

**resumo de****Políticas****Igualdade de género,
trabalho e velhice**Resumo de políticas da UNECE sobre o envelhecimento n.º 2
Novembro 2009**8.º Compromisso da estratégia da UNECE sobre o envelhecimento: Integrar uma abordagem de género numa sociedade em envelhecimento****Conteúdo**

Integração do género nas sociedades em envelhecimento	1
A ligação entre a participação na força de trabalho e segurança social	2
Desigualdades de género na velhice	3
Sistemas de pensões avaliados por sexo	3
Suporte para membros de família que se preocupam com idosos	5
Participação no mercado de trabalho	6
Flexibilidade no trabalho	7
Padrões de qualidade do cuidado infantil	8
Desincentivos para participar no mercado de trabalho: Tributação	9
Licença de paternidade	9
Implicações políticas	10
Lista de controlo	11
Bibliografia	12

Integração do género nas sociedades em envelhecimento

Para responder às mudanças demográficas e sociais, os efeitos das políticas sobre homens e mulheres e sobre todas as gerações devem ser considerados. A integração de género é o processo de avaliar as implicações para mulheres e homens de qualquer ação planeada, por exemplo, a legislação, as políticas e os programas, antes da implementação.

Isso permite o desenvolvimento de estratégias nas quais as preocupações e experiências específicas de mulheres e homens são uma dimensão integral do desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas.

A integração do envelhecimento e a integração do género estão interligadas.

As desigualdades de género na idade avançada resultam de desvantagens de género acumuladas durante o curso da vida.

A necessidade de adotar uma abordagem de curso de vida ao lidar com as interconexões entre o envelhecimento e o género surge da compreensão de que as circunstâncias atuais das pessoas idosas possam ser compreendidas por referências ao seu curso vital anterior.

Isso requer a vinculação de posições socioeconómicas, papéis e relacionamentos na vida posterior às biografias anteriores de homens e mulheres.

Em muitos países, a integração de género é um conceito estabelecido; outros estão embarcando em estratégias nacionais para erradicar a desigualdade de género em todas as gerações. Como este resumo segue uma abordagem de integração (género e envelhecimento), pode oferecer informações para os formuladores de políticas que são responsáveis por uma variedade de questões, por ex. políticas económicas e trabalhistas, políticas familiares e políticas para idosos.

Albânia

Em julho de 2006, o Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades iniciou o desenvolvimento da Estratégia Nacional sobre Igualdade de Género e Violência Doméstica (2007-2010), juntamente com um Plano de Ação.

Isso mostrou o compromisso do governo com a igualdade de género em todas as gerações, com um instrumento de políticas sincronizadas com as iniciativas da sociedade civil. A Estratégia Nacional para a Igualdade de Género é o produto de um processo inter-relacionado e inclusivo que envolveu diferentes instituições governamentais a nível central e local, sociedade civil, organizações sem fins lucrativos, grupos de interesses, representantes de forças políticas em casa, representantes no campo académico e parceiros internacionais. O documento foi elaborado com a participação de todos os atores e partes interessadas envolvidas em questões de igualdade de género. Essa ampla participação pretendia produzir um instrumento bem fundamentado e assegurar que o plano de ação e intervenção atendessem às reais necessidades e às capacidades das instituições do país.

A estratégia visa:

- Alcançar a igualdade de género na Albânia através da integração da perspectiva de género em todos os aspetos das políticas desenvolvidas e aplicadas. Isso significa igualdade de participação de mulheres e homens na vida social, económica e política do país, com igualdade de oportunidades para que desfrutem de todos os direitos e coloquem os seus potenciais individuais a serviço da sociedade;
- Melhorar a proteção, o desempenho do sistema judiciário e o apoio às vítimas de violência doméstica e concentrar-se mais especificamente na prevenção, atacando as causas profundas da violência doméstica e do abuso.

