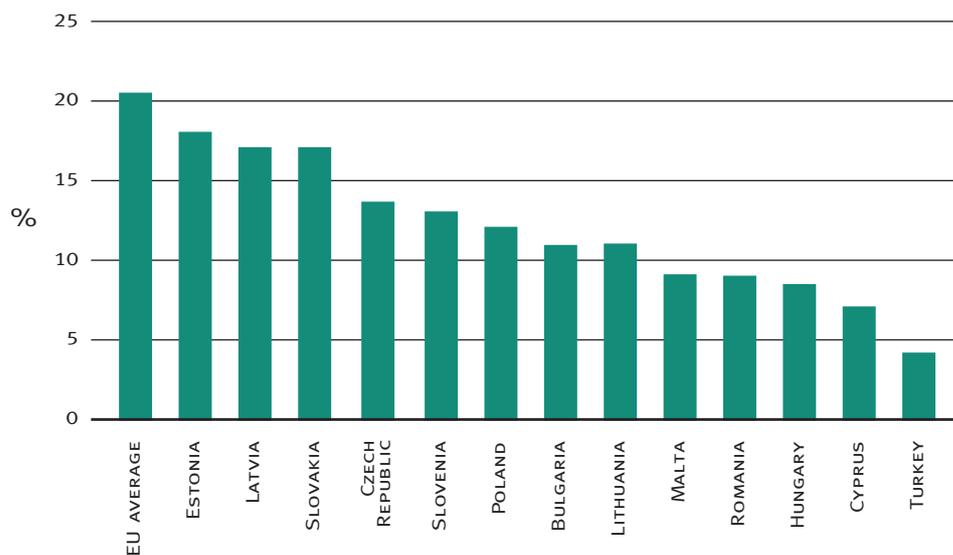
SOURCE: COUNCIL OF EUROPE 2001, WOMEN IN POLITICS IN THE COUNCIL OF EUROPE MEMBER STATES.

FIGURE 8 – WOMEN IN NATIONAL AND REGIONAL GOVERNMENTS 2000



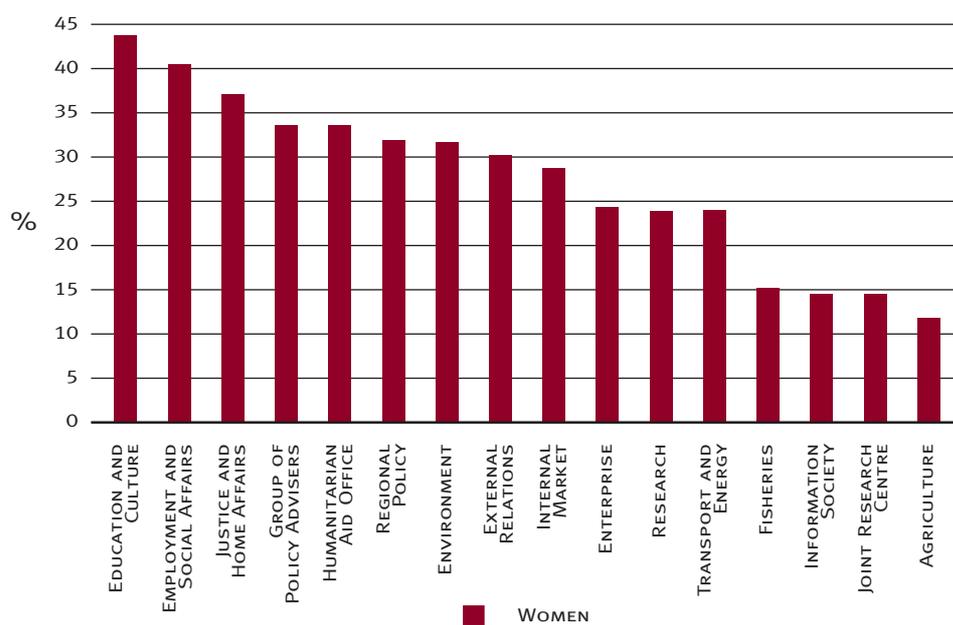
SOURCE: EUROPEAN DATABASE.

FIGURE 9 — WOMEN IN NATIONAL AND REGIONAL PARLIAMENTS (CANDIDATE COUNTRIES)



SOURCE: COUNCIL OF EUROPE 2001, WOMEN IN POLITICS IN THE COUNCIL OF EUROPE MEMBER STATES.

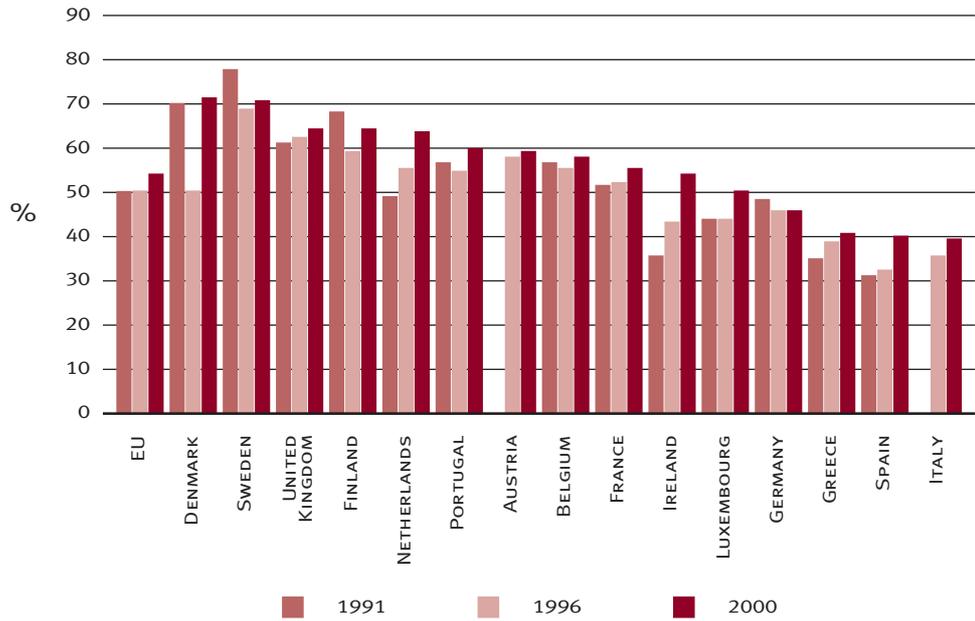
FIGURE 10 — WOMEN AND MEN IN COMMISSION EXPERT GROUPS AND COMMITTEES



SOURCE: EUROPEAN COMMISSION SERVICES, 2001.

