



Bruxelas, 5.3.2020  
COM(2020) 152 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO  
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ  
DAS REGIÕES**

**Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025**

## RUMO À IGUALDADE DE GÉNERO NA EUROPA

*«Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.»*

Artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

*«Não devemos ser tímidos: devemos ter orgulho no trabalho realizado e ser ambiciosos quanto ao rumo a seguir.»*

— Presidente Ursula von der Leyen  
Orientações Políticas

**Compete à União, na realização de todas as suas ações, promover a igualdade entre mulheres e homens, em conformidade com os Tratados.** A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental<sup>1</sup> e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>2</sup>. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera. **Nas empresas, na política e na sociedade em geral, só poderemos concretizar plenamente o nosso pleno potencial se utilizarmos todos os nossos talentos e diversidade.** A igualdade de género cria mais empregos e aumenta a produtividade<sup>3</sup> — um potencial que é necessário concretizar à medida que acolhemos as **transições ecológica e digital** e enfrentamos os nossos desafios demográficos.

**A União Europeia está na vanguarda mundial no que toca à igualdade de género:** 14 dos 20 países mais bem classificados à escala mundial em termos de igualdade de género são Estados-Membros da UE<sup>4</sup>. Graças a uma jurisprudência<sup>5</sup> e legislação sólidas em matéria de igualdade de tratamento, aos esforços para integrar a perspetiva de género<sup>6</sup> em diferentes

---

<sup>1</sup> Ver o artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do TUE, os artigos 8.º, 10.º, 19.º e 157.º do TFUE e os artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf).

<sup>3</sup> Até 2050, uma maior igualdade de género conduziria a um aumento do PIB *per capita* da UE de 6,1 % para 9,6 %, o que corresponde a um aumento de 1,95 para 3,15 biliões de euros: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

<sup>4</sup> No respeitante à realização do objetivo 5 de desenvolvimento sustentável, relativo à igualdade de género, de acordo com o Índice 2019 de *Equal Measures 2030* sobre o ODS relativo à igualdade de género: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

<sup>5</sup> A UE adotou seis diretivas relativas à igualdade entre mulheres e homens nos seguintes domínios: local de trabalho, trabalho independente, acesso a bens e serviços, segurança social, gravidez e maternidade, bem como licenças relacionadas com a família e regimes de trabalho flexíveis para progenitores e cuidadores. Em conjunto, estas diretivas estabeleceram progressivamente uma norma jurídica em toda a Europa, assegurando uma ampla proteção contra a discriminação. Numerosos processos instaurados perante o Tribunal de Justiça da União Europeia reforçaram ainda mais o princípio da igualdade e obtiveram justiça para as vítimas de discriminação.

<sup>6</sup> Por «género» entendem-se os papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens; ver artigo 3.º, alínea d), da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

áreas políticas e à legislação destinada a combater desigualdades específicas, a UE realizou progressos significativos no domínio da igualdade de género nas últimas décadas.

**Todavia, nenhum Estado-Membro alcançou a plena igualdade de género e os progressos são lentos.** Em média, os Estados-Membros obtiveram uma pontuação de 67,4 pontos em 100 no Índice de Igualdade de Género de 2019<sup>7</sup> da UE, melhorando apenas 5,4 pontos desde 2005.

**Lamentavelmente, os progressos em matéria de igualdade de género não são inevitáveis nem irreversíveis; devemos, pois, dar um novo impulso à igualdade de género.** Embora as disparidades de género na educação estejam a diminuir, continuam presentes ao nível do emprego, da remuneração, dos cuidados, dos lugares de decisão e das pensões. Demasiadas pessoas continuam a violar o princípio da igualdade de género com discursos de ódio sexistas e bloqueando medidas contra a violência de género e os estereótipos de género. A violência e o assédio com base no género continuam a registar níveis alarmantes. O movimento *#MeToo* tem demonstrado a extensão do sexismo e dos abusos que as mulheres e as raparigas continuam a enfrentar. Ao mesmo tempo, deu às mulheres de todo o mundo os meios para tornar públicas as suas experiências e instaurar processos judiciais.

A Estratégia para a Igualdade de Género aqui definida enquadra o trabalho da Comissão Europeia nesta matéria e **estabelece os objetivos estratégicos e as principais ações para o período 2020-2025**<sup>8</sup>. O seu objetivo é construir uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam uma coisa do passado. Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade<sup>9</sup>, sejam iguais e *livres* de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de *realizarem o seu potencial* e possam participar na nossa sociedade europeia e *dirigi-la*, em igualdade de circunstâncias.

A execução da presente estratégia assentará numa **abordagem dupla**, que consiste em medidas específicas destinadas a alcançar a igualdade de género combinadas com o reforço da integração da perspetiva de género. A Comissão promoverá esta integração inserindo **sistematicamente uma perspetiva de género em todas as fases de conceção de políticas em todos os domínios de intervenção da UE, quer no plano interno quer externo**. Para efeitos da execução da estratégia, **utilizar-se-á, como princípio transversal, a interseccionalidade**<sup>10</sup> – a combinação do género e de outras características ou identidades pessoais e o modo como essas intersecções contribuem para experiências de discriminação únicas.

---

<sup>7</sup> Ver Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

<sup>8</sup> Na sequência do Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 da Comissão.

<sup>9</sup> A expressão «em toda a sua diversidade» é utilizada ao longo da presente estratégia para expressar que, sempre que se faça referência a mulheres ou a homens, estas são categorias heterogéneas, nomeadamente em relação ao seu sexo, características sexuais, identidade de género ou expressão de género. Afirma o compromisso de não deixar ninguém para trás e de alcançar uma Europa equitativa para todos, independentemente do sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

<sup>10</sup> O EIGE define «interseccionalidade» como um «instrumento analítico para o estudo, compreensão e resposta ao modo como o sexo e o género interagem com outras características/identidades pessoais e ao modo como essas interações contribuem para experiências de discriminação únicas» (ver: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Nos termos do artigo 10.º do TFUE, aquando da «definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual».

Neste ano de 2020, em que se comemora o 25.º aniversário da adoção da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim<sup>11</sup> – o primeiro compromisso e plano de ação universal em prol da igualdade entre mulheres e homens –, **a presente estratégia representa o contributo da UE para criar um mundo melhor para mulheres e homens, raparigas e rapazes.** A estratégia contribui para a concretização do objetivo de desenvolvimento sustentável relativo à igualdade de género (ODS 5) e da igualdade de género enquanto prioridade transversal de todos os ODS<sup>12</sup> e honra o compromisso assumido pela UE no âmbito da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

## 1. Nem violência nem estereótipos

*Todos devemos sentir-nos em segurança nas nossas casas, relacionamentos próximos, locais de trabalho, espaços públicos e em linha. Mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, devem ter a liberdade de expressar as suas ideias e emoções e seguir os percursos educativos e profissionais que escolherem sem restrições impostas por normas de género estereotipadas.*

### **Acabar com a violência de género**

A violência de género — ou a violência dirigida contra uma mulher por ela ser mulher ou que afete desproporcionalmente as mulheres<sup>13</sup> — continua a ser um dos maiores desafios da nossa sociedade e está profundamente enraizada na desigualdade de género<sup>14</sup>. A violência de género, em todas as suas formas, continua a não ser suficientemente denunciada e continua a ser ignorada, tanto dentro como fora da UE. **A UE fará tudo o que estiver ao seu alcance para prevenir e combater a violência de género, apoiar e proteger as vítimas de tais crimes e responsabilizar os autores dos crimes** pelo seu comportamento abusivo.



