

PARECERES

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

543.^a REUNIÃO PLENÁRIA DO CESE, 15.5.2019-16.5.2019

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Questões em matéria de igualdade de género»

(parecer de iniciativa)

(2019/C 240/02)

Relatora: **Indrė VAREIKYTė**

da Plenária	20.9.2018
Base jurídica	Artigo 32.º, n.º 2, do Regimento Parecer de iniciativa
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	24.4.2019
Adoção em plenária	15.5.2019
Reunião plenária n.º	543
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	200/4/7

1. Conclusões e recomendações

1.1. Na opinião do Comité, a igualdade de género é uma questão societal e só uma sociedade igualitária em termos de género pode ser económica e socialmente forte. Por conseguinte, a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens é um imperativo económico e social.

1.2. Embora a igualdade de género seja um objetivo fundamental da UE, o CESE lamenta que, ao ritmo atual, sejam necessários mais de 100 anos para alcançar este objetivo, em especial se os progressos continuarem a ser entravados por um recuo nos domínios mais importantes de desenvolvimento e por um abrandamento geral do crescimento económico.

1.3. O Comité estima que a UE e os seus Estados-Membros devem envidar todos os esforços para concretizar o ODS 5, relativo à igualdade de género, até 2030. Apela, portanto, para uma estratégia quinquenal da UE em matéria de igualdade de género que seja integrada e ambiciosa ⁽¹⁾ e abranja o mandato da próxima Comissão e do Parlamento Europeu. Apela também para um compromisso forte por parte das instituições da UE, dos governos, da sociedade civil e do setor privado para com a igualdade de género, a fim de abordar, simultaneamente e de forma holística e eficaz, todos os aspetos da igualdade, através de medidas de igual impacto.

1.4. O CESE apela para que a igualdade de género continue a ser um objetivo independente nos futuros quadros financeiros, com um compromisso claro em matéria de igualdade de género e de integração da perspetiva de género e a inclusão de indicadores de género, de uma avaliação do impacto no género e de uma orçamentação sensível ao género em todos os programas e domínios de intervenção política. A dimensão do género também deve ser integrada nas recomendações específicas por país.

1.5. O Comité insta a Comissão Europeia a publicar um pacote sobre os serviços em matéria de cuidados a fim de promover a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a rever as metas de Barcelona em matéria de estruturas de acolhimento de crianças.

1.6. O CESE condena todas as formas de violência contra as mulheres e incentiva os Estados-Membros que ainda não ratificaram a Convenção de Istambul a reconsiderarem a sua posição. O CESE insta igualmente a Comissão a aditar o assédio em linha e o assédio moral às mulheres à definição de discursos ilegais de incitação ao ódio. Cumpre estabelecer indicadores a nível da UE para a recolha de dados comparáveis sobre a violência contra as mulheres, uma vez que tal contribuiria para a definição de medidas políticas eficazes.

1.7. O Comité assinala que o debate em torno da diretiva relativa às mulheres nos conselhos de administração mantém-se na agenda da Presidência romena do Conselho da UE, com o objetivo de aumentar a participação das mulheres nos órgãos de decisão. Insta o Conselho a prosseguir os seus esforços, bem como o debate sobre a diretiva relativa às mulheres nos conselhos de administração. O Comité insta igualmente a indústria a assumir um papel de liderança e a reforçar a participação das mulheres em cargos de decisão.

(1) JO C 110 de 22.3.2019, p. 26.

1.8. O CESE solicita que sejam tomadas medidas eficazes para assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente medidas para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres, bem como para combater a segregação de género, horizontal e vertical, nas profissões.

1.9. O CESE propõe a criação de um fundo jurídico de emergência a nível da UE com o objetivo de prestar apoio às organizações da sociedade civil que impugnem nos tribunais a legislação local ou nacional que viola os direitos das mulheres.

1.10. O Comité toma nota do papel desempenhado pelos meios de comunicação social, a publicidade e os exemplos de personalidades públicas na promoção da igualdade de género e insta para que se tomem medidas destinadas a assegurar que a publicidade tem um impacto positivo, em vez de negativo, em termos de representação e promoção da igualdade de género na sociedade.