Fontes: República da Albânia; Estratégia Nacional sobre Igualdade de Género e Violência Doméstica 2007-2010, Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades - http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf

A ligação entre a participação da força de trabalho e a segurança social

As mulheres idosas superam os homens idosos em todos os países da região da UNECE. São mais propensos a viver na pobreza e a serem afetados por deficiências e restrições de mobilidade, estão mais representados entre aqueles que vivem em cuidados residenciais e estão em maior risco de abuso de idosos. Muitas mulheres idosas são viúvas e estão em desvantagem económica devido à baixa renda. Para adaptar políticas sociais adequadas para responder a uma sociedade cada vez mais envelhecida, é importante ter em conta essas diferenças de género.

A segurança financeira e social de mulheres e homens na terceira idade está ligada à sua participação atual e anterior no mercado de trabalho. As diferenças de género no status socioeconómico estão parcialmente enraizadas na divisão tradicional do trabalho por género, onde os homens são os principais responsáveis pelo sustento - ou seja, pelo trabalho remunerado - e as mulheres pelo trabalho doméstico não remunerado e pelos cuidados familiares. Isso tem impacto na capacidade de homens e mulheres acumularem direitos de segurança social para a idade de aposentadoria.

No entanto, é desejável que homens e mulheres sejam capazes de formar a sua família e a sua vida profissional durante seu período de idade de trabalho da forma adaptarem-se às suas necessidades pessoais sem arriscar a sua segurança na velhice. Para moldar a estrutura política para a igualdade de género ao longo do curso da vida, existem três estratégias importantes. A primeira é permitir e encorajar as mulheres, e especialmente as mães, a participar no mercado de trabalho e a construir carreiras da mesma forma que os homens. Entre outras coisas, isso contribuiria para o seu direito à previdência social na velhice, bem como para o atual sistema de pensões pré-pago dos seus países. Em segundo lugar, as mulheres que decidirem fazer uma pausa na carreira devido á responsabilidades de cuidados devem, no entan-

to, usufruir da segurança social na velhice. Um sistema de pensões avaliado por género compensaria toda a questão. Em terceiro lugar, deve-se reconhecer que o apoio dos membros da família tradicionalmente desempenha um papel importante no cuidado de pessoas idosas e muitas vezes pode ser a forma mais desejável de cuidado para os mesmos. Portanto, os membros da família em idade de trabalho precisam de ter a oportunidade de assistência ao realizar tais tarefas de cuidado.

No contexto da Estratégia de Implementação Regional da UNECE para o Plano Internacional de Ação contra o Envelhecimento de Madrid, tais políticas e programas tratam dos compromissos 5 (“Permitir que os mercados de trabalho respondam às consequências económicas e sociais do envelhecimento da população”) e 8 (“integrar uma abordagem de género numa sociedade envelhecida”).

Desigualdades de género na velhice

É bem conhecido que o envelhecimento da população coloca uma pressão sobre os recursos para fornecer segurança social na velhice. Ao mesmo tempo, o acesso das mulheres aos recursos ainda difere muito do dos homens, e os sistemas de proteção social, muitas vezes, não vão longe o suficiente para considerar as diferenças de género nos padrões de vida. 3 Possíveis soluções a ser consideradas para moldar a igualdade de género na velhice:

- Um sistema de pensões avaliado e equacionado por género
- Suporte potencial de membros da família e redes informais
- Participação da força de trabalho e contribuição para o sistema previdenciário

Sistemas de pensões avaliados por género

Em muitos países, os sistemas previdenciários consistem nos sistemas de repartições (PAYG) e nos sistemas financiados. O regime de pensões mais comum é o sistema de repartição, no qual as pensões são financiadas através de contribuições atualmente cobradas e os direitos de pensão são geralmente acumulados através de trabalho remunerado.

Menos tempo gasto em trabalho remunerado por causa de cuidados não remunerados em casa e a tendência de trabalhar em meio período devido a serviços inadequados de cuidado infantil juntamente com mercados de trabalho segregados por género, contribuem para o resultado de menor poder de negociação e autonomia feminina. Isso deixa as mulheres com fragmentos inadequados de proteção social, deixando-as com segurança insuficiente ou sem segurança individual.