**33%** das mulheres na UE já foram vítimas de violência física e/ou sexual.



**22%** das mulheres na UE já foram vítimas de violência por parte do seu companheiro.



**55%** das mulheres na UE já foram vítimas de assédio sexual.

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica — **«Convenção de Istambul»** — é a referência para as normas internacionais neste domínio. Concluir a adesão da UE à Convenção, que foi assinada em 2017, é uma prioridade fundamental para a Comissão. Para acelerar a conclusão da adesão da UE, em 2019 o Parlamento Europeu solicitou ao Tribunal de Justiça da União Europeia um parecer sobre esta questão<sup>15</sup>.

Se a adesão da UE à Convenção de Istambul continuar bloqueada, a Comissão tenciona **propor, em 2021, medidas**, dentro dos limites da competência da UE, **para alcançar os mesmos objetivos que aquela convenção.**

<sup>11</sup> <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals\\_pt](https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_pt).

<sup>13</sup> Artigo 3.º, alínea d), da Convenção de Istambul.

<sup>14</sup> Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA), «Violência de género contra as mulheres — um inquérito à escala da UE», 2014 — ver infografia.

<sup>15</sup> Pedido de parecer apresentado pelo Parlamento Europeu em conformidade com o artigo 218.º, n.º 11, do TFUE (parecer 1/19).

Em particular, a Comissão tenciona apresentar uma iniciativa com vista a **alargar os domínios de criminalidade** em que a harmonização é possível, os denominados «eurocrimes», a formas específicas de violência de género, nos termos do artigo 83.º, n.º 1, do TFUE.

Na medida em que sejam já englobadas nos eurocrimes existentes na aceção do artigo 83.º, n.º 1, do TFUE, a Comissão proporá **medidas adicionais para prevenir e combater formas específicas de violência de género**, incluindo o assédio sexual, o abuso sexual de mulheres e a mutilação genital feminina.



Segundo as estimativas, **600 000 mulheres e raparigas** foram vítimas de mutilação genital feminina na Europa e **180 000 raparigas** estão em risco de o ser.

A mutilação genital feminina<sup>16</sup>, o aborto forçado e a esterilização forçada, o casamento precoce e forçado, os denominados «crimes de honra» e outras **práticas nocivas contra mulheres e raparigas são formas de violência de género e violações graves dos direitos das mulheres e das crianças**, na UE e no resto do mundo. Para além de eventual legislação, a UE apresentará uma **recomendação sobre a prevenção de práticas nocivas**, que incluirá também a necessidade de medidas preventivas eficazes e de programas de educação. A recomendação abordará ainda o reforço dos serviços públicos, medidas de prevenção e de apoio, o desenvolvimento das capacidades dos profissionais e um acesso à justiça centrado nas vítimas.

A Comissão apresentará igualmente, até ao início de 2020, uma **estratégia em matéria de direitos das vítimas** que abordará as necessidades específicas das vítimas de violência de género, incluindo a violência doméstica, com base na Diretiva Direitos das Vítimas<sup>17</sup>.

As mulheres com **um problema de saúde ou uma deficiência** são mais suscetíveis de ser alvo de várias formas de violência<sup>18</sup>. A Comissão irá elaborar e financiar medidas<sup>19</sup> destinadas a combater o abuso, a violência, bem como a esterilização e o aborto forçados, o que passa, por exemplo pelo reforço das capacidades dos profissionais e por campanhas de sensibilização para os direitos e o acesso à justiça.

**A prevenção eficaz da violência é fundamental.** Tal implica educar rapazes e raparigas, desde tenra idade, sobre a igualdade de género, e favorecer o desenvolvimento de relações não violentas. Exige igualmente uma abordagem multidisciplinar por parte dos profissionais e dos serviços, que implique também o sistema de justiça penal, a prestação de apoio às vítimas,

<sup>16</sup> Os dados da infografia provêm de estudos recentes da rede europeia *End FGM*, ver: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

<sup>17</sup> Diretiva 2012/29/UE que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade.

<sup>18</sup> Por exemplo, 34 % das mulheres com um problema de saúde ou uma deficiência foram vítimas de violência física ou sexual por parte do parceiro, contra 19 % das mulheres que não têm problemas análogos. FRA, «Violência contra as mulheres — um inquérito à escala da UE», 2014.

<sup>19</sup> Para aplicar as recomendações dirigidas à UE pela Comissão das Nações Unidas para os Direitos das Pessoas com Deficiência, em particular no que diz respeito aos artigos 6.º (Mulheres com deficiência) e 16.º (Proteção contra a exploração, violência e abuso).

programas destinados aos autores de crimes e os serviços sociais e de saúde. Combater a violência contra as mulheres e as ideologias que comprometem os direitos destas pode também contribuir para a prevenção da radicalização que conduz ao extremismo violento e ao terrorismo. A Comissão lançará uma **rede da UE de prevenção da violência de género e da violência doméstica**, que reunirá os Estados-Membros e partes interessadas para o intercâmbio de boas práticas, e disponibilizará financiamento para a formação, o reforço de capacidades e os serviços de apoio. A prevenção da violência centrada nos homens, nos rapazes e na masculinidade<sup>20</sup> terá uma importância central.

Para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, a Comissão continuará a incentivar os Estados-Membros a ratificar a **Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**<sup>21</sup>, a aplicar as regras<sup>22</sup> da UE em vigor em matéria de proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual e a sensibilizar os cidadãos. Enquanto empregador, a Comissão adotará um novo quadro jurídico abrangente, com um conjunto de medidas preventivas e reativas contra o assédio no local de trabalho.

**A violência em linha contra as mulheres** generalizou-se e tem consequências específicas e dramáticas; **esta situação é inaceitável. Este tipo de violência é um obstáculo à participação das mulheres na vida pública.** A intimidação, o assédio e o abuso nas redes sociais têm efeitos profundos na vida quotidiana das mulheres e das raparigas. A Comissão proporá o **ato legislativo sobre os serviços digitais**<sup>23</sup> para clarificar as responsabilidades das plataformas em linha no que diz respeito aos conteúdos difundidos pelos utilizadores. Este ato precisará as medidas que as plataformas devem tomar para combater as atividades ilegais em linha, protegendo simultaneamente os direitos fundamentais. É igualmente necessário que os utilizadores sejam capazes de combater outros tipos de conteúdos nocivos e abusivos que nem sempre são considerados ilegais mas que podem ter efeitos devastadores. Para proteger a segurança das mulheres em linha, a Comissão facilitará a elaboração de **um novo quadro de cooperação entre plataformas Internet**<sup>24</sup>.

**As mulheres e raparigas constituem a grande maioria das vítimas de tráfico de seres humanos**, tanto dentro como fora da UE; o objetivo desse tráfico é essencialmente a exploração sexual<sup>25</sup>. A UE combate o tráfico de seres humanos de forma abrangente, mediante uma coordenação em todos os domínios pertinentes<sup>26</sup>. Lutar contra a impunidade dos utilizadores, exploradores e beneficiários é uma prioridade. As preocupações das mulheres e raparigas vítimas de tráfico têm de estar no centro da elaboração de políticas. No âmbito da União da Segurança, a Comissão apresentará uma nova **estratégia da UE para a**

---

<sup>20</sup> O EIGE define «masculinidade» como as «diferentes noções do que significa ser homem, incluindo padrões de conduta associados ao lugar do homem num determinado conjunto de relações e papéis atribuídos em função do género». <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=pt>.