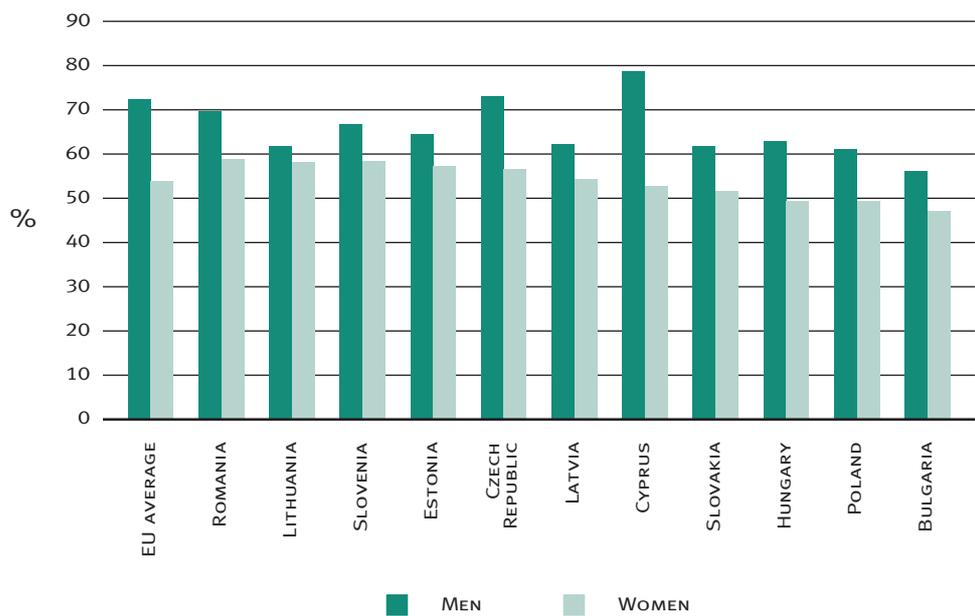
LABOUR MARKET

FIGURE 11 — WOMEN IN EMPLOYMENT, 1991 TO 2000



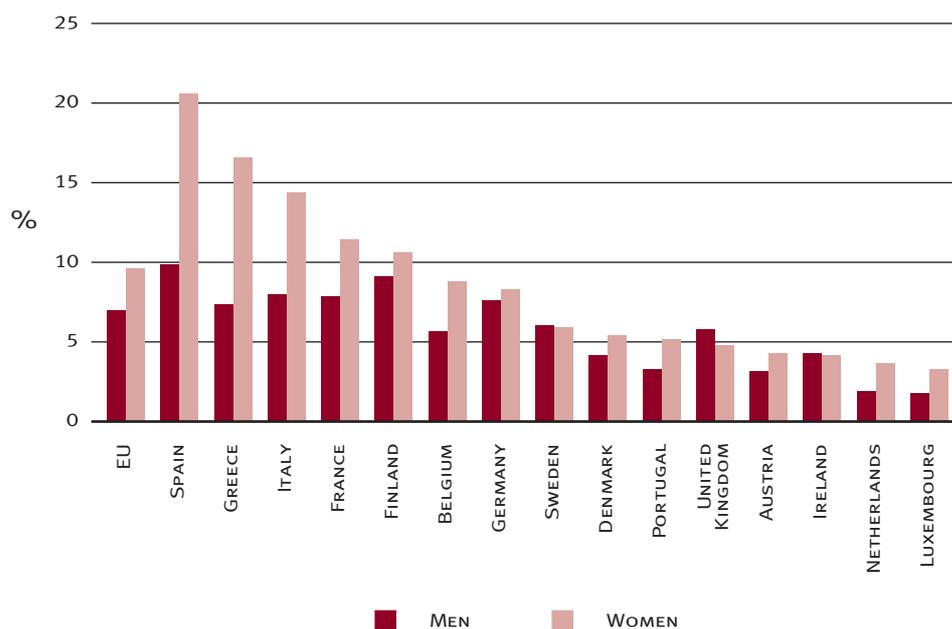
SOURCE: EMPLOYMENT IN EUROPE.

FIGURE 12 — WOMEN AND MEN IN EMPLOYMENT, 1991–2000 (CANDIDATE COUNTRIES)



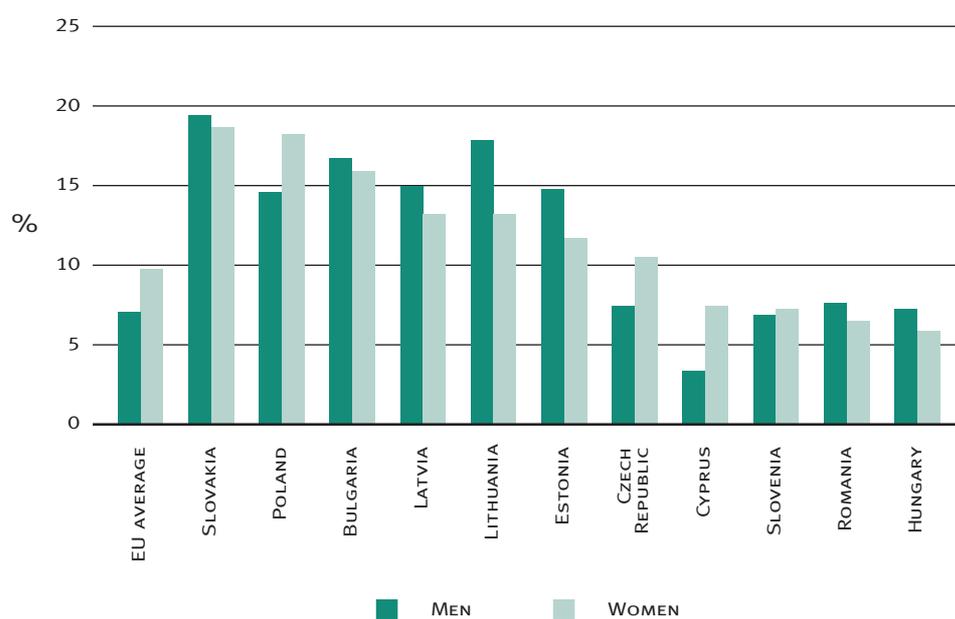
SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

FIGURE 13 — UNEMPLOYMENT



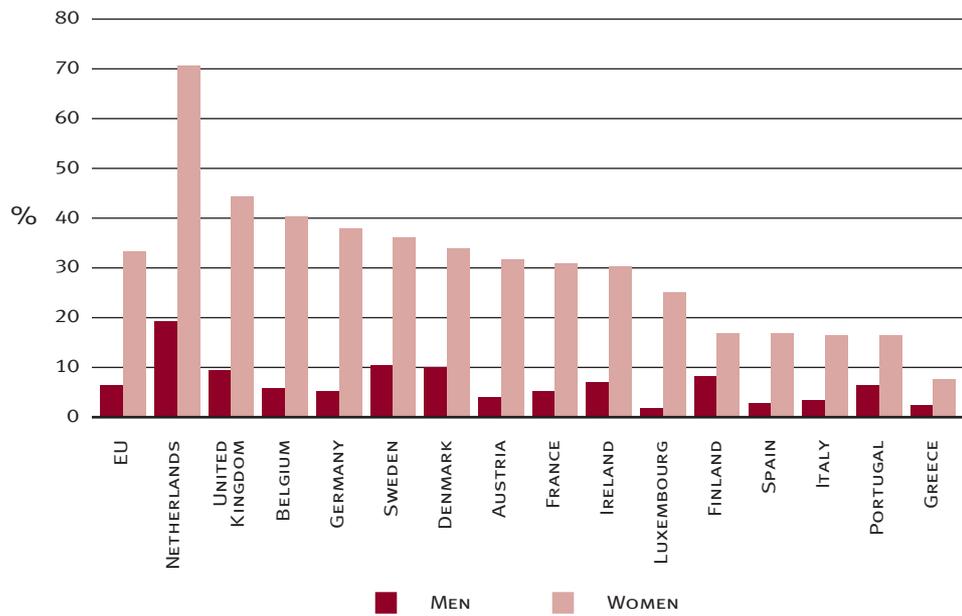
SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