Os sistemas de pensões financiados são financiados e os serviços são definidos por contribuições. O risco é totalmente ou parcialmente (depende do sistema) do indivíduo, em oposição às repartições, onde o Estado assume o risco. Como a atual crise financeira nos mostra, os sistemas previdenciários financiados podem ser desvantajosos para os que ganham menos e para as pessoas que fazem pausas na carreira. A fim de aumentar a igualdade entre mulheres e homens mais velhos, alguns governos precisam avaliar o seu sistema de pensões de acordo com fatores como a duração do trabalho ao longo da vida, o trabalho em tempo parcial ou integral e ambiente de trabalho, pois esses fatores podem diferir entre homens e mulheres devido a responsabilidades domésticas. As políticas públicas precisam abordar adequadamente os efeitos económicos dos papéis tradicionais sobre as mulheres idosas e garantir que o tempo gasto no cuidado de crianças ou de parentes idosos necessitados de cuidados seja considerado adequadamente em

relação aos seus direitos previdenciários. No entanto, outros fatores também desempenham um papel na sustentabilidade financeira dos sistemas nacionais de pensões. A idade de aposentadoria na União Europeia varia entre 57 na Itália e 67 na Dinamarca e na Islândia¹, o que mostra quão diferentes são os compromissos financeiros que os Estados europeus enfrentam em relação aos seus cidadãos mais velhos.

Como a população acima da idade de aposentadoria está a crescer mais rapidamente do que a da idade ativa, os recursos públicos para aposentadoria diminuirão. Neste contexto, a participação das mulheres na força de trabalho é de particular importância macroeconômica.

Avaliação da Reforma das Pensões de Impacto de Género no Reino Unido

O Reino Unido introduziu duas novas leis de pensões em 2007 e 2008, que introduzem importantes alterações na pensão do Estado a partir de 2010 e introduzem um novo plano de pensões privados de baixo custo que as pessoas poderão poupar a partir de 2012 (data prevista de início). A Avaliação de Impacto de Género analisa o provável impacto dessas reformas sobre mulheres e homens economizando para a aposentadoria. O 2007 / Ato aborda uma série de medidas que são cruciais de uma perspectiva de igualdade, a fim de garantir a justiça para ambos os géneros. Esses fatores dizem respeito aos fatores do mercado de trabalho (as mulheres às vezes trabalham para empresas menores com menor capacidade de fornecer serviços de segurança social), fatores de trabalho (as mulheres estão mais envolvidas no trabalho de meio-período) e de trabalho (as mulheres geralmente trabalham menos horas devido às responsabilidades de cuidar).

Um aspeto fundamental desta reforma é que uma vida de responsabilidades não remuneradas será recompensada na aposentadoria (no sistema de pensões do Estado) da mesma forma que uma vida de trabalho.

Fonte: Reino Unido: Departamento do Trabalho e Pensões: Avaliação do Impacto do Género na Reforma das Pensões, 2006 <http://www.dwp.gov.uk/docs/genderimpactassessment.pdf>

¹ Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008, p. 138. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF

Num sistema de pensões com capitalização, o nível da pensão de uma pessoa depende do montante acumulado na sua conta de pensão pessoal, para a qual é paga uma anuidade. Muitos países com esquemas de pensão financiados usam tabelas de vida diferentes para homens e mulheres no cálculo da tal anuidade. Como as mulheres vivem mais, elas podem ter uma anuidade mais baixa (pagamentos mensais mais baixos) do que os homens. A escolha de tabelas de vida e de quadros separados para homens e mulheres é feita pelas companhias de seguros privadas ou bancos ou é regulada pelo Estado. Na maioria dos países, os salários das mulheres continuam menores do que os dos homens, o que cria um diferencial de género nas contribuições para as contas de pensão pessoal e leva a anuidades mais baixas pagas às mulheres. Leis e regulamentos que promovem a igualdade salarial ajudam a reduzir a desigualdade nesse aspeto. No entanto, os salários mais baixos das mulheres costumam estar relacionados às interrupções mais frequentes na carreira dentro de um perfil de carreira vitalício.