1.11. O CESE exorta as instituições públicas e as organizações da sociedade civil em toda a UE a promoverem a igualdade de género através das suas políticas e ação externa e a introduzirem medidas internas exemplares, como a promoção das mulheres para cargos de decisão e a integração da perspetiva de género em todos os seus processos e políticas.

1.12. Tendo em conta o disposto no artigo 300.º, n.º 5, do TFUE, o Comité exorta o Conselho a rever as suas orientações para a nomeação dos membros do CESE e recomenda aos Estados-Membros que proponham os seus membros com base na paridade de género. O Comité procurará assegurar a igualdade entre mulheres e homens nas suas atividades, integrar a igualdade de género no seu processo de trabalho e criar um grupo de acompanhamento («follow-up-group») incumbido de elaborar orientações adequadas.

2. Considerações gerais

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um valor fundamental e um objetivo da União Europeia, consagrado nos tratados europeus e na Carta dos Direitos Fundamentais, e recentemente reafirmado no Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Para além do seu quadro legislativo e político para obtenção da igualdade de género, a UE apoia a aplicação da Plataforma de Ação de Pequim e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, bem como o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e os resultados das respetivas conferências de revisão.

2.2. Embora tenham sido lançadas numerosas iniciativas positivas na Europa destinadas a combater vários aspetos das desigualdades de género, as forças motrizes por trás de uma verdadeira igualdade, especialmente nos Estados-Membros e nas regiões, são complexas e multifacetadas. Não obstante os progressos gerais realizados, o CESE lamenta que, ao ritmo atual, sejam necessários mais de 100 anos para alcançar a igualdade de género na UE. O CESE defendeu a adoção de uma estratégia global de sustentabilidade na aplicação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Neste contexto, o Comité estima que a UE e os seus Estados-Membros devem envidar todos os esforços para concretizar o ODS 5, relativo à igualdade de género, até 2030.

2.3. O CESE também está preocupado pelo facto de os progressos em matéria de igualdade de género estarem a ser seriamente comprometidos pelo atual retrocesso nos domínios da emancipação económica das mulheres (emprego, conciliação entre a vida profissional e pessoal, direitos sociais, cuidados), da educação, da saúde e direitos sexuais e reprodutivos, da violência contra as mulheres e das ONG de mulheres, bem como nos domínios fundamentais do quadro institucional e político da UE e dos seus Estados-Membros.

2.4. Além disso, prevê-se um abrandamento do crescimento económico de alguns países europeus, havendo, por conseguinte, o risco de que a igualdade de género possa deixar consequentemente de ser uma prioridade para os Estados-Membros e as empresas. É importante que o impacto das políticas macroeconómicas em termos de género seja plenamente avaliado e tido em conta quando da conceção das políticas orçamentais, assim como das políticas de proteção social e de conciliação entre a vida profissional e pessoal, entre outras, a fim de evitar o agravamento das desigualdades de género existentes.

2.5. O Comité considera que para promover e assegurar a aplicação efetiva das políticas da UE em matéria de igualdade de género é necessária uma nova estratégia quinquenal da UE para a igualdade de género, que abranja o mandato da próxima Comissão e do próximo Parlamento Europeu. Também os governos, a sociedade civil, o setor privado e as instituições europeias têm de assumir um compromisso renovado para com a igualdade de género. Este compromisso não só é necessário para assegurar uma sociedade justa e equitativa, mas é também a melhor resposta coletiva para combater os movimentos populistas discriminatórios e misóginos que colocam atualmente em risco as sociedades democráticas.

2.6. A opinião pública apoia o ponto de vista do CESE nesta matéria, já que a maioria dos europeus considera que a igualdade de género é crucial para uma sociedade justa e democrática (91%), para a economia (87%) e para si a nível pessoal (84%). Além disso, a percentagem de cidadãos da UE que gostariam que esta interviesse mais neste domínio aumentou 10% (de 55% para 65%) em apenas dois anos (2016-2018).