FIGURE 14 — UNEMPLOYMENT IN THE CANDIDATE COUNTRIES



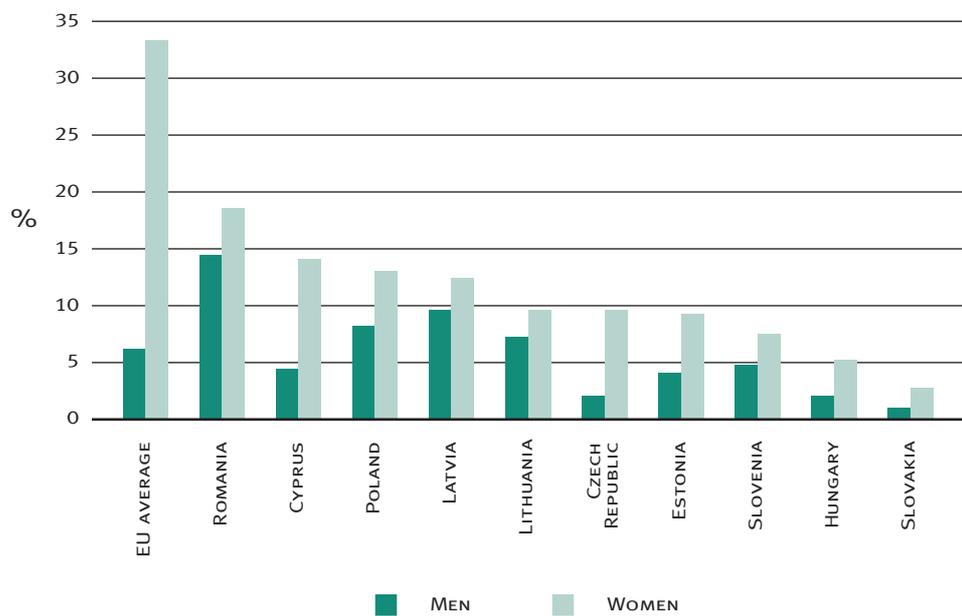
SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

FIGURE 15 — PART-TIME EMPLOYMENT



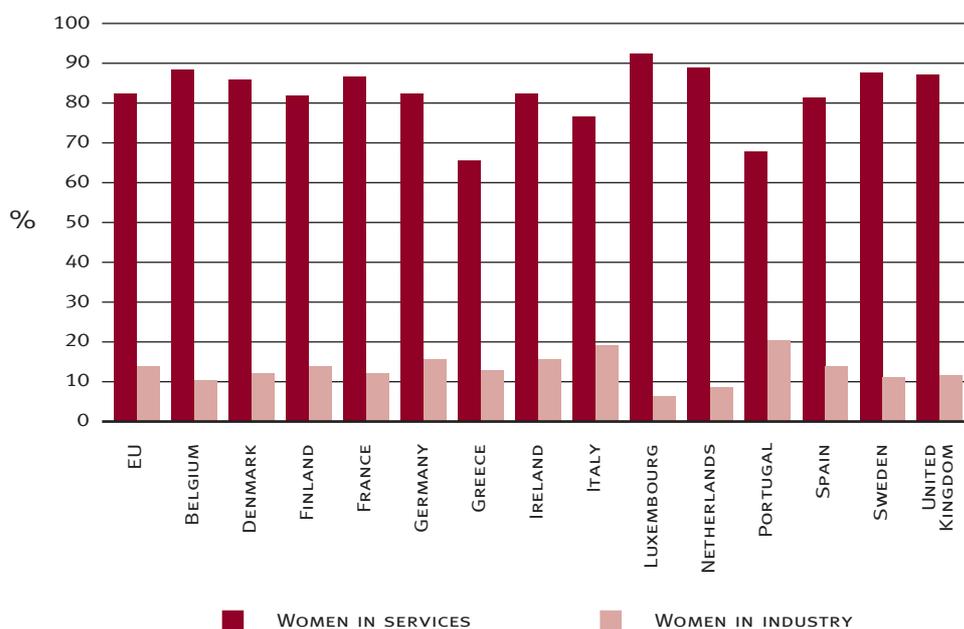
SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

FIGURE 16 — PART-TIME EMPLOYMENT IN THE CANDIDATE COUNTRIES



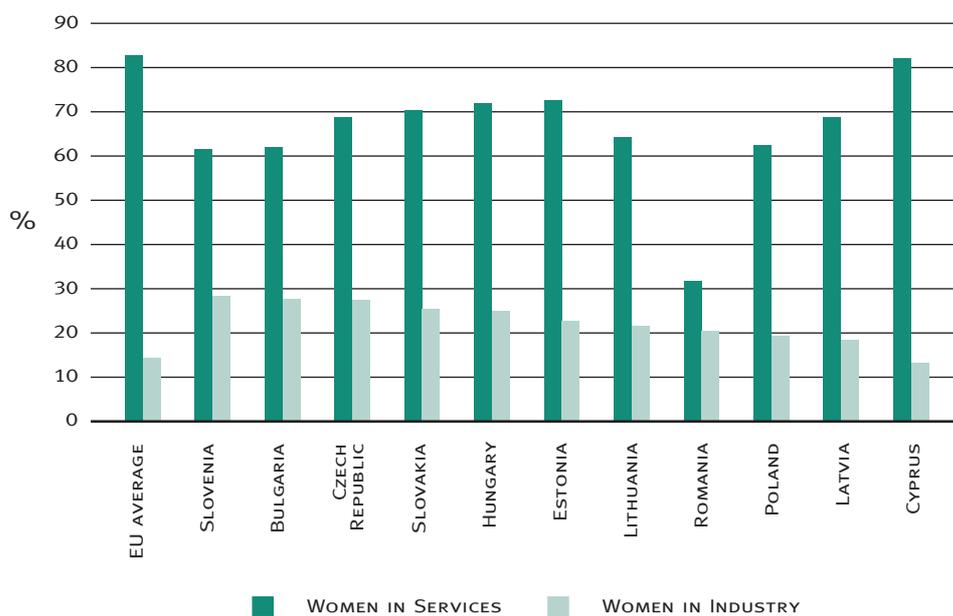
SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

FIGURE 17 — GENDER SEGREGATION IN THE LABOUR MARKET



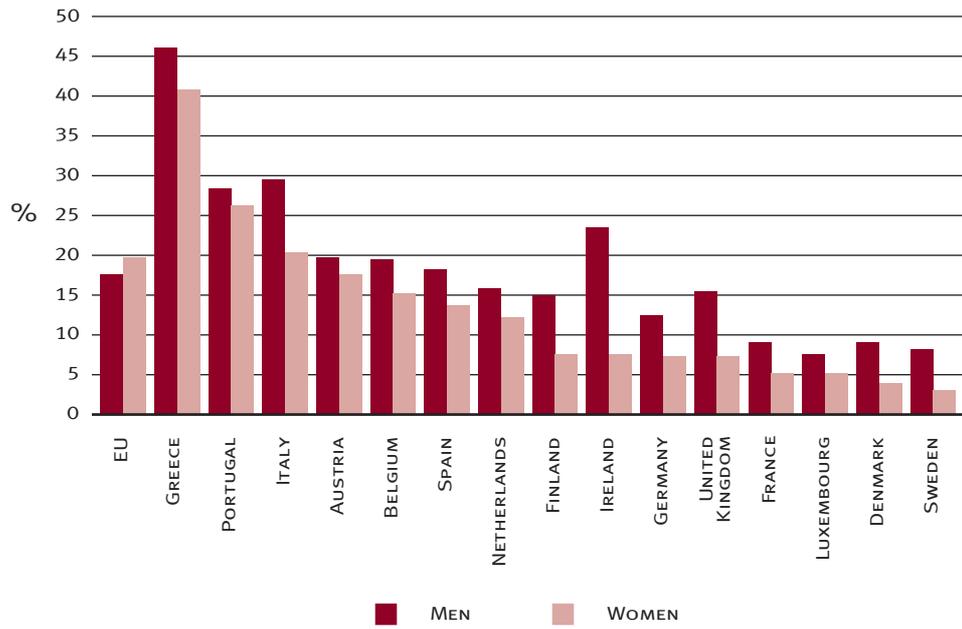
SOURCE: EMPLOYMENT IN EUROPE, 2000.