As quebras de carreira não estão apenas a levar a níveis mais baixos de pagamento, mas também podem constituir períodos em que nenhuma contribuição é paga a um plano de pensão financiado.

Enquanto fica em casa para cuidar de crianças ou membros da família necessitados de cuidados, o Estado pode fazer provisões para que as contribuições sejam feitas para o sistema de pensão financiado em nome do indivíduo que cuida.

No entanto, muitas vezes essa contribuição é definida a um nível mínimo. Assim, os indivíduos envolvidos em tarefas de cuidados acumulam menos fundos nas suas contas de pensão e recebem uma anuidade menor. Tudo isso demonstra que as pessoas envolvidas no cuidado, a maioria das quais hoje são mulheres, enfrentam desigualdades fundamentais nos sistemas de pensão financiados. Claramente, a alteração destes sistemas de pensões é insuficiente para resolver o problema. As políticas precisam direcionar as causas subjacentes das desigualdades de gênero.

Alemanha: Seguro Estatutário de Aposentadoria. Períodos de criação de filhos e melhoria das expectativas de pensão acumuladas durante o período parental

- Mães ou pais nascidos a partir de 1921 no antigo Federal Laender, e a partir de 1927 no novo Laender, têm os seus períodos de criação creditados como períodos de contribuição obrigatória para o seguro de pensão estatutário, o que os torna elegíveis ou aumentam as suas pensões.
- Estes períodos de criação de filhos são creditados (adicionalmente) em acréscimo aos períodos de contribuição já existentes e em execução simultânea (por exemplo, por motivo de emprego remunerado) - até um limite anual ajustado que se aplica a todo o seguro obrigatório de pensão.
- A fim de atenuar o impacto dos baixos rendimentos subsequentes ao período de três anos de criação dos filhos, os direitos de pensão acumulados das pessoas que criam filhos que, embora tenham tido um emprego remunerado durante os primeiros 10 anos de vida da criança (período parental), ganham um ano. Salário abaixo da média, porque trabalham a tempo parcial devido a suas tarefas de criação de filhos, são atualizados para efeitos do cálculo da pensão. A partir do quarto ano de vida da criança, as contribuições para a pensão dessas crianças são aumentadas em 50% até um máximo de 100% da renda média.
- Consequentemente, os criadores com uma renda equivalente a dois terços do salário médio adquirem as mesmas reivindicações de pensão que os assalariados de renda média. Criadores com dois ou mais filhos menores de 10 anos recebem sempre o benefício máximo, independentemente de e até que ponto são remunerados.

Desde 2002, as tarefas de criação de filhos também se refletem no subsídio extra adicionado ao que o criador recebe. Fonte: www.deutsche-rent-versicherung-bund.de

Apoio para familiares que cuidam de idosos

As redes familiares continuam a contribuir com a maior parte das atividades de assistência na região da UNECE. Predominantemente, o cuidado é feito pelas mulheres. De fato, as pesquisas mostram que a maioria dos idosos preferem ser cuidados num contexto familiar, em casa, em vez de estar sob cuidados institucionais.

As políticas podem ser planejadas para ajudar os membros da família nas suas funções de cuidado, por exemplo, oferecendo creches ou centros de assistência médica para permitir que os membros da família tenham mais descanso.

Os cuidados familiares podem ser creditados à pensão e os cuidadores familiares podem receber treinamento para desempenhar as suas funções mais profissionalmente. Ao mesmo tempo, as medidas complementares devem ser implementadas para que as pessoas mais velhas, que não podem ser cuidadas no contexto familiar ou não tenham membros da família, possam ser oferecidos serviços profissionais noutros lugares.