2.7. Neste contexto, o Comité lamenta que o financiamento global da UE atribuído a medidas em prol da igualdade de género no período de 2014-2020 seja de apenas 6,17 mil milhões de euros, ou seja cerca de 0,6% das dotações globais. O CESE apela para que a igualdade de género continue a ser um objetivo independente nos futuros quadros financeiros, que têm igualmente de demonstrar um compromisso claro em matéria de igualdade de género e de integração da perspectiva de género e incluir indicadores de género, uma avaliação do impacto no género e uma orçamentação sensível ao género, tanto a nível da UE como a nível nacional. Há que ter em conta a integração da perspectiva de género e a afetação de fundos específicos a medidas em prol da igualdade de género não só em programas que abordem questões relacionadas com o emprego e a inclusão social ou os direitos humanos fundamentais [por exemplo, fundos do FSE, do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania, do FAMI, do Programa da União Europeia para o Emprego e a Inovação Social (EaSI)], mas também em domínios políticos que não são considerados como estando diretamente relacionados com a igualdade de género, mas que podem ter efeitos significativos em termos de género, como o das TIC, dos transportes, do desenvolvimento urbano e rural, do comércio, do apoio ao investimento, do desenvolvimento sustentável e das políticas ambientais. A dimensão da igualdade entre homens e mulheres, avaliada com base no Índice de Igualdade de Género, deve tornar-se parte integrante do processo do Semestre Europeu, incluindo os relatórios por país e as recomendações específicas por país.

2.8. À luz do recente aumento dos casos #MeToo, o Comité felicita a provedora de Justiça europeia pela sua recomendação para a adoção de um código de conduta reforçado em todas as instituições da UE e considera que este também deve ser rapidamente adaptado e adotado pelas instituições públicas dos Estados-Membros.

2.9. O CESE exorta as instituições públicas e as organizações da sociedade civil em toda a UE não só a promoverem a igualdade de género nas suas políticas e ação externa, mas também a introduzirem medidas internas exemplares, como a promoção das mulheres para cargos de decisão e a integração da perspectiva de género em todos os seus processos e políticas que são atualmente limitados, mas que podem servir de forte exemplo positivo às empresas e instituições públicas circundantes e assim aprofundar o diálogo sobre a aplicação de medidas em prol da igualdade de género em todos os níveis da sociedade europeia.

3. Economia

3.1. A igualdade de acesso aos recursos económicos não é apenas uma questão de independência económica das mulheres, mas um pré-requisito para cumprir os objetivos da UE em matéria de crescimento económico sustentável, emprego de qualidade, coesão social, prosperidade e competitividade. Incentivar a participação das mulheres no mercado de trabalho é crucial para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e, de um modo mais geral, para o PIB, a fim de garantir que a UE tira pleno partido dos talentos disponíveis.

3.2. No mercado de trabalho, as mulheres europeias continuam a enfrentar desigualdades de género persistentes, segregação e disparidades salariais entre homens e mulheres, fatores que, por si só, custarão à UE cerca de 240 mil milhões de euros de PIB até 2030 e que têm um efeito imediato na remuneração líquida das mulheres e um efeito a longo prazo nos seus direitos em matéria de segurança social e de pensão. Por conseguinte, o CESE acolhe com agrado a consulta da Comissão que visa avaliar as disposições da Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de remuneração consagrado no Tratado, a fim de assegurar uma melhor aplicação prática do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de valor igual.

3.3. Embora um horário de trabalho reduzido possa ser uma escolha, mais de um quarto da população europeia trabalha a tempo parcial involuntariamente. As mulheres estão sobrerrepresentadas no trabalho a tempo parcial, e a sua opção por essa forma de trabalho é muitas vezes ditada pelas suas obrigações de cuidar de familiares. A percentagem de trabalho a tempo parcial involuntário registou apenas uma ligeira diminuição (0,1%) nos últimos anos. Uma das razões para o trabalho a tempo parcial involuntário é a falta de infraestruturas adequadas de acolhimento e de condições de trabalho flexíveis que lhes poderiam proporcionar melhores oportunidades de conciliar vida pessoal e vida profissional. De um modo geral, as mulheres também estão mais expostas ao risco de pobreza e a perspetivas de carreira limitadas. Além disso, em comparação com os homens, só quase metade das mulheres criam as suas próprias empresas em toda a UE.