<sup>21</sup> OIT, Convenção n.º 190 e Recomendação n.º 206 sobre a violência e o assédio.

<sup>22</sup> Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

<sup>23</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

<sup>24</sup> Com base na cooperação no âmbito do Fórum Internet da UE, que conduziu à adoção do código de conduta da UE sobre discursos ilegais de incitação ao ódio em linha.

<sup>25</sup> O tráfico de seres humanos é reconhecido como violência contra mulheres e raparigas, em consonância com o artigo 6.º da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

<sup>26</sup> Decorrente da Diretiva 2011/36/UE relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas.

**erradicação do tráfico de seres humanos e uma estratégia da UE para uma luta mais eficaz contra o abuso sexual de crianças.**

A UE necessita de dados abrangentes, atualizados e comparáveis para que as políticas de combate à violência de género sejam eficazes. Para se obter uma imagem completa da violência de género, os dados devem ser desagregados por aspetos interseccionais pertinentes e indicadores como a idade, a situação de deficiência, o estatuto de migrante e o local de residência (em meio rural ou urbano). Um **inquérito à escala da UE**, coordenado pelo Eurostat, fornecerá dados sobre a prevalência e a dinâmica da violência contra as mulheres e outras formas de violência interpessoal, cujos resultados serão apresentados em 2023.

### *Combater os estereótipos de género*

**Os estereótipos de género são uma das causas profundas da desigualdade de género e afetam todos os domínios da sociedade**<sup>27</sup>. As expectativas estereotipadas baseadas em normas para mulheres e homens e raparigas e rapazes limitam as suas aspirações, escolhas e liberdade, pelo que necessitam de ser eliminadas. Os estereótipos de género contribuem fortemente para as disparidades salariais entre homens e mulheres. São frequentemente associados a outros estereótipos, como os baseados na origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, o que pode reforçar os impactos negativos dos estereótipos.



A **inteligência artificial (IA) tornou-se um domínio de importância estratégica** e um motor fundamental do progresso económico, pelo que as mulheres têm de fazer parte do seu desenvolvimento enquanto investigadoras, programadoras e utilizadoras. Embora a IA possa proporcionar soluções para muitos desafios sociais, comporta o risco de acentuar as desigualdades de género. Se os algoritmos e a aprendizagem automática conexa não forem suficientemente transparentes e sólidos, existe o risco de que reproduzam, ampliem ou contribuam para preconceitos de género de que os programadores possam não estar conscientes ou que são o resultado de uma seleção de dados específicos. O novo Livro Branco da Comissão sobre a inteligência artificial apresenta a abordagem europeia assente em valores e direitos fundamentais da UE, incluindo a não discriminação e a igualdade de género<sup>28</sup>. O próximo programa-quadro de investigação e inovação, **Horizonte Europa**<sup>29</sup>, fornecerá igualmente ideias e soluções para combater eventuais preconceitos de género no domínio da IA, bem como para desconstruir estereótipos de género em todos os domínios sociais, económicos e culturais, apoiando o desenvolvimento de políticas imparciais baseadas em dados concretos.

<sup>27</sup> Eurobarómetro especial n.º 465, junho de 2017 — ver infografia.

<sup>28</sup> Comissão Europeia, Livro Branco sobre a inteligência artificial — Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança, COM(2020) 65 final: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf).

<sup>29</sup> [https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme\\_en](https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en).

Os meios de comunicação social e os setores culturais contribuem de forma significativa para moldar crenças, valores e a perceção da realidade das pessoas, constituindo assim canais fundamentais para mudar atitudes e combater estereótipos<sup>30</sup>. A Comissão continuará a apoiar projetos que promovam a igualdade de género no âmbito do programa **Europa Criativa**<sup>31</sup>, incluindo no âmbito do projeto **A Música Move a Europa**, e apresentará uma **estratégia em matéria de igualdade de género na indústria audiovisual** como parte do próximo subprograma **MEDIA**<sup>32</sup>, incluindo apoio financeiro, diálogo estruturado, mentoria e formação para as mulheres cineastas, produtoras e argumentistas.

A Comissão lançará uma **campanha de comunicação à escala da UE para combater os estereótipos de género**. Em colaboração com os Estados-Membros, abordará todas as esferas da vida através de uma abordagem interseccional, dando especial atenção à participação dos jovens.

### **Para além de empreender as ações acima referidas, a Comissão convida:**

- **o Conselho:**
  - a concluir a adesão da UE à Convenção de Istambul e a assegurar a rápida ratificação por parte da UE;
- **os Estados-Membros:**
  - a ratificarem e aplicarem a Convenção de Istambul,
  - a ratificarem e aplicarem a Convenção da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho,
  - a aplicarem a Diretiva Direitos das Vítimas a Diretiva Abuso Sexual de Crianças<sup>33</sup> e outra legislação da UE pertinente que proteja as vítimas de violência de género<sup>34</sup>,
  - a recolherem e comunicarem, de forma sistemática, dados sobre a violência de género,
  - a apoiarem a sociedade civil e os serviços públicos na prevenção e no combate à violência e estereótipos de género, nomeadamente com a ajuda dos fundos da UE disponibilizados no âmbito do programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores (2021–2027).

---

<sup>30</sup> Ver, por exemplo, «Igualdade de género no setor dos meios de comunicação social», um estudo realizado para a Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros (FEMM), Parlamento Europeu, 2018.

<sup>31</sup> [https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en).

<sup>32</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

<sup>33</sup> Diretiva 2011/93/UE relativa à luta contra o abuso sexual e a exploração sexual de crianças e a pornografia infantil.

<sup>34</sup> Em especial, a Diretiva 2011/36/UE relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas, a Diretiva 2011/99/UE relativa à decisão europeia de proteção, o Regulamento (UE) n.º 606/2013 relativo ao reconhecimento mútuo de medidas de proteção em matéria civil e a Diretiva 2004/80/CE do Conselho relativa à indemnização das vítimas da criminalidade.



## 2. Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género

*A construção de uma Europa próspera e social depende de nós. As mulheres e os homens, em toda a sua diversidade, devem usufruir de igualdade de oportunidades para terem uma vida próspera e serem economicamente independentes, receberem a mesma remuneração por trabalho de valor igual, terem acesso igual ao financiamento e beneficiarem de pensões justas. As mulheres e os homens devem partilhar equitativamente as responsabilidades familiares e financeiras.*

### *Colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho*

**O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho tem um impacto forte e positivo na economia, nomeadamente face a uma diminuição da mão-de-obra e a uma escassez de competências.** Dá igualmente às mulheres meios para moldarem a sua própria vida, desempenharem um papel na vida pública e serem economicamente independentes.

**Atualmente, a taxa de emprego das mulheres na UE é mais elevada do que nunca**<sup>35</sup>, mas muitas mulheres continuam a enfrentar obstáculos para entrar e permanecer no mercado de trabalho<sup>36</sup>. Algumas estão estruturalmente sub-representadas no mercado de trabalho<sup>37</sup>, o que frequentemente resulta de interações entre o género e condições de vulnerabilidade ou marginalização adicionais, como a pertença a uma minoria étnica ou religiosa<sup>38</sup> ou a origem migrante.