Áustria: licença para cuidados paliativos em família

- A licença para cuidados paliativos familiares foi introduzida em 2002. As pessoas que prestam cuidados a familiares em estado terminal ou crianças gravemente doentes podem ser libertadas do trabalho durante uma licença até seis meses (para crianças gravemente doentes até aos nove meses), continuando a ser totalmente satisfeitas de direitos trabalhistas e de direito social (licença de hospício familiar).
- Isso contribui para uma melhor conciliação entre o trabalho e a vida familiar.
- Para permitir que famílias de baixa renda usem essa opção, o Esquema de Compensação por Despedimento de Hospitais Familiares foi introduzido.
- O limiar de elegibilidade é um rendimento mensal domiciliar ponderado (excluindo o abono de família, o abono de lar, o subsídio de longa duração e o subsídio de assistência a crianças) não superior a 700 euros.
- O subsídio mensal máximo corresponde ao rendimento não auferido devido à licença de hospício familiar.
- Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ: Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>
- Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm

Participação no mercado de trabalho

A longo prazo, promover a participação da força de trabalho das mulheres ao longo do ciclo de vida é uma medida fundamental a ser tomada para melhorar a segurança das mulheres na terceira idade. Se as mulheres conseguirem acumular fundos para a velhice desde cedo, haverá menos necessidade dos governos equilibrarem as desigualdades na previdência social para idosos. A extensão em que as mulheres participam da força de trabalho também tem um impacto direto no desenvolvimento macroeconómico. Existem vários mecanismos para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, o que beneficiaria uma sociedade como um todo. A necessidade de força de trabalho pode ser atendida por mulheres que atualmente não estão a trabalhar devido a responsabilidades de cuidado. Muitos países fizeram provisões para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. A fim de proporcionar condições favoráveis para que as mulheres participem do mercado de trabalho, os seguintes aspetos precisam ser considerados: uma infraestrutura flexível e desenvolvida para cuidar das crianças, padrões na qualidade do cuidado infantil, prevenção da discriminação de género e assédio no local de trabalho. Envolvimento dos homens nos cuidados e deveres familiares e um sistema fiscal avaliado por género.

Leis anti discriminação em antigos países socialistas

Avanços significativos foram feitos através da elaboração e aprovação de leis anti discriminação que proíbem a discriminação relacionada a gênero no local de trabalho. Por exemplo, a Estônia aprovou a Lei de Igualdade de Gênero em 2004, que define discriminação direta e indireta, bem como o assédio sexual; também requer a promoção da igualdade de gênero por instituições do Estado, governos locais e empregadores. A Lei da Igualdade de Gênero obriga as autoridades e os empregadores a promover a igualdade entre homens e mulheres, fortalecendo assim a base legislativa para a promoção da igualdade de gênero. Leis semelhantes também foram aprovadas na Lei do Trabalho da Letônia (2001). Avanços adicionais foram feitos na Lei de Relacionamento de Emprego da Eslovênia (2002) e na Lei Anti Discriminação da Bulgária (2003). O objetivo da nova legislação é reduzir a discriminação baseada em gênero em todas as áreas da vida, incluindo o local de trabalho.

Fontes: República da Bulgária, Ministério do Trabalho e Política Social, Lei de Proteção contra a Discriminação 2003 www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp

República da Estônia, Ministério de Assuntos Sociais, Departamento de Igualdade de Gênero, 2004, Lei de Igualdade de Gênero (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>

Lei do Trabalho da Letônia, 2001 <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf> Lei Eslovena de Relação de Emprego 2002, Ministério do Trabalho, Família e Assuntos Sociais http://www.mddsz.gov.si/pt/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act

Flexibilidade do trabalho

As questões relacionadas com a conciliação da vida profissional e familiar podem sofrer de insuficiente flexibilidade do mercado de trabalho. Diferentes modelos de tempo de trabalho podem ajudar as mulheres a cumprirem a responsabilidade no trabalho e na família de acordo com as suas necessidades. O estado pode ajudar a melhorar a imagem de modelos alternativos de tempo de trabalho no setor privado, por ex. através de prémios para as empresas familiares, e certificando-se de que mesmo através do direito à pensão de trabalho a tempo parcial seja acumulado.

Outra razão para as mulheres não voltarem ao trabalho pode ser o medo de enfrentar várias formas de assédio ou discriminação de gênero no local de trabalho.

Por conseguinte, o progresso na criação de um ambiente de trabalho favorável ao gênero tem de ser alcançado através da melhoria da legislação nacional anti discriminação.