3.4. Por conseguinte, o CESE solicita que sejam tomadas medidas eficazes para assegurar a igual participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, bem como para combater a segregação de género, horizontal e vertical, no trabalho. A criação de mais oportunidades de acesso a um emprego de qualidade a tempo inteiro e a condições de trabalho flexíveis para as mulheres deve ser uma prioridade fundamental.

3.5. No entender do Comité, é absolutamente necessário promover políticas laborais favoráveis à família e à igualdade de género e aplicar medidas transformadoras e orientadas que possam reequilibrar a distribuição desigual de tarefas domésticas e de assistência à família entre mulheres e homens^(?), sobretudo porque as condições económicas estão a colocar cada vez mais pressão sobre os trabalhadores. O acompanhamento da transposição da diretiva da UE relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar será essencial para assegurar reformas ascendentes rumo a licenças com vencimento adequadas e condições de trabalho flexíveis, bem como para avaliar o impacto das novas medidas na adesão dos pais à licença parental e de paternidade.

(?) JO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

3.6. É essencial adotar medidas adequadas, como a prestação, em moldes acessíveis e comportáveis, de serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados, bem como medidas que encorajem os homens a gozar de licença, a fim de permitir aos progenitores e cuidadores entrar, permanecer ou regressar ao mercado de trabalho. O CESE insta a Comissão Europeia a lançar um pacote sobre os serviços em matéria de cuidados a fim de promover a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e de complementar a diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, englobando um conjunto de políticas, financiamento e recomendações, e a rever as metas de Barcelona em matéria de estruturas de acolhimento de crianças.

3.7. A negociação coletiva pode desempenhar um papel importante no combate às desigualdades de género no mercado de trabalho. A recomendação da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT relativa a um programa transformador para a igualdade de género deve nortear as atividades dos parceiros sociais, dos Estados-Membros e das instituições da UE.

4. Educação e formação

4.1. Apesar das várias mudanças encorajadoras registadas nos resultados escolares de mulheres e homens, continuam a verificar-se padrões de segregação com base em estereótipos em todos os Estados-Membros. Os homens continuam a estar muito sub-representados em setores associados a profissões tradicionais femininas, como o da saúde e bem-estar, das artes e humanidades ou da formação de professores e ciências da educação, e a ultrapassar, em número, as mulheres em profissões relacionadas com ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e as TIC em todos os Estados-Membros. Tal cria desafios adicionais para as mulheres, uma vez que as competências nos domínios dos CTEM, das TIC e da AI já são cruciais atualmente e tornar-se-ão indispensáveis no futuro ⁽³⁾.

4.2. As mulheres com baixos níveis de competências e qualificações necessitam de apoio adicional para melhorar a sua posição no mercado de trabalho, uma vez que a disparidade entre homens e mulheres no emprego é mais acentuada entre as pessoas não qualificadas ou com um baixo nível de qualificações e as que enfrentam discriminação intersetorial. A adoção de medidas políticas dirigidas especificamente a grupos vulneráveis de mulheres, especialmente às mulheres com deficiência ⁽⁴⁾ e que enfrentam múltiplas desvantagens, ajudaria a aumentar os seus níveis de competência.

4.3. As mulheres continuam a aumentar a sua participação no ensino superior e ultrapassam, em número, os homens em muitas áreas deste nível de ensino. No entanto, continua a haver segregação no ensino superior e profissional, o que limita as opções profissionais em setores não tradicionais e o acesso às mesmas oportunidades de carreira.