FIGURE 18 — GENDER SEGREGATION IN EMPLOYMENT (CANDIDATE COUNTRIES)



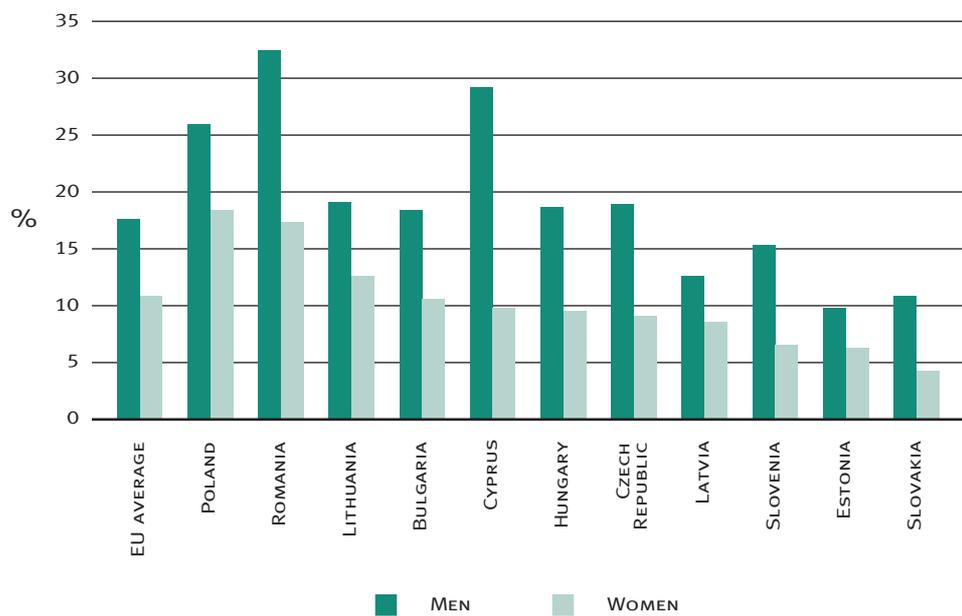
SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

FIGURE 19 — ENTREPRENEURSHIP



SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

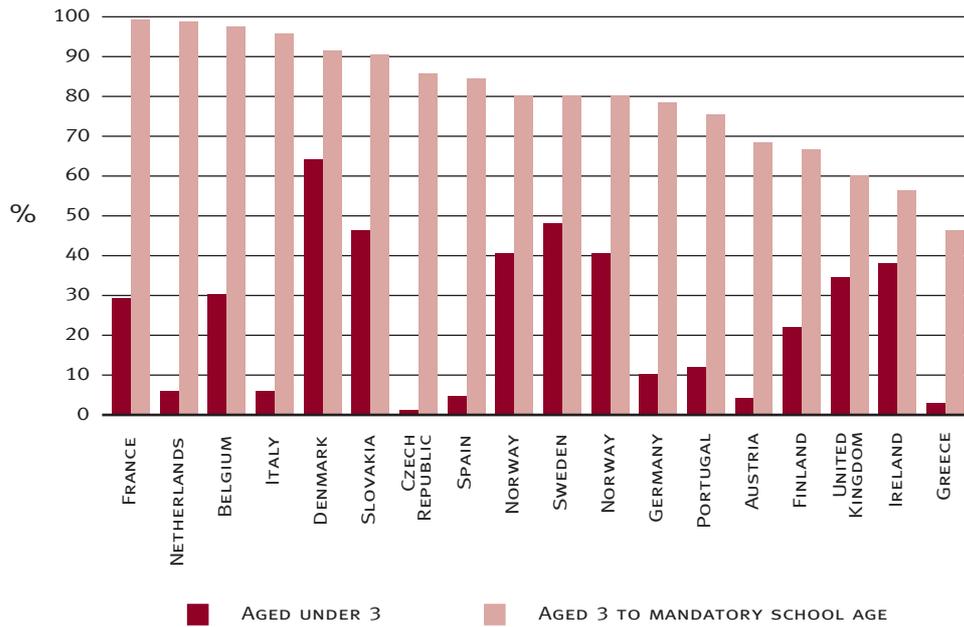
FIGURE 20 — ENTREPRENEURSHIP IN THE CANDIDATE COUNTRIES



SOURCE: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2000.

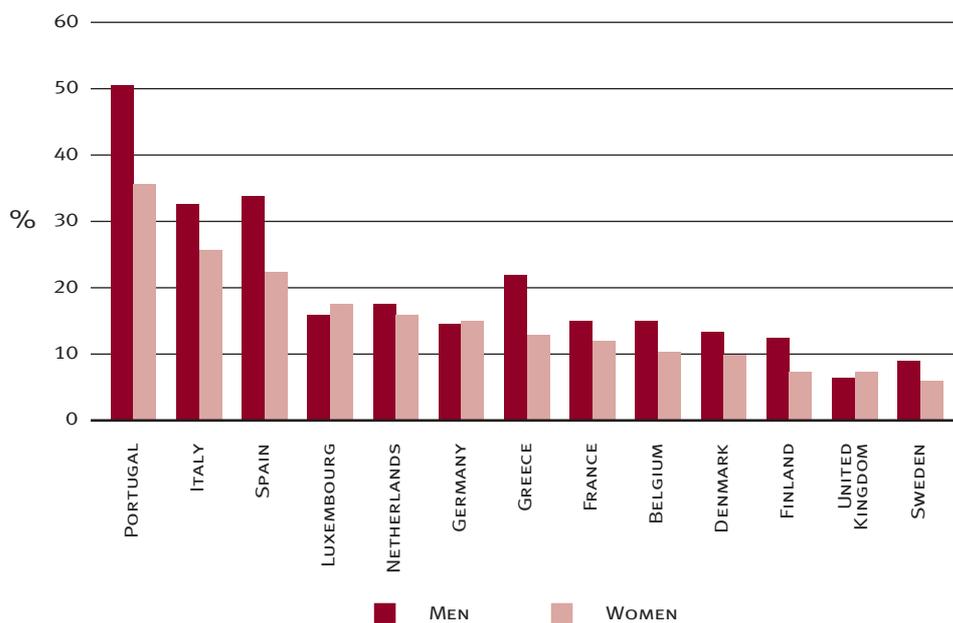
EDUCATION AND RESEARCH

FIGURE 21 — CHILD-CARE COVERAGE



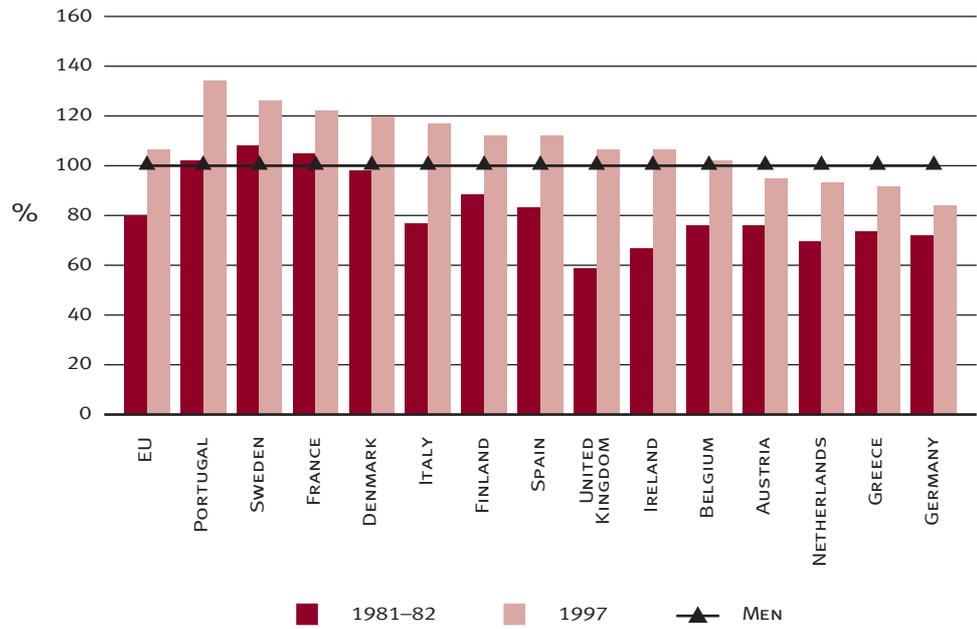
SOURCE: OECD, EMPLOYMENT OUTLOOK, PROVIDED BY NATIONAL SOURCES, 2001.