Incentivos alemães para melhorar a conciliação entre trabalho e família nas empresas: “Auditoria Beruf und Familie” (“Auditoria Trabalho e Família”)

O governo alemão desenvolveu muitas estratégias para criar incentivos para empresas e empresas melhorarem a harmonização do trabalho e da família.

Um desses programas é o instrumento de gestão “Audit Beruf und Familie” - “Auditoria Trabalho e Família”.

Iniciada e desenvolvida por uma das principais fundações da Alemanha, a Fundação Hertie, esta auditoria é baseada numa abordagem holística para políticas de pró-família.

A auditoria fornece consultoria em soluções individuais para empresas e sociedades, e apoia e monitora os processos de implementação.

Os marcos de referência são, por exemplo, bons diálogos entre a administração e o pessoal, o direito a medidas favoráveis à família e uma cultura empresarial favorável à família. Sociedades e empresas são encorajadas pelo governo alemão com as provisões de fundos para a competição da auditoria.

Além disso, todos os ministérios federais tentam obter a certificação de acordo com os padrões de referência da auditoria como empregadores amigos da família até o final de 2009.

Fonte: Ministério Federal da Família, Idosos, Mulheres e Jovens, <http://www.bmfsfj.de>

Creche de crianças

Políticas familiares e cuidados para crianças e serviços de creches criam uma oportunidade para homens e mulheres encontrarem emprego em igualdade de género.

O bem-estar económico e social e a igualdade de oportunidades para ambos os sexos trabalharem, podem desempenhar um papel importante na decisão de uma família por uma criança.

O desenvolvimento de uma infraestrutura de cuidados infantis de alta qualidade é um aspeto essencial para que os pais se sintam à vontade para deixar seu filho no cuidado de uma creche institucional.

Implementação dos objetivos de Barcelona relativos às estruturas de acolhimento de crianças em idade pré-escolar pelos Estados-Membros da UE

Em Março de 2002, a UE convidou os seus Estados-Membros a “remover os desincentivos à participação feminina na força de trabalho e a ter em conta a procura de estruturas de acolhimento de crianças em conformidade com os padrões nacionais de prestação de cuidados infantis até 2010, para pelo menos 90% das crianças, crianças entre os 3 anos e a idade escolar obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos de idade”.

Em relação ao grupo etário inferior (0 a 3 anos), cinco países (BEL, DNK, ESP, NLD, SWE) atingiram o objetivo de Barcelona de 33% de cobertura, enquanto outros cinco (FRA, GBR, LUX, PRT, SVN) estão se aproximar deste alvo. Na maioria dos outros países, ainda há muito a ser feito para atender à demanda das creches.

Enquanto sete países (CYP, DEU, EST, FIN, IRL, ITA, LVA) atingiram um nível intermédio de cobertura (entre 16% e 26%), oito Estados-Membros (AUT, CZE, GRC, HUN, LTU, MLT, POL, SVK) mostram uma taxa de cobertura de 10% ou menos.

Em relação às crianças entre os 3 anos e a idade escolar obrigatória, oito estados membros (BEL, DNK, DEU, ESP, FRA, IRL, ITA, SWE) ultrapassaram o objetivo de Barcelona 90% e uma taxa de cobertura de 16%, enquanto os outros três (CYP, GBR, NLD) estão se aproximar dessa meta.

Sete Estados-membros (AUT, EST, FIN, HUN, PRT, SVK e SVN) têm uma taxa de cobertura substancial, mas ainda insuficiente, entre 70% e 85%.

Fontes: Comissão das Comunidades Europeias: Implementação dos objetivos de Barcelona. No que diz respeito às estruturas de acolhimento de crianças em idade pré-escolar, Bruxelas, COM (2008) 638. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en

Padrões de qualidade de puericultura

Não é só a pura existência de estruturas de acolhimento de crianças que contribui para a decisão de deixar uma criança na creche ou mesmo ter um filho. Para que os pais se sintam à vontade para deixar uma criança pequena em creches, a instituição precisa cumprir os padrões referentes à proporção de pessoal, currículos, saúde, segurança e treinamento de pessoal. Deixar um bebé ou uma criança pequena em creches não deve ser apenas uma opção para aqueles pais que não têm outra escolha. As instalações também devem ter uma qualidade que contribua positivamente para o bem-estar geral da criança, de acordo com os padrões que os pais são capazes de proporcionar aos filhos em casa.