A melhoria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores é uma das formas de colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho. Os direitos e as obrigações em matéria de responsabilidades familiares devem incumbir aos dois progenitores. A **Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida**<sup>39</sup> introduz normas mínimas em matéria de licença para assistência à família e regimes de trabalho flexíveis para os trabalhadores, e promove a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre os progenitores. A

<sup>35</sup> Eurostat, 2019, [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg\\_05\\_30](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30) e [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl\\_emp\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en) — ver infografia.

<sup>36</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> e (FRA), «Roma Women in nine EU Member States» [As mulheres ciganas em nove Estados-Membros da UE], 2019 — ver infografia.

<sup>37</sup> Eurostat, «Labour Forced Survey» [Inquérito às forças de trabalho], cálculos feitos com base no identificador *lfsl\_a\_egan2* — ver infografia.

<sup>38</sup> Ver, por exemplo, Rede Europeia Contra o Racismo (ENAR), «Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017» [Racismo e discriminação no emprego na Europa no período 2013-2017], 2017.

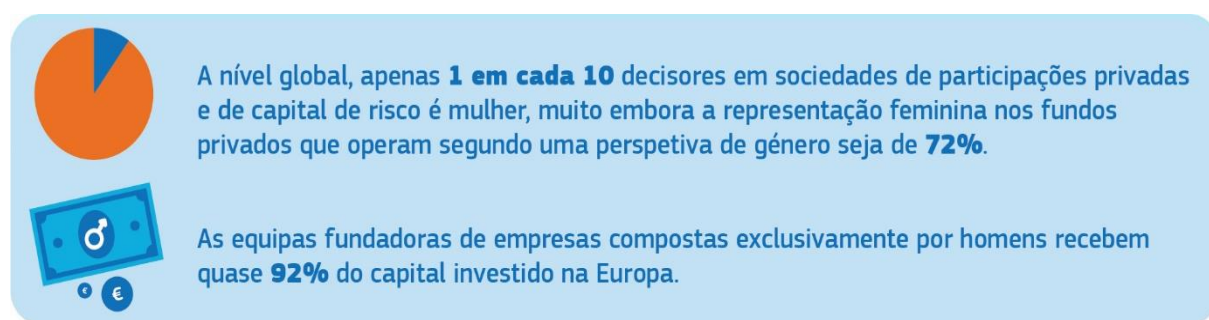
<sup>39</sup> Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

Comissão velará por que os Estados-Membros **transponham**<sup>40</sup> e **apliquem** corretamente a diretiva em causa, a fim de permitir que os homens e as mulheres se realizem de forma equitativa, tanto no plano pessoal como profissional, e insta os Estados-Membros a irem além destas normas mínimas na revisão das suas políticas. Os Estados-Membros devem igualmente assegurar soluções de qualidade, por exemplo, para o acolhimento de crianças, incluindo nas zonas menos povoadas da Europa. No interior da sua própria administração, a Comissão promoverá o recurso equitativo a regimes de trabalho flexíveis para todos os trabalhadores e assegurará um acompanhamento desta matéria<sup>41</sup>.

As problemáticas inerentes à igualdade de género nos Estados-Membros, em especial as dimensões relativas ao mercado de trabalho, à inclusão social e à educação, continuarão a ser objeto de acompanhamento através do **Semestre Europeu**<sup>42</sup>. Por intermédio do painel de indicadores sociais, o Semestre Europeu monitoriza essas dimensões também com referência ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>43</sup>. A partir do ciclo do Semestre Europeu de 2019–2020, os relatórios por país do Semestre Europeu contribuem para o acompanhamento dos ODS, nomeadamente em matéria de igualdade de género (ODS 5), e da forma como as políticas económicas e de emprego podem contribuir para a sua consecução.

O **Programa de Apoio às Reformas Estruturais** pode ajudar os Estados-Membros a integrarem a perspetiva de género na administração pública, nos orçamentos do Estado e na gestão financeira. Além disso, contribuirá para as reformas estruturais nacionais nos Estados-Membros a fim de **colmatar as disparidades de género no emprego** e reduzir a proporção mais elevada de mulheres que vivem em situação de pobreza, em especial na velhice.

**As políticas económicas e sociais e os sistemas fiscais e de proteção social** não devem perpetuar as desigualdades estruturais de género baseadas nos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens nos domínios do trabalho e da vida privada. A Comissão elaborará orientações para os Estados-Membros sobre a forma como os sistemas fiscais e de prestações sociais nacionais podem ter impacto nos **incentivos ou desincentivos financeiros para as pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família**.



A nível global, apenas **1 em cada 10** decisores em sociedades de participações privadas e de capital de risco é mulher, muito embora a representação feminina nos fundos privados que operam segundo uma perspetiva de género seja de **72%**.

As equipas fundadoras de empresas compostas exclusivamente por homens recebem quase **92%** do capital investido na Europa.

<sup>40</sup> A Diretiva Equilíbrio Trabalho–Vida será transposta pelos Estados-Membros até 2 de agosto de 2022 (até 2 de agosto de 2024 no que diz respeito ao pagamento das duas últimas semanas do período mínimo de dois meses de licença parental).

<sup>41</sup> Para as medidas existentes, ver Comissão Europeia, «Diversity and Gender Equality Report 2019» (documento interno).

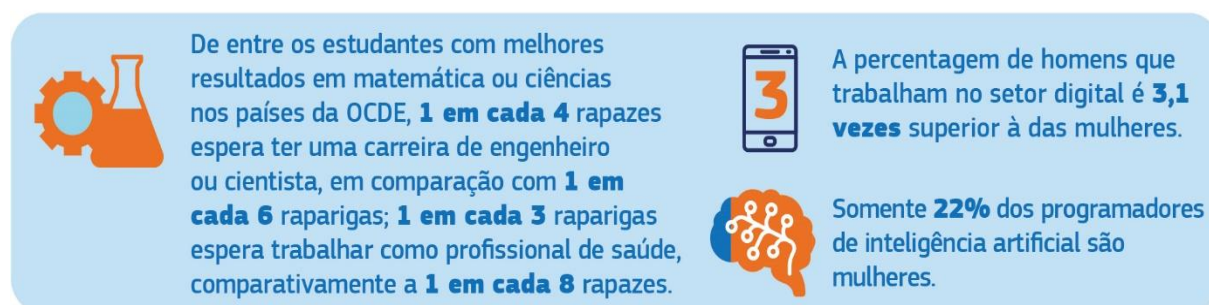
<sup>42</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\\_pt](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_pt).

<sup>43</sup> O princípio 2 do pilar diz respeito à igualdade de género, mas os desafios ligados ao género são abordados por vários outros princípios, entre os quais os relativos à igualdade de oportunidades (princípio 3), ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada (princípio 9), ao acolhimento e apoio a crianças (princípio 11), às prestações e pensões de velhice (princípio 15) e aos cuidados de longa duração (princípio 18).