FIGURE 22 — EARLY SCHOOL-LEAVERS, 18–24 YEARS



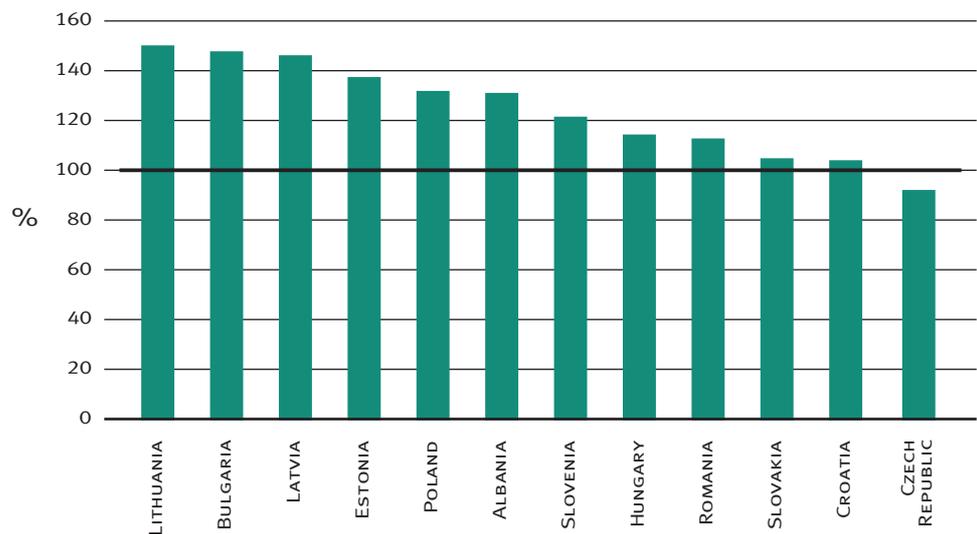
SOURCE: JOINT REPORT ON SOCIAL INCLUSION, 2001.

FIGURE 23 — WOMEN IN EDUCATION, COMPARED TO MEN



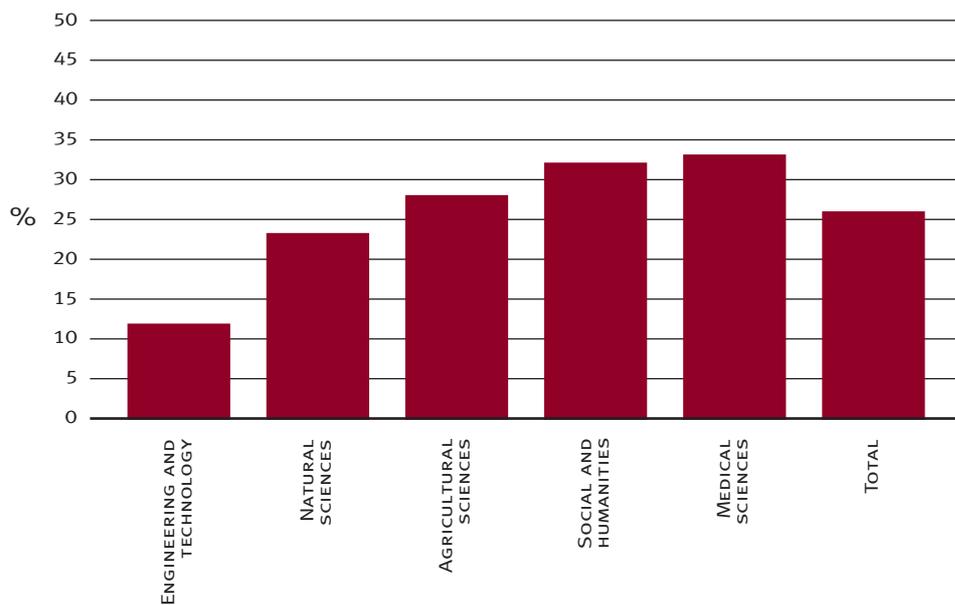
SOURCE: THE SOCIAL SITUATION IN EUROPE, 2001.

FIGURE 24 — WOMEN IN EDUCATION COMPARED TO MEN (CANDIDATE COUNTRIES)



SOURCE: UN/ECE, WOMEN AND MEN IN EUROPE AND NORTH AMERICA

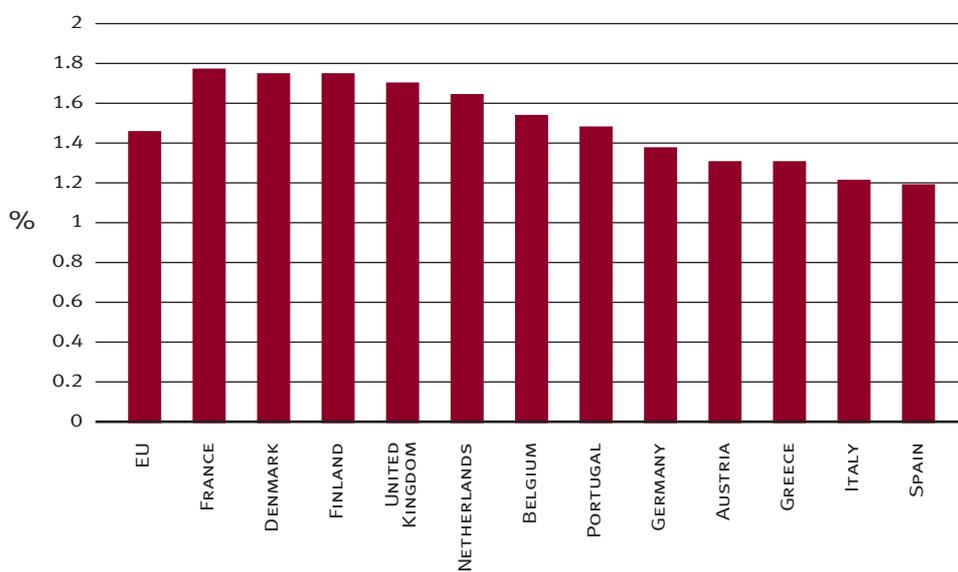
FIGURE 25 — PERCENTAGES OF FEMALE RESEARCHERS IN THE EU



SOURCE: STATISTICS IN FOCUS 'WOMEN IN PUBLIC RESEARCH IN EUROPE, 2001'.