Creche municipal na Finlândia

- Toda criança em idade escolar tem direito à creche municipal, logo que o período de subsídio parental da mãe ou do pai termine, independentemente do nível de renda dos pais ou se estão empregados ou não. O município deve oferecer creches na língua materna da criança se for uma das línguas oficiais da Finlândia, ou seja, finlandês, Sueco ou Sami. O pessoal das creches também apoia o desenvolvimento da língua e cultura das crianças ciganas e imigrantes.
- Numa creche, pode haver quatro crianças com menos de três anos por enfermeiro ou professor de jardim-de-infância, ou sete crianças com mais de três anos de idade.
- A maioria das crianças está na creche um dia inteiro, mas também são oferecidos cuidados de meio período. As autoridades municipais também operam creches de 24 horas para os filhos de pais que trabalham por turnos. Nas creches recebem refeições adequadas e saudáveis durante o dia.
- A equipe de creche é obrigada a ter pelo menos uma qualificação de nível secundário no setor social e de saúde.
- Numa creche, um em cada três membros da equipe pedagógica deve ter uma qualificação pós-secundária. A qualificação para um professor de jardim-de-infância é agora um diploma universitário. Os municípios cobram uma taxa pela creche numa base percentual, de acordo com o tamanho e a renda da família. Esta taxa é um máximo de 233 euros por mês para o primeiro filho, de 210 euros por mês para o segundo filho e de 46,60 euros por mês para cada criança subsequente.
- As famílias de menor renda são totalmente isentas dessas taxas. As taxas dos clientes cobrem cerca de 15% dos custos totais da creche.

Fontes: República da Finlândia: Finlândia Política familiar: Brochuras do Ministério de Assuntos Sociais e Saúde, 2006. http://www.stm.fi/c/docu-ent_library/get_file?FolderId=39503&name=DLFE-7155.pdf

Desincentivos à participação no mercado de trabalho: tributação

A fim de criar incentivos para as mulheres casadas alcançarem uma história completa de trabalho ou voltarem ao trabalho depois de terem filhos, os sistemas fiscais nacionais precisam passar por uma avaliação de género.

Em muitos países, o segundo assalariado da família é efetivamente mais tributado do que os indivíduos solteiros. Apenas em alguns países (FIN, GRC, HUN, SWE) os segundos assalariados e os indivíduos solteiros são taxados igualmente. Em alguns países, a diferença na tributação é maior para os de baixa renda. A alta tributação das mulheres casadas era tradicionalmente explicada pelo sistema de tributação conjunta das famílias, em que a renda do segundo assalariado está sujeita a taxas mais altas porque é agregada à renda do primeiro assalariado. O facto das mulheres casadas continuarem a ser mais tributadas, apesar dos resultados de tributação separados do subsídio de cônjuge dependente, que ainda existe na maioria dos sistemas e que é perdido se ambos os cônjuges trabalharem, e da introdução em alguns países de medidas fiscais num certo número de famílias.

Licença de paternidade

Toda criança em idade escolar tem direito à creche municipal, logo que o período de subsídio parental da mãe ou do pai termine, independentemente do nível de renda dos pais ou se os pais estão empregados. O município deve oferecer creches na língua materna da criança se for uma das línguas oficiais da Finlândia, ou seja, finlandês, Sueco ou Sami.

O pessoal de creches também apoia o desenvolvimento da língua e cultura das crianças ciganas e imigrantes.

Numa creche, pode haver quatro crianças com menos de três anos por um enfermeiro ou professor de jardim-de-infância, ou sete crianças com mais de três anos de idade.