Capacitar as mulheres no mercado de trabalho significa igualmente dar-lhes a possibilidade de **se afirmarem enquanto investidoras e empresárias**<sup>44</sup>. A política de coesão da UE apoia o empreendedorismo feminino, a sua (re)integração no mercado de trabalho e a igualdade de género em setores específicos, tradicionalmente masculinos. No âmbito do **Conselho Europeu da Inovação** (CEI) do programa Horizonte Europa, serão elaboradas medidas específicas para promover a participação das mulheres na inovação, incluindo um projeto-piloto para promover empresas em fase de arranque e PME inovadoras lideradas por mulheres em 2020<sup>45</sup>. A Comissão promoverá igualmente a presença de mulheres em cargos de decisão em fundos de capitais próprios privados e de capital de risco e apoiará os fundos que invistam em carteiras diversificadas em função do género no quadro **programa InvestEU** a fim de mobilizar o investimento público e privado na Europa em prol de um crescimento mais sustentável, inclusivo e inovador.

### *Assegurar uma participação equitativa em diferentes setores da economia*

Embora haja **mais mulheres licenciadas na Europa do que homens**, as mulheres continuam a estar sub-representadas nas profissões mais bem remuneradas<sup>46</sup>. Nos empregos e setores mal remunerados e nos cargos menos importantes<sup>47</sup>, a presença das mulheres é superior à dos homens. Normas sociais discriminatórias e estereótipos sobre as competências das mulheres e dos homens, bem como a subvalorização do trabalho das mulheres, são alguns dos fatores que contribuem para esta realidade.



De entre os estudantes com melhores resultados em matemática ou ciências nos países da OCDE, **1 em cada 4** rapazes espera ter uma carreira de engenheiro ou cientista, em comparação com **1 em cada 6** raparigas; **1 em cada 3** raparigas espera trabalhar como profissional de saúde, comparativamente a **1 em cada 8** rapazes.

A percentagem de homens que trabalham no setor digital é **3,1 vezes** superior à das mulheres.

Somente **22%** dos programadores de inteligência artificial são mulheres.

<sup>44</sup> International Finance Corporation, «Moving toward gender balance in private equity and venture capital», 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., «Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens», 2019; e Atómico, «State of European Tech 2019 Report» [Relatório sobre o estado da tecnologia europeia em 2019] (<https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>) — ver infografia.

<sup>45</sup> <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

<sup>46</sup> Relatório PISA de 2019, <http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>; Comissão Europeia, «Women in the Digital Age — Final Report» [As mulheres na era digital — Relatório final], 2018; e Fórum Económico Mundial, Relatório Mundial sobre as Desigualdades de Género de 2020 — ver infografia.

<sup>47</sup> Eurostat, «A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data» [Uma decomposição das disparidades salariais não ajustadas entre homens e mulheres utilizando dados do Inquérito à Estrutura dos Ganhos], documento de trabalho estatístico, 2018.

**A transição digital** é da máxima importância neste contexto. Com a rápida transformação e digitalização da economia e do mercado de trabalho, atualmente 90 % dos empregos exigem competências digitais básicas<sup>48</sup>. As mulheres representam apenas 17 % das pessoas que optam por estudos e carreiras na área das TIC<sup>49</sup> na UE<sup>50</sup> e apenas 36 % dos licenciados<sup>51</sup> nas áreas das CTEM<sup>52</sup>, apesar de as raparigas apresentarem um melhor desempenho do que os rapazes no domínio da literacia digital<sup>53</sup>. Esta disparidade e este paradoxo serão abordados no **Plano de Ação para a Educação Digital** atualizado e através da aplicação da **Declaração Ministerial de Compromisso sobre as mulheres no domínio digital**<sup>54</sup>. O **painel de avaliação relativo às Mulheres no Domínio Digital** será utilizado de forma mais sistemática.

A **Agenda Atualizada de Competências para a Europa** abordará a segregação horizontal, a estereotipagem e as disparidades de género na educação e formação. A proposta da Comissão de uma **recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais** apoiará a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres em profissões tradicionalmente dominadas por homens ou por mulheres e abordará os estereótipos de género. A **Garantia para a Juventude reforçada** abordará especificamente as mulheres que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades.

Na próxima **comunicação da Comissão sobre o Espaço Europeu da Educação**, a igualdade de género será apresentada como um dos principais elementos. O renovado **quadro estratégico para a igualdade de género no desporto** promoverá a participação das mulheres e das raparigas no desporto e na atividade física, bem como o equilíbrio entre homens e mulheres em cargos de liderança no seio de organizações desportivas.

### *Colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres*

**O princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual está consagrado nos Tratados desde 1957, tendo sido transposto para o direito da UE.** Garante vias de recurso em caso de discriminação. No entanto, as mulheres continuam a ganhar, em média, menos do que os homens<sup>55</sup>. As disparidades de género no emprego e as disparidades salariais entre homens e mulheres acumuladas ao longo da vida resultam numa disparidade ainda maior nas pensões de reforma, estando, por conseguinte, as mulheres mais idosas mais expostas ao risco de pobreza do que os homens.

---

<sup>48</sup> Comissão Europeia, «ICT for work: Digital skills in the workplace» [TIC para o trabalho: as competências digitais no local de trabalho], 2017.

<sup>49</sup> Tecnologias da informação e comunicação.

<sup>50</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

<sup>51</sup> <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-pt>.

<sup>52</sup> Ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

<sup>53</sup> «2018 International Computer and Information Literacy Study» (ICILS).

<sup>54</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

<sup>55</sup> Eurostat, 2018, em [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG\\_05\\_20?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en);

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp13&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en) e

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp14&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en) — ver infografia.



Na UE, a disparidade salarial entre homens e mulheres é de **15,7%**.



Na UE, a disparidade de pensões entre homens e mulheres é de **30,1%**.

**A eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres** exige o combate a todas as suas causas profundas, incluindo a menor participação das mulheres no mercado de trabalho, o trabalho invisível e não remunerado, o maior recurso das mulheres ao trabalho a tempo parcial<sup>56</sup> e às interrupções de carreira, bem como a segregação vertical e horizontal baseada em estereótipos de género e na discriminação.

Se houver informações disponíveis sobre os níveis salariais é mais fácil detetar disparidades e discriminação, mas por falta de transparência, muitas mulheres não sabem ou não conseguem provar que estão a auferir uma remuneração inferior. A Comissão apresentará, **até ao final de 2020, medidas vinculativas em matéria de transparência salarial.**

Tal iniciativa reforçará os direitos dos trabalhadores de obter mais informações sobre os níveis salariais, podendo simultaneamente impor um encargo administrativo aos empregadores. Para encontrar o equilíbrio certo para esta ação da UE, é da máxima importância consultar e ouvir os parceiros sociais e as administrações nacionais. A Comissão procedeu a uma avaliação exaustiva do quadro existente em matéria de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual<sup>57</sup>. Juntamente com a adoção da presente estratégia, a Comissão está a lançar um **processo de consulta amplo e inclusivo**<sup>58</sup> junto do público, dos Estados-Membros e dos parceiros sociais. Em termos mais gerais, a Comissão relançará o debate com os **parceiros sociais** sobre a forma de melhorar a igualdade de género no mundo do trabalho, incluindo nas suas estruturas, e incentivá-los-á a intensificar os esforços para colmatar as disparidades de género no emprego e as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Os salários mais baixos, uma maior concentração do trabalho a tempo parcial e as interrupções de carreira devido às responsabilidades familiares das mulheres contribuem significativamente para a **disparidade nas pensões entre homens e mulheres**. Na edição de 2021 do **Relatório sobre a Adequação das Pensões**, a Comissão, juntamente com o Comité da Proteção Social do Conselho, avaliará a forma como os riscos e os recursos são partilhados nos regimes de pensões entre mulheres e homens. Para proteger os direitos às pensões e incentivar a partilha equitativa das responsabilidades familiares entre as mulheres e os homens, a Comissão estudará com os Estados-Membros e as partes interessadas a concessão de créditos de pensão para interrupções de carreira associadas à prestação de