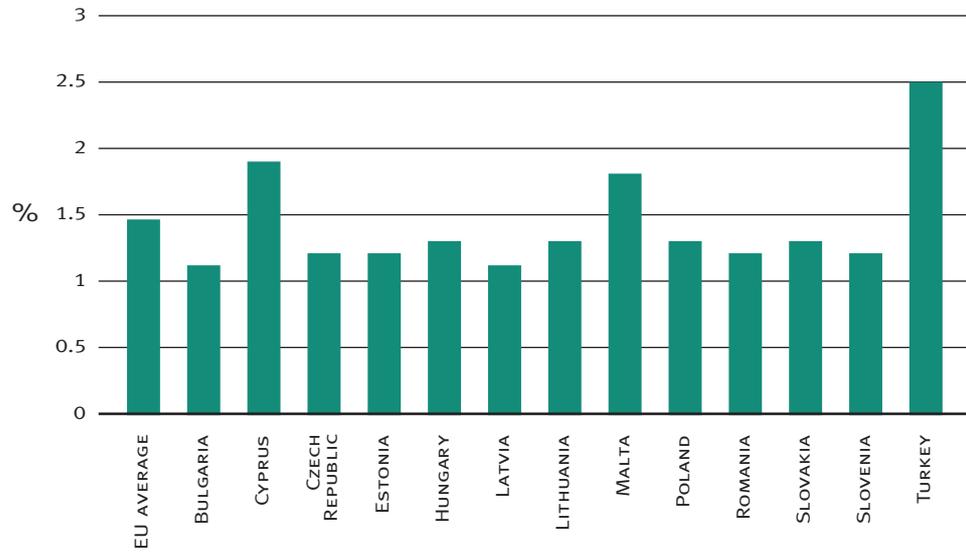
POPULATION AND HEALTH

FIGURE 26 — FERTILITY RATE



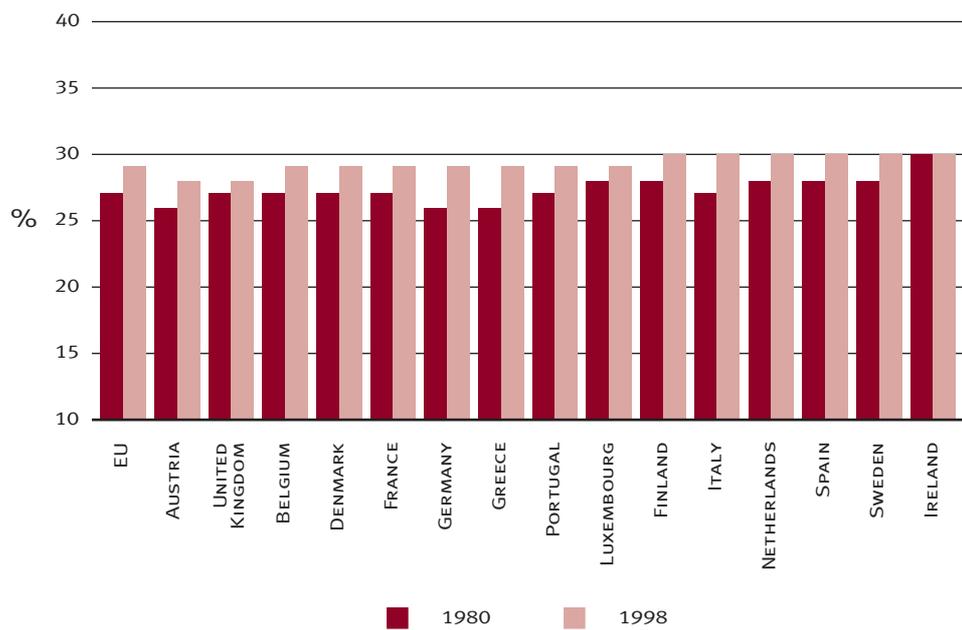
SOURCE: EUROSTAT, DEMOGRAPHIC STATISTICS, SOCIAL SITUATION IN EUROPE, 1999.

FIGURE 27 — FERTILITY RATE IN THE CANDIDATE COUNTRIES



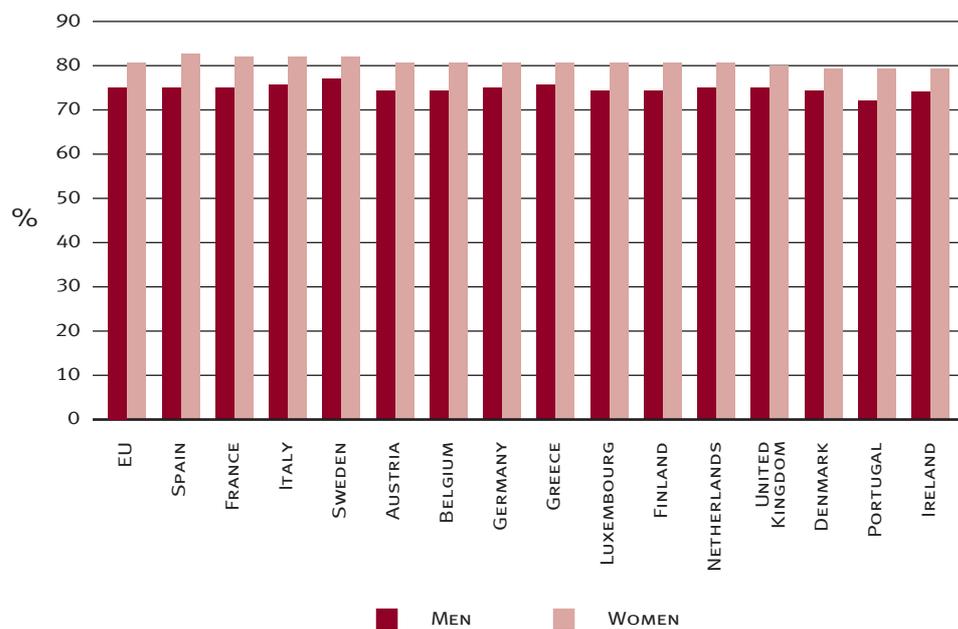
SOURCE: WOMEN AND MEN IN EUROPE AND NORTH AMERICA, UNITED NATIONS, 2000.

FIGURE 28 — AGE AT CHILDBIRTH



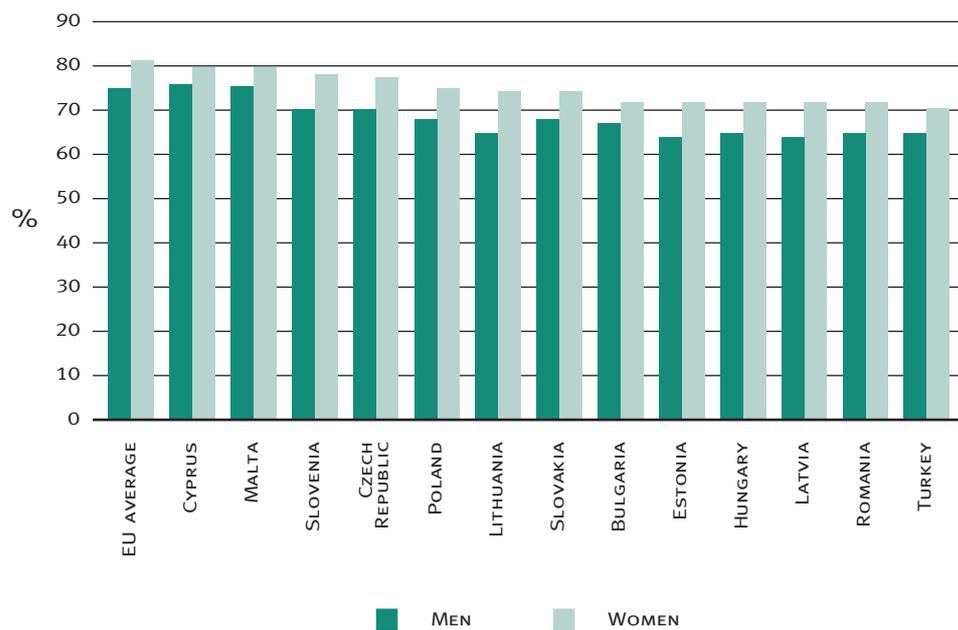
SOURCE: SOCIAL SITUATION IN EUROPE, EUROSTAT, EUROPEAN COMMUNITY HOUSEHOLD PANEL, 1980 AND 1998.