4.4. Por conseguinte, é crucial continuar a abordar os estereótipos baseados no género e a segregação na educação e na formação, apoiando currículos sensíveis às questões de género no ensino, prestando aconselhamento de carreira e realizando campanhas nos meios de comunicação social que incentivem os rapazes e as raparigas, bem como os homens e as mulheres, a seguirem carreiras que estejam em sintonia com as suas competências e aptidões; promover oportunidades de carreira e possibilidades de evolução na carreira para as mulheres e os homens que optam por setores não tradicionais; criar oportunidades para as mulheres tirarem partido do nível de instrução por si alcançado no ensino superior da mesma forma que o fazem os homens, a fim de quebrar o teto de vidro imposto às mulheres no mundo académico ⁽⁵⁾; e aumentar as oportunidades de apoio às mulheres empresárias ⁽⁶⁾, especialmente em setores não tradicionais. Também é de recomendar uma maior sensibilização para as questões ligadas à igualdade de género e às competências dos funcionários e dos profissionais da administração pública na matéria.

5. As mulheres e a pobreza

5.1. As mulheres enfrentam um maior risco de pobreza, em parte por receberem salários mais baixos por hora e estarem sobrerrepresentadas na categoria dos trabalhadores remunerados com o salário mínimo e em setores com níveis salariais mais baixos, e têm maior probabilidade de trabalharem a tempo parcial, de serem confrontadas com condições de trabalho não flexíveis ou de se ausentarem mais vezes do trabalho por motivos relacionados com a prestação de cuidados. A feminização da pobreza é a consequência de diversos fatores, como a desvalorização do trabalho das mulheres e a disparidade salarial entre homens e mulheres. A disparidade entre homens e mulheres no emprego aumenta substancialmente quando há filhos, o que reflete as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para conciliar a educação e os cuidados prestados aos filhos com o seu trabalho, assim como o tratamento discriminatório e injusto enfrentado pelas mulheres grávidas ou que regressam de uma licença de maternidade.

5.2. É fundamental reconhecer que as mulheres não são uma categoria homogénea e que são necessárias medidas específicas para mulheres que enfrentam discriminação ou desvantagens para além do género, isto é, mulheres com deficiência, mulheres definidas pela raça, LGBTQ+, mulheres em zonas rurais, imigrantes, refugiadas ou requerentes de asilo, mulheres jovens e idosas.

5.3. O Comité recomenda, por isso, uma série de medidas de apoio que promovam a igualdade de género na atividade económica:

— integração da perspetiva de género nas iniciativas de desenvolvimento económico,

⁽³⁾ JO C 173 de 31.5.2017, p. 45.

⁽⁴⁾ JO C 367 de 10.10.2018, p. 20.

⁽⁵⁾ JO C 12 de 15.1.2015, p. 10.

⁽⁶⁾ JO C 299 de 4.10.2012, p. 24.

- promoção da igualdade no emprego, a fim de possibilitar a independência económica e a segurança financeira,
- promoção de iniciativas que sensibilizem para a importância da independência económica das mulheres com vista à redução da pobreza,
- combate aos efeitos da interrupção da carreira e de padrões de trabalho diferentes sobre o risco de as mulheres se encontrarem em situação de pobreza ao longo da vida,
- desenvolvimento de medidas orientadas para grupos específicos e vulneráveis de mulheres em maior risco de pobreza,
- prosseguimento da reforma dos regimes nacionais de pensões, integrando a dimensão do género nos direitos de pensão (por exemplo, incluindo os períodos de licença de maternidade/paternidade e outras licenças para prestação de assistência no cálculo das pensões),
- combate à pobreza infantil integrando a dimensão do género e uma abordagem holística que potencie as sinergias entre a inclusão social, a igualdade de género e outros domínios e com outros instrumentos financeiros e de política,
- revisão, adoção e manutenção de políticas macroeconómicas e de estratégias de desenvolvimento que tenham em conta as necessidades e os esforços das mulheres em situação de pobreza.

6. Direitos humanos

6.1. A igualdade de género é um princípio fundamental que constitui parte integrante dos direitos humanos, sendo um pré-requisito da aplicação plena dos direitos humanos a todas as pessoas e da possibilidade de todos os exercerem.