<sup>56</sup> Uma das razões deve-se ao facto de, em média, as mulheres prestarem menos horas de trabalho remunerado do que os homens: na UE apenas 8 % dos homens trabalham a tempo parcial, contra quase um terço das mulheres (31 %) – ver Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

<sup>57</sup> «Evaluation of the relevant provision in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on ‘equal pay for equal work or work of equal value» [Avaliação da disposição pertinente da Diretiva 2006/54/CE que aplica o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual consagrado no Tratado], SWD(2020) 50; «Report on the implementation of the EU Action Plan 2017-2019 on tackling the gender pay gap» [Relatório sobre a aplicação do Plano de Ação da UE 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres], COM(2020) 101.

<sup>58</sup> A lançar juntamente com a presente estratégia.

cuidados em **regimes de pensões profissionais**, tal como recomendado pelo Grupo de Alto Nível sobre Pensões<sup>59</sup>.

### *Colmatar a disparidade de género no plano da prestação de cuidados*

**Realizar-se no trabalho e gerir, simultaneamente, as responsabilidades familiares é um desafio, em especial para as mulheres.** Frequentemente, as mulheres alinham a sua decisão de trabalhar, e a forma como o fazem, com as suas responsabilidades familiares e com o modo como as partilham, se tal for o caso, com um parceiro. Trata-se de um desafio particularmente difícil para os progenitores isolados, que na maioria dos casos são mulheres<sup>60</sup>, e para as pessoas que vivem em zonas rurais remotas, as quais, frequentemente, não dispõem de soluções de apoio. É igualmente sobre as mulheres que recai uma sobrecarga desproporcionada de trabalho não remunerado, que constitui uma parte significativa da atividade económica<sup>61</sup>.

**Uma partilha equitativa das responsabilidades familiares é crucial, assim como a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças, assistência social e serviços domésticos**, em particular para as famílias monoparentais<sup>62</sup>. O acesso insuficiente a serviços de cuidados formais de qualidade e a preços acessíveis é um dos principais motores da desigualdade de género no mercado de trabalho<sup>63</sup>. Por conseguinte, investir em serviços de cuidados é importante para apoiar a participação das mulheres no trabalho remunerado e o seu desenvolvimento profissional e pode conduzir à criação de emprego tanto para as mulheres como para os homens.



Na UE, as mulheres consagram **22 horas** por semana a tarefas familiares e domésticas, enquanto os homens despendem apenas **9 horas**.



Na UE, **80%** dos cuidados são prestados por cuidadores informais, **75%** dos quais são mulheres. Muitos deles têm origem migrante.

Os **objetivos de Barcelona**<sup>64</sup> para a prestação de serviços de educação e acolhimento na **primeira infância** foram, na sua maioria, atingidos, mas alguns Estados-Membros estão significativamente atrasados. Por conseguinte, a Comissão irá propor a revisão dos objetivos de Barcelona para assegurar uma maior convergência ascendente entre os Estados-Membros em matéria de educação e acolhimento na primeira infância. Além disso, a proposta da Comissão de criação de uma **Garantia para a Infância** em 2021 centrar-se-á nos obstáculos mais significativos que impedem as crianças de aceder aos serviços necessários para o seu

<sup>59</sup> «Final report of the High-level group of experts on pensions» [Relatório final do Grupo de Alto Nível de Peritos sobre Pensões], dezembro de 2019,

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589&Lang=PT>.

<sup>60</sup> Maldonado, L. C., e Nieuwenhuis, R., «Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978-2008» [Políticas familiares e pobreza das famílias monoparentais em 18 países da OCDE, 1978-2008]. Community, Work & Family, volume 18, n.º 4, pp. 395-415.

<sup>61</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_713376.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf).

<sup>62</sup> Eurofound, «Striking a balance: Reconciling work and life in the EU» [Encontrar um equilíbrio: Conciliar a vida profissional e a vida familiar na UE], 2018 — ver infografia.

<sup>63</sup> Hoffmann, F., e Rodrigues, R., 2010, «Informal carers: who takes care of them?» [Cuidadores informais: quem cuida deles?], documento estratégico, abril de 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Viena — ver infografia.

<sup>64</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf).

bem-estar e desenvolvimento pessoal, a fim de quebrar o ciclo da pobreza e reduzir as desigualdades.

A Comissão continuará a apoiar **o trabalho dos Estados-Membros para melhorar a disponibilidade de serviços de acolhimento de qualidade e economicamente acessíveis** destinados a crianças e outros dependentes mediante investimentos do Fundo Social Europeu Mais, do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, do programa InvestEU e do Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural.

No final de 2020, a Comissão lançará o processo de consulta de um **Livro Verde sobre o envelhecimento**, centrado nos cuidados continuados, nas pensões e no envelhecimento ativo.

**Para além de empreender as ações acima referidas, a Comissão convida os Estados-Membros:**

- a transporem a Diretiva Equilíbrio Trabalho–Vida e aplicarem corretamente a legislação laboral e em matéria de igualdade de género da UE<sup>65</sup>,
- a darem seguimento às conclusões do Conselho, de junho de 2019, intituladas «Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres; políticas e medidas fundamentais»,
- a assegurarem investimentos adequados nos serviços de educação e acolhimento na primeira infância e nos serviços de cuidados continuados, incluindo a partir do financiamento disponível da UE,
- a aplicarem a Declaração Ministerial de Compromisso sobre as mulheres no domínio digital.

### **3. Assumir cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade**

*As empresas, as comunidades e os países devem ser dirigidos tanto por mulheres como por homens, em toda a sua diversidade. O facto de ser mulher ou homem não deve influenciar a carreira que se quer seguir.*

***Alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão e na política***

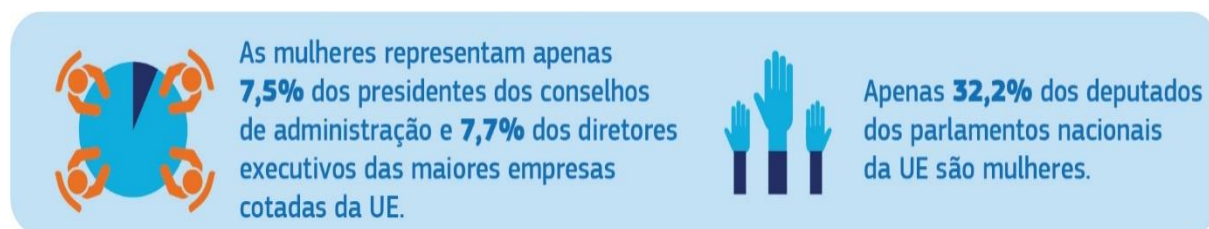
São ainda muito poucas as mulheres que ocupam cargos de direção tanto na política como em agências governamentais, nos órgãos jurisdicionais supremos ou nos conselhos de administração das empresas, ainda que exista paridade de género nos cargos inferiores. Se os cargos de topo forem ocupados exclusivamente por homens durante muito tempo, tal molda o padrão de recrutamento de sucessores, por vezes apenas devido a um preconceito inconsciente.