FIGURE 29 — LIFE EXPECTANCY AT BIRTH



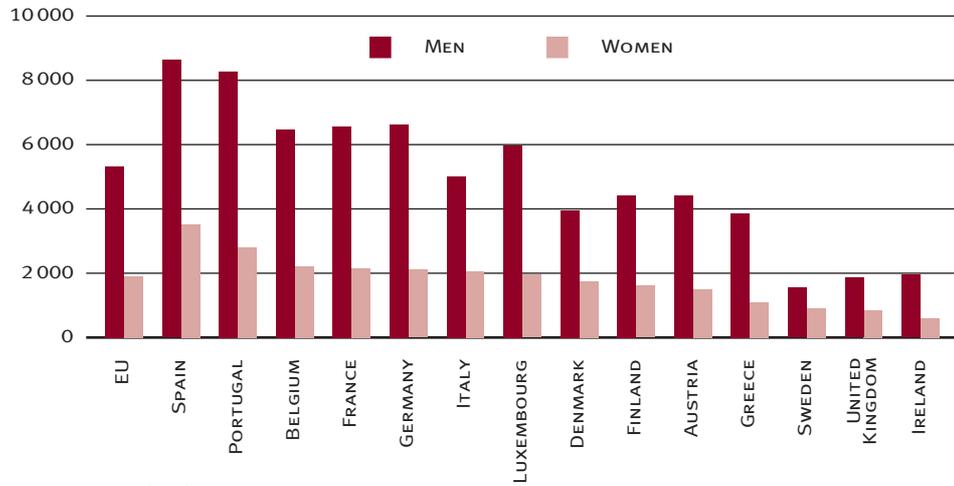
SOURCE: EUROSTAT, DEMOGRAPHIC STATISTICS, 1999, SOCIAL SITUATION IN EUROPE.

FIGURE 30 — LIFE EXPECTANCY AT BIRTH IN THE CANDIDATE COUNTRIES



SOURCE: UNITED NATIONS, 2000, WOMEN AND MEN IN EUROPE AND NORTH AMERICA.

FIGURE 31 — ACCIDENTS AT WORK



SOURCE: EUROSTAT, ESW, SOCIAL SITUATION IN EUROPE.

HEALTH CONDITIONS FOR WOMEN AND MEN IN THE EU (1)

FIGURE 32 (a) — MORTALITY BY ROAD TRAFFIC ACCIDENT

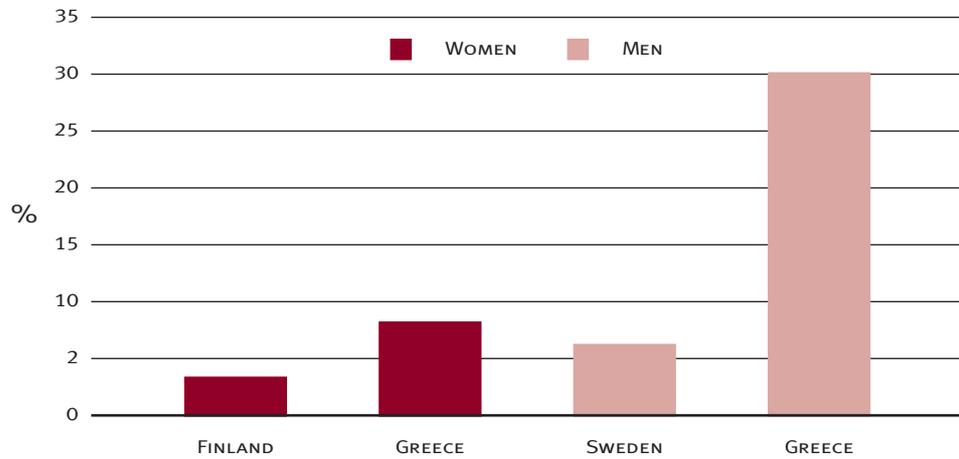
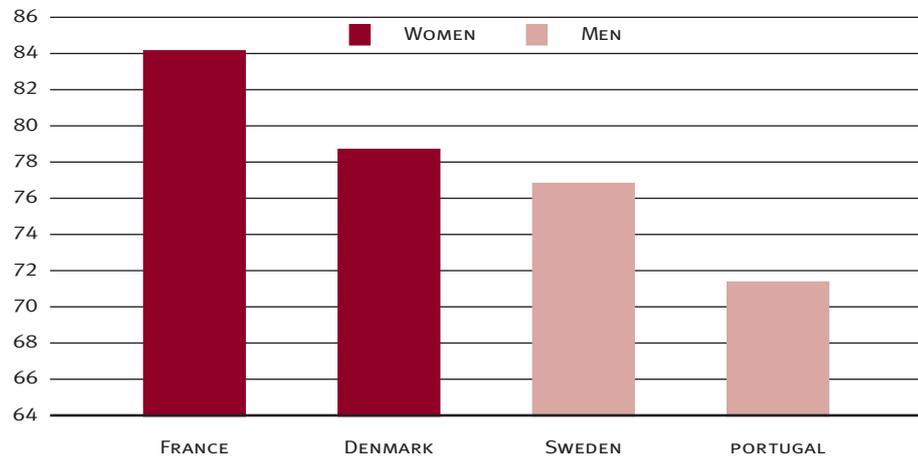


FIGURE 32 (b) — LIFE EXPECTANCY AT BIRTH IN YEARS



(1) NOTE: ONLY THE HIGHEST AND THE LOWEST FIGURES OF THE EU COUNTRIES ARE GIVEN.
SOURCE: EUROPEAN COMMISSION. HFA STATISTICAL DATABASE, WHO REGIONAL OFFICE FOR EUROPE, DENMARK. THE HEALTH STATUS IN THE EUROPEAN UNION NARROWING THE HEALTH GAP.