6.2. O CESE condena todas as formas de violência contra as mulheres e insta os Estados-Membros que ainda não ratificaram a Convenção de Istambul a reconsiderarem fazê-lo sem demora. Cumpre estabelecer indicadores a nível da UE para a recolha de dados comparáveis sobre a violência contra as mulheres, uma vez que tal contribuiria para a definição de medidas políticas eficazes. Para o efeito, a experiência adquirida em alguns países da UE poderá dar uma indicação quanto à abordagem a adotar. O CESE insta igualmente a Comissão a atualizar a recomendação sobre as medidas destinadas a combater eficazmente os conteúdos ilegais em linha e o Código de Conduta em matéria de luta contra os discursos ilegais de incitação ao ódio em linha, que foi acordado pela Comissão Europeia e pelas empresas de TI a nível mundial, acrescentando o assédio em linha e o assédio moral às mulheres na definição de discursos ilegais de incitação ao ódio.

6.3. O Comité lamenta profundamente o atual retrocesso em matéria de saúde e direitos sexuais e reprodutivos das mulheres na Europa, que tem graves implicações para os direitos humanos das mulheres e representa uma ameaça geral à universalidade dos direitos humanos. Além disso, embora os retrocessos legislativos tenham visado especificamente o acesso das mulheres aos serviços de aborto legal em alguns países europeus (mesmo quando está comprovado que uma educação sexual abrangente pode reduzir as gravidezes indesejadas em 50%), outros aspetos da saúde e direitos sexuais e reprodutivos das mulheres foram igualmente afetados, por exemplo, os requisitos legais para a obtenção de receitas médicas para aquisição de pílulas de contraceção de emergência. Além disso, entraram em vigor várias políticas e leis retrógradas com um amplo conjunto de consequências prejudiciais para os direitos das mulheres, nomeadamente leis que têm o efeito de prejudicar a educação sexual, impedir a divulgação de informações sobre a orientação sexual e a identidade de género, inclusivamente para fins educativos, ou descriminalizar determinadas formas de violência doméstica.

6.4. O CESE apela às instituições da UE e à sociedade civil para que colaborem no sentido de tomarem de imediato medidas duras contra tais leis. O Comité propõe igualmente a criação de um fundo jurídico de emergência a nível da UE com o objetivo de prestar apoio às organizações da sociedade civil que impugnem nos tribunais a legislação que viola os direitos das mulheres.

6.5. O CESE salienta igualmente a importância de eliminar os obstáculos que as mulheres e, especificamente, as vítimas de violência enfrentam quando tentam obter reparação pela violação dos seus direitos, bem como de assegurar a igualdade de acesso à justiça para todas as mulheres, através da eliminação dos obstáculos económicos, culturais e institucionais (em função do género) como condição prévia necessária para os direitos humanos das mulheres. Além disso, o Comité lamenta que ainda não estejam disponíveis indicadores para avaliar os progressos dos Estados-Membros no domínio dos direitos humanos das mulheres e que permaneça mais elevada, de um modo geral, a probabilidade de os homens serem julgados de forma não objetiva e privados de direitos parentais e de visita.

7. As mulheres no poder e na tomada de decisões

7.1. Apesar dos progressos registados nos últimos anos, a sub-representação das mulheres na tomada de decisões políticas e económicas continua a ser um desafio para a UE e os seus Estados-Membros. A todos os níveis de governo, as mulheres ocupam apenas um terço dos cargos de decisão política e apenas um quarto dos cargos ministeriais de nível superior e inferior. As instituições económicas e financeiras públicas e privadas continuam a ser quase totalmente dominadas pelos homens.

7.2. O CESE lamenta que, mesmo após os apelos constantes vindos de toda a União Europeia e do próprio Comité⁽⁷⁾, o limiar de 40 % de mulheres em conselhos de administração de empresas até 2020 não seja alcançado. Assinala que o debate em torno da diretiva relativa às mulheres nos conselhos de administração mantém-se na agenda da Presidência romena do Conselho da UE, com o objetivo de aumentar a participação das mulheres nos órgãos de decisão. Insta o Conselho a prosseguir os seus esforços, bem como o debate sobre a diretiva relativa às mulheres nos conselhos de administração. O Comité insta igualmente a indústria a assumir um papel de liderança e a reforçar significativamente a participação das mulheres em cargos de decisão.