Para uma boa liderança, a presença tanto de mulheres como de homens é fundamental. **É necessária uma liderança inclusiva e diversificada para resolver os complexos desafios que os decisores enfrentam hoje em dia.** É essencial uma maior inclusão e diversidade para apresentar novas ideias e abordagens inovadoras que sirvam melhor uma sociedade europeia

---

<sup>65</sup> Tal inclui a diretiva relativa à igualdade de género em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), as diretivas relativas à igualdade de género no trabalho independente, no acesso a bens e serviços, na segurança social, na gravidez e na maternidade, a diretiva relativa ao trabalho a tempo parcial, a diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis, a recomendação relativa ao acesso à proteção social e a recomendação relativa aos organismos para a igualdade de tratamento.

dinâmica e próspera. Permitir que cidadãos de todas as origens participem de forma significativa na sociedade é uma condição prévia necessária para o bom funcionamento da democracia e conduz a uma elaboração de políticas mais eficaz<sup>66</sup>.



**Um vasto leque de talentos e competências contribui para uma melhor tomada de decisões e governação empresarial e impulsiona o crescimento económico.**<sup>67</sup> Apesar de alguns progressos registados nos últimos anos, as mulheres continuam a estar sub-representadas<sup>68</sup> em cargos de decisão nas empresas e na indústria europeia.

Para ajudar a eliminar as barreiras invisíveis, a Comissão promoverá a adoção da proposta de 2012 de **diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas**<sup>69</sup>, que estabelece um objetivo mínimo de 40 % de membros não executivos do sexo sub-representado nos conselhos de administração das empresas<sup>70</sup>.

Paralelamente, a Comissão facilitará o intercâmbio de boas práticas em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração e cargos de gestão, recolhendo exemplos de projetos nacionais ou regionais desenvolvidos por governos, pela sociedade civil ou pelo setor privado. A **Plataforma das Cartas da Diversidade da UE**<sup>71</sup> servirá de plataforma para o intercâmbio. A Comissão continuará a cooperar com projetos à escala da UE, como o Índice Europeu de Diversidade de Género<sup>72</sup>.

**A igualdade de oportunidades na participação é essencial para a democracia representativa a todos os níveis — europeu, nacional, regional e local.** A Comissão promoverá a participação das mulheres, enquanto eleitoras e candidatas, nas **eleições de 2024 para o Parlamento Europeu**, em colaboração com o Parlamento Europeu, os parlamentos nacionais, os Estados-Membros e a sociedade civil, nomeadamente através do financiamento e da promoção de boas práticas. Os partidos políticos europeus que solicitam financiamento

<sup>66</sup> Base de dados relativa a estatísticas de género do EIGE, «National parliaments: Single/lower house» [Parlamentos nacionais: Câmara única/baixa], 2019 — ver infografia.

<sup>67</sup> OIT, «The business case for change», 2019; McKinsey, relatório Women Matter, 2017; Catalyst, «Why Diversity and Inclusion Matter» [Por que a diversidade e a inclusão são importantes], 2018; Rohini Anand, «Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study» [Equipas equilibradas em termos de género associadas a um melhor desempenho empresarial: Um estudo da Sodexo], 2016.

<sup>68</sup> EIGE, Base de dados relativa a estatísticas de género, «Women and men in decision-making» [As mulheres e os homens no processo de tomada de decisões], 2019 — ver infografia.

<sup>69</sup> COM/2012/614 final.

<sup>70</sup> Vários países que introduziram medidas legislativas pertinentes, entre os quais a França, a Itália, a Bélgica, a Alemanha e, mais recentemente, a Áustria e Portugal, tiveram resultados positivos. Ver <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

<sup>71</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en).

<sup>72</sup> Entre os projetos pertinentes inclui-se a European Women on Boards: <https://europeanwomenonboards.eu/>.



da UE são encorajados a ser transparentes quanto ao equilíbrio entre homens e mulheres dos seus membros<sup>73</sup>.



Nas eleições europeias de 2019, **39%** dos deputados eleitos eram mulheres, contra **37%** dos deputados em 2014.



A Comissão von der Leyen tem a maior percentagem de sempre de Comissárias.

**As instituições e os organismos da UE não devem subtrair-se a esta obrigação** de assegurar o equilíbrio entre homens e mulheres em cargos de direção. A Comissão dará o exemplo. Graças ao forte apelo da Presidente Ursula von der Leyen no sentido de se alcançar a **paridade de género no Colégio de Comissários**, este último conta atualmente com o mais elevado número de comissárias de sempre. A Comissão visa alcançar um **equilíbrio entre homens e mulheres de 50 %** a todos os níveis da sua gestão até ao final de 2024<sup>74</sup>. As medidas de apoio incluirão objetivos quantitativos para as nomeações de mulheres e programas de desenvolvimento da liderança<sup>75</sup>. A Comissão intensificará também os esforços no sentido de aumentar o número de **gestores do sexo feminino nas agências da UE**<sup>76</sup> e assegurará uma representação equilibrada de mulheres e homens entre os oradores e os membros dos painéis nas conferências por si organizadas.

A Comissão ajudará os Estados-Membros a elaborar e aplicar **estratégias mais eficazes para aumentar o número de mulheres em cargos de tomada de decisão**, nomeadamente através do Programa de Aprendizagem Mútua em matéria de Igualdade de Género<sup>77</sup>. Além disso, **divulgará dados e análises sobre as tendências da representação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão**, em cooperação com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

**Para além de empreender as ações acima referidas, a Comissão convida:**

- **o Parlamento Europeu e o Conselho:**

- a adotarem a proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas,
- a adotarem medidas destinadas a melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres a todos os níveis da sua gestão e em cargos de direção.

- **os Estados-Membros:**

- a transporem e aplicarem a diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, assim que for adotada,

<sup>73</sup>Regulamento (UE, Euratom) 2018/673 que altera o Regulamento (UE, Euratom) n.º 1141/2014 relativo ao estatuto e ao financiamento dos partidos políticos europeus e das fundações políticas europeias, considerando 6.

<sup>74</sup> Em 2019, 41 % dos cargos de direção da Comissão eram ocupados por mulheres (contra 30 % em 2014). Destes, 37 % eram quadros superiores (contra 27 %) e 42 % quadros intermédios (contra 31 %).

<sup>75</sup> Para as medidas em vigor: Comissão Europeia, «Diversity and Gender Equality Report 2019», [relatório sobre a diversidade e a igualdade de género 2019], Bruxelas, 6 de novembro de 2019.

<sup>76</sup> Atualmente, mais de três em cada quatro agências da UE são chefiadas por homens.

<sup>77</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en).

- a desenvolverem e aplicarem estratégias destinadas a aumentar o número de mulheres em cargos de tomada de decisão na política e na elaboração de políticas.

#### 4. Integração da perspectiva de género e promoção de uma perspectiva interseccional nas políticas da UE

Todos os principais desafios com que a UE se confronta atualmente — incluindo as transições ecológica e digital e as alterações demográficas — têm uma dimensão de género. A inclusão de uma perspectiva de género em todas as políticas e processos da UE é essencial para atingir o objetivo da igualdade de género.