A maioria das crianças está em creches em tempo integral, mas também são

oferecidos cuidados de meio período. As autoridades municipais também operam creches de 24 horas para os filhos de pais que trabalham em turnos. As crianças nas creches recebem as refeições adequadas e saudáveis durante o dia.

A equipe de creche é obrigada a ter pelo menos uma qualificação de nível secundário no setor social e de saúde.

Numa creche, um em cada três membros da equipe pedagógica deve ter uma qualificação pós-secundária.

Implicações políticas

Para resumir as políticas para o bem-estar das mulheres na terceira idade devem atingir todas as idades.

A fim de prevenir as desigualdades da segurança social na velhice, é importante que as sociedades criem condições otimizadas para a conciliação entre trabalho e a vida familiar.

No entanto, tanto os pais que trabalham em período integral e tendo filho na creche não atendem às necessidades de todas as famílias e das mulheres. Por conseguinte, é importante que os Estados-Membros encontrem soluções para lidar com as consequências da acumulação desigual de direitos de pensão, no caso em que as mulheres (ou homens) decidam fazer uma pausa na carreira devido ao trabalho de cuidar (não é remunerado).

Para implementar este objetivo de forma eficaz, recomenda-se a coordenação entre as áreas políticas e entre as agências governamentais que visam diferentes grupos etários e trabalham em diferentes áreas políticas.

Checklist: Igualdade de género e velhice		
Áreas principais	Áreas de implementação	Elementos chave
Sistema de pensões avaliado por género	Pensões	Ajustamento ao trabalho a tempo parcial
		Ajuste para interrupções de carreira devido a deveres de cuidado
		Ajuste de salários
Suporte através de membros da família	Membros da família em idade e trabalho suportam idosos	Transferências monetárias
		Ajuda financeira
	Pensionistas apoiam famílias em idades de trabalho	Cuidados infantis
		Marco legal nas leis trabalhistas
		Treinamento
Conciliação do trabalho com a vida familiar	Flexibilidade no trabalho	Leis e regulamentos trabalhistas
		Incentivos para o setor privado Introduzir modelos de trabalho flexíveis
		Opinião pública
	Infraestrutura da creche para crianças	Creche
		Jardim de Infância / Berçário
		Escolas
	Padrões de qualidade no cuidado infantil	Relação Trabalho-filho
		Treinamento para profissões de cuidadores
		Melhoria dos currículos
	Redução dos desincentivos na participação no mercado de trabalho	Impostos
		Benefícios
		Segurança social

Bibliografi

Albânia: Estratégia Nacional para a Igualdade de Género e Violência Doméstica 2007-2010, Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades. http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf; www.mpcs.gov.al/dpshb/

Comissão das Comunidades Europeias: Implementação dos objetivos de Barcelona. No que diz respeito às estruturas de acolhimento de crianças em idade pré-escolar, Bruxelas, COM (2008) 638. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en

Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE): Bebés e Chefes: Uma Síntese de Resultados para países da OCDE. 2007. www.oecd.org/els/social/family

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE): Participação da Força de Trabalho Feminina. Tendências passadas e principais determinantes nos países da OCDE. 2004. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/5/31743836.pdf>
Bulgária, Ministério do Trabalho e Política Social, Lei da Proteção contra a Discriminação 2003. www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp

Estónia, Ministério de Assuntos Sociais, Departamento de Igualdade de Género, 2004, Lei de Igualdade de Género (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>

Finlândia: Finlândia Política familiar: Brochuras do Ministério de Assuntos Sociais e Saúde, 2006. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf

Holanda: Ministério da Saúde, Assistência Social e Desporto. <http://www.minvws.nl/en/themes/social-support-act>

Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPAS- SUNGSGESETZ: Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b.

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf> Republik Österreich;

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz.

http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm

Reino Unido: Departamento de Trabalho e Pensões: Avaliação de Género da Reforma Previdenciária.

2007. <http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/GenderImpactAssessment-5-Dec2007.pdf>

Nações Unidas. Programa de Gerações e Género: conceitos e diretrizes. Nova York e Genebra, 2007