7.3. O Comité recomenda reiteradamente⁽⁸⁾ que se pondere a adoção de instrumentos e estratégias eficazes (por exemplo, medidas jurídicas, orçamentais e voluntárias, quotas de género) para quebrar o teto de vidro e alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos eleitos e de direção nas principais estruturas políticas. É mais importante do que nunca enfrentar e combater as normas, atitudes e estereótipos em matéria de género que impedem a representação equitativa das mulheres em cargos de decisão nos domínios político, económico e social.

7.4. O CESE recomenda que a Comissão lance uma iniciativa para incentivar mais mulheres a participar na política e a votar em candidatas qualificadas, criando medidas para investir nas suas competências, fundações de recursos e redes de mentorado.

7.5. O CESE congratula-se com a meta definida pelo presidente da Comissão, Jean-Claude Juncker, para que, até ao final do atual mandato, pelo menos 40 % dos seus quadros médios e superiores sejam mulheres e, neste contexto, reconhece que, uma vez que o CESE é um órgão da UE que representa a sociedade civil europeia e atua como ponte entre a sociedade e as instituições da UE, é lamentável que apenas 30 % dos seus membros sejam mulheres. Por conseguinte, o Comité exorta o Conselho a rever as suas orientações para a nomeação dos membros do CESE por forma a ter em conta a evolução económica, social e demográfica na União, como previsto no artigo 300.º, n.º 5, do TFUE. O Comité procurará assegurar a igualdade entre homens e mulheres nas suas atividades.

7.6. No seu Regimento recentemente adotado, o CESE comprometeu-se a garantir o respeito do princípio da igualdade de género e da não discriminação em todas as suas políticas. Para tal, o CESE adotará uma política de luta contra o assédio e criará um grupo de acompanhamento («follow-up group») incumbido de elaborar orientações para a integração das questões em matéria de igualdade de género em todo o seu trabalho, nomeadamente nos seus pareceres.

8. Meios de comunicação social

8.1. Os meios de comunicação social desempenham um papel vital na formação das opiniões, atitudes e preconceitos vigentes numa sociedade. As mulheres são produtoras e consumidoras, bem como parte do conteúdo mediático, mas este conteúdo nem sempre é sensível às questões de género e pode retratar imagens degradantes das mulheres e perpetuar papéis, estereótipos e normas em função do género. A ascensão das tecnologias digitais e de novas formas de comunicação complicou ainda mais a relação entre os papéis das mulheres nos meios de comunicação social e a forma como os produtores, consumidores e conteúdos se identificam com elas.

8.2. Embora o emprego das mulheres no setor dos meios de comunicação social na UE tenha aumentado para quase metade (44%) da mão de obra e as mulheres representem o maior grupo (68%) de licenciados em cursos de jornalismo e informação, as mulheres nas organizações de comunicação social ocupam sobretudo cargos com influência limitada no conteúdo e na estratégia das organizações.

8.3. Para melhorar a igualdade de género no setor da comunicação social é crucial quebrar o teto de vidro, aumentar a participação das mulheres em cargos de decisão ao mais alto nível, complementar as medidas voluntárias adotadas pelas organizações de comunicação social com medidas políticas de apoio à transformação do setor da comunicação social e respetivo conteúdo. É de suma importância começar a reconhecer as consequências dos estereótipos de género produzidos pelo conteúdo mediático, bem como avaliar a forma como os homens e as mulheres são representados nos meios de comunicação social.

⁽⁷⁾ JO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

⁽⁸⁾ JO C 262 de 25.7.2018, p. 101.

8.4. O setor publicitário continua a ter dificuldade em retratar de forma proporcional e realista as mulheres e os homens. A sociedade está ainda a ver as mulheres e os homens representados de formas obsoletas e inaceitáveis, apesar de os estereótipos de género serem agora frequentemente apresentados de forma mais subtil. O CESE considera que é chegado o momento de abandonar as perceções anacrónicas e de o setor assumir um papel de liderança a fim de garantir que a publicidade tem um impacto positivo e não negativo em termos de representação e promoção da igualdade de género na sociedade, em particular no que se refere aos estereótipos de género no *marketing* dirigido às crianças.

Bruxelas, 15 de maio de 2019.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Luca JAHIER