FIGURE 32 (c) — MORTALITY BY CANCER OF THE LUNG

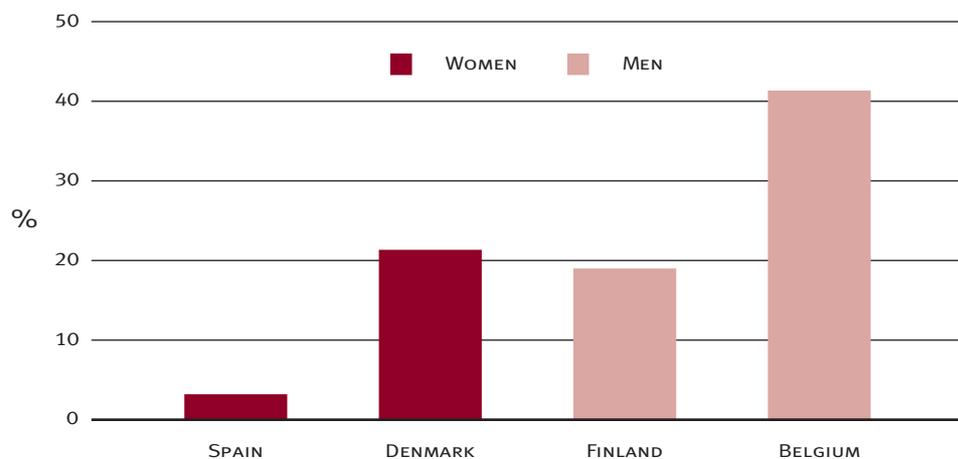


FIGURE 32 (d) — MORTALITY BY HEART DISEASE

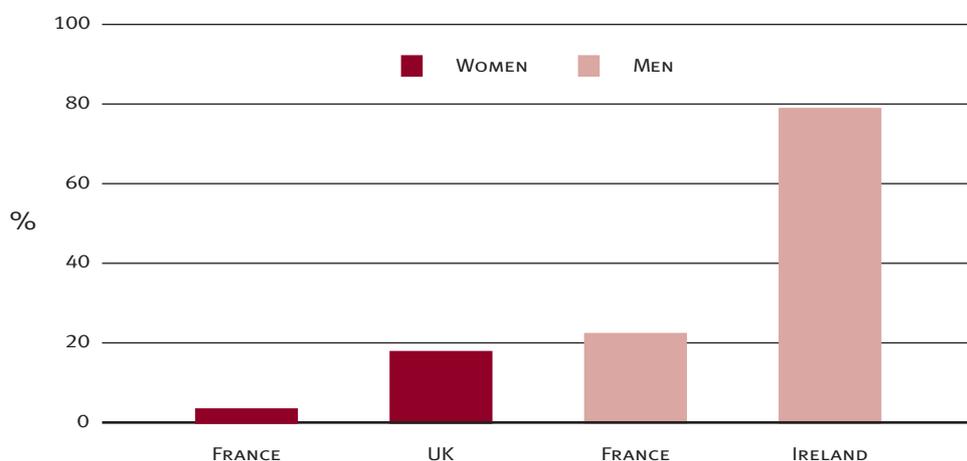
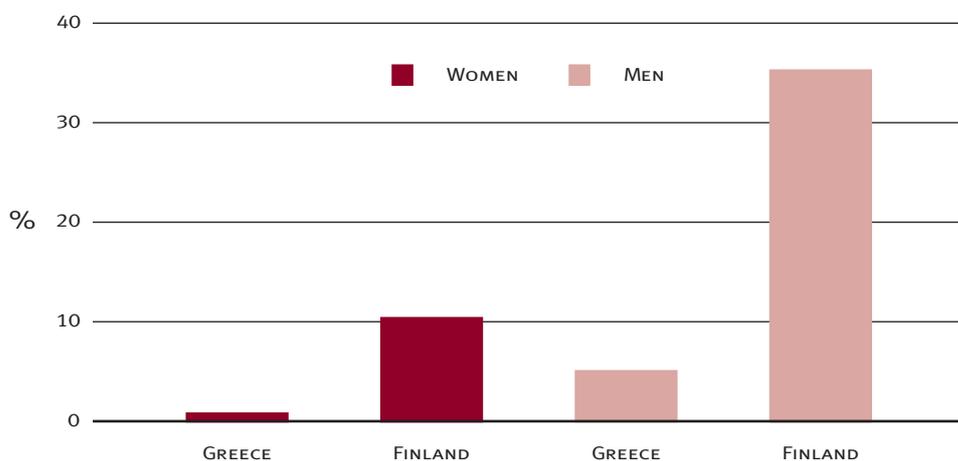
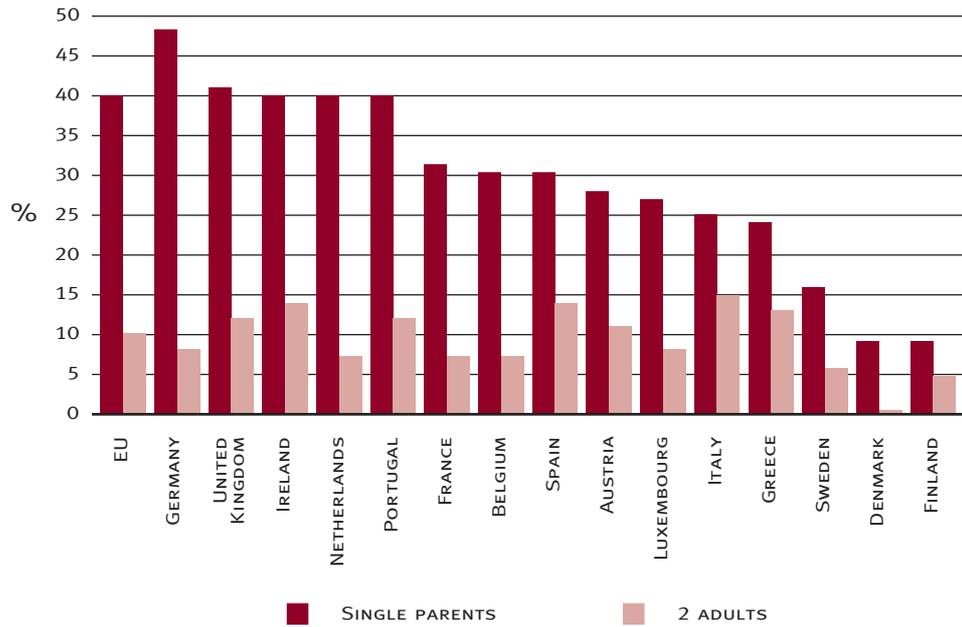


FIGURE 32 (e) — MORTALITY BY SUICIDE



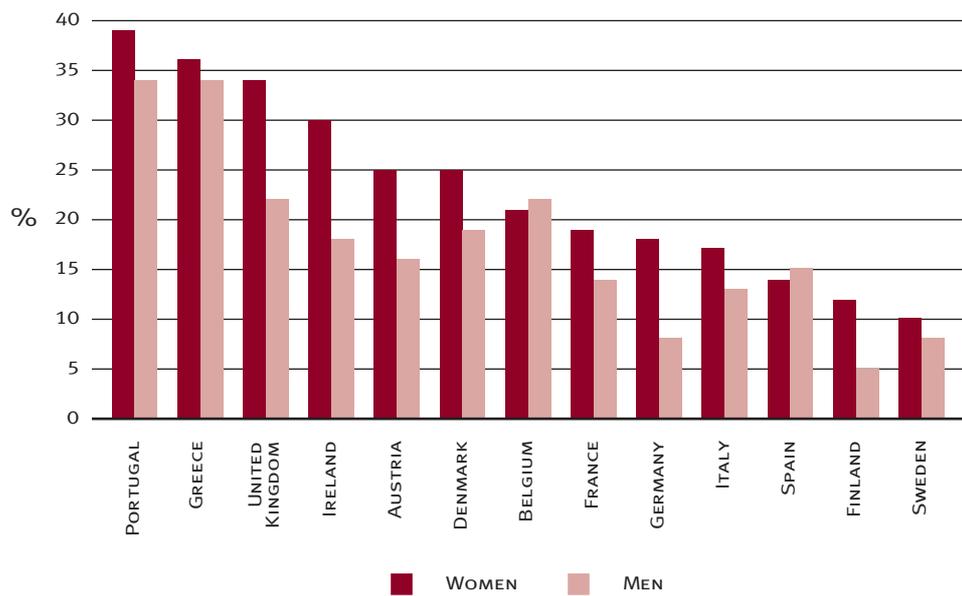
INCOME AND POVERTY

FIGURE 33 — RELATIVE POVERTY IN FAMILIES WITH CHILDREN



SOURCE: DRAFT JOINT REPORT ON SOCIAL INCLUSION. EUROSTAT ECHP.

FIGURE 34 — RELATIVE POVERTY AT OLD AGE



SOURCE: DRAFT JOINT REPORT ON SOCIAL INCLUSION. EUROSTAT ECHP.

Comissão Europeia

Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na União Europeia – Relatório Anual 2001

Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

2002 — 42 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-4078-3

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 51 01 84
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/112/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: elebooks@hellasnet.gr

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hanna@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: <http://www.mdl.lu>

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand L.d.

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./tfn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjeu-pub@btj.se
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BĂLGARIJA

Euopress Euromedia Ltd

59, blvd Vitoshka
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: <http://www.euopress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt.12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@tbb1.sltk.stuba.sk
URL: <http://www.sltk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: <http://www.incm.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza MBF (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
Commerce in Korea**

5th Fl. The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga., Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: eucock@eucock.org
URL: <http://www.eucock.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebicsl@slnet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: <http://www.bernan.com>

ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer
Wahl/Please contact the sales office of
your choice/Veuillez vous adresser au
bureau de vente de votre choix**

Office for Official Publications of the European
Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int



SERVIÇO DAS PUBLICAÇÕES OFICIAIS
DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-894-4078-3



9 789289 440783