A integração do género assegura que as políticas e os programas maximizem o potencial de todas as pessoas — mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade. O objetivo é redistribuir poder, influência e recursos de forma justa e equitativa em termos de género, combatendo a desigualdade, promovendo a equidade e criando oportunidades.

A Comissão **integrará uma perspectiva de género em todas as suas principais iniciativas durante o atual mandato**, o que será facilitado pela nomeação da primeira Comissária para a Igualdade, como pasta autónoma, e, graças à criação de um **Grupo de Trabalho para a Igualdade**<sup>78</sup> composto por representantes de todos os seus serviços e do Serviço Europeu para a Ação Externa, assegurará a implementação, ao nível operacional e técnico, da integração da igualdade, incluindo a igualdade de género.

A título de exemplo, as futuras políticas previstas no quadro do **Pacto Ecológico Europeu**, como a **vaga de renovação de edifícios** ou a **estratégia da UE de adaptação às alterações climáticas**, podem ter um impacto diferente nas mulheres e nos homens<sup>79</sup>. No respeitante às **alterações climáticas**, tem sido muito importante o papel das jovens mulheres, em especial, à frente do movimento para uma mudança. As mulheres e os homens não são afetados da mesma forma pelas políticas ecológicas de luta contra as alterações climáticas (as mulheres têm menos possibilidades enquanto migrantes climáticos), de transição para uma economia limpa (há mais mulheres vítimas de pobreza energética) e de transportes sem emissões (mais mulheres utilizam os transportes públicos). A tomada em consideração da dimensão de género pode, por conseguinte, desempenhar um papel fundamental para explorar plenamente o potencial destas políticas.

Outro exemplo é o da **digitalização**, que mudará fundamentalmente a nossa vida e a dos nossos filhos. Durante esta transição, é crucial que as mulheres ajudem a construir este futuro e que, em comparação com o presente, sejam muitas mais as raparigas que adquirem competências informáticas para poderem desempenhar um papel na construção do mundo digital de amanhã.

**No domínio da saúde**, as mulheres e os homens são confrontados com ameaças para a saúde específicas a cada sexo. Uma dimensão de género será integrada no plano europeu de luta

---

<sup>78</sup> O Grupo de Trabalho facilitará a integração da igualdade no respeitante a seis motivos de discriminação: o sexo, a origem racial ou étnica, a religião ou crenças, a deficiência, a idade e a orientação sexual.

<sup>79</sup> Em ambos os casos, a atenção especial dada às pessoas idosas (renovações que têm em vista o futuro ou, no caso das políticas de adaptação às alterações climáticas, medidas adotadas durante as vagas de calor para melhorar a hidratação) terá, por exemplo, um impacto positivo nas mulheres, que constituem a maioria da população idosa.

contra o cancro, a lançar em 2020. Facilitar-se-á o intercâmbio regular de boas práticas entre os Estados-Membros e as partes interessadas sobre os aspetos de género associados à saúde, incluindo a saúde sexual e reprodutiva e direitos conexos.

A **Agenda da UE de Luta contra a Droga** para 2021–2025 será adotada em 2020 e abordará igualmente as problemáticas específicas enfrentadas pelas mulheres e raparigas em caso de abuso de estupefacientes.

A **interseccionalidade do género com outros motivos de discriminação será abordada em todas as políticas da UE**. As mulheres são um grupo heterogéneo e podem enfrentar discriminação interseccional com base em várias características pessoais. Por exemplo, uma mulher migrante com uma deficiência pode ser discriminada por três ou mais motivos. A legislação e as políticas da UE, bem como a sua aplicação, devem, por conseguinte, responder às necessidades e circunstâncias específicas das mulheres e raparigas pertencentes a diferentes grupos. O próximo plano de ação para a integração e a inclusão e os quadros estratégicos da UE em matéria de deficiência, LGBTI+, inclusão dos ciganos e direitos das crianças serão associados a esta estratégia e interligados. Além disso, a perspetiva interseccional será sempre tida em conta nas políticas em matéria de igualdade de género.

## **5. Financiar medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na UE**

As propostas da Comissão para o Quadro Financeiro Plurianual (QFP) asseguram a integração de uma dimensão de género em todo o quadro financeiro e, mais especificamente, em vários instrumentos de financiamento e garantia orçamental da UE, em especial o **Fundo Social Europeu Mais**, o **Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional**, o **programa Europa Criativa**, o **Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas**, o **Fundo de Coesão** e o **programa InvestEU**. O financiamento apoiará medidas destinadas a promover a participação das mulheres no mercado de trabalho e a conciliação entre a vida profissional e a vida privada, a investir em estruturas de acolhimento, a apoiar o empreendedorismo feminino, a combater a segregação de género em determinadas profissões e a abordar a representação desequilibrada de raparigas e rapazes em alguns setores da educação e da formação.

O Regulamento Disposições Comuns<sup>80</sup> proposto inclui «**condições favoráveis**» específicas, exigindo que um Estado-Membro disponha de um **quadro estratégico nacional em matéria de igualdade de género** como condição prévia para utilizar os fundos ao investir na melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho, na conciliação entre a vida profissional e a vida privada ou nas infraestruturas de acolhimento de crianças. Outra **condição favorável horizontal** para a aplicação efetiva da **Carta dos Direitos Fundamentais** inclui a igualdade de género como um dos seus princípios fundamentais e aplica-se a todos os investimentos ao abrigo do regulamento em causa.

O financiamento específico de projetos a favor de organizações da sociedade civil e instituições públicas que executem ações específicas, incluindo a prevenção e o combate à violência de género, estará disponível através do **programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores**. Deve ser prestada especial atenção às mulheres e às raparigas que se encontrem em situação de asilo e migração. Através do **Fundo para o Asilo e a Migração**, a Comissão incentivará os Estados-Membros a orientarem-se para ações destinadas a apoiar as

---

<sup>80</sup> COM(2018) 375 final.

necessidades específicas das mulheres no quadro do procedimento de asilo, bem como ações que favoreçam a integração das mulheres na nova sociedade. Além disso, o fundo permitirá reforçar a proteção dos grupos vulneráveis, incluindo as mulheres vítimas de violência baseada no género em situações de asilo e migração.

No domínio da investigação e inovação, a Comissão introduzirá novas medidas destinadas a reforçar a igualdade de género no programa **Horizonte Europa**, como a possibilidade de exigir que os **candidatos apresentem um plano sobre a igualdade de género**, e uma iniciativa para aumentar o número de empresas tecnológicas em fase de arranque lideradas por mulheres. Serão igualmente disponibilizados fundos para a investigação interseccional e em matéria de género.

Serão igualmente proporcionadas oportunidades de financiamento para aumentar os conhecimentos empresariais das mulheres e a sua participação no processo de tomada de decisões e para investir no desenvolvimento dos serviços de base nas zonas rurais no âmbito da **política agrícola comum**. A fim de capacitar as mulheres, está previsto um novo convite à apresentação de propostas destinado exclusivamente a mulheres na «economia azul»<sup>81</sup> como parte do próximo **Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas** para 2021–2027.

Uma Estratégia para a Inclusão e a Diversidade para o futuro **programa Erasmus+** fornecerá orientações sobre a forma como o programa pode ajudar a combater as desigualdades de género em todos os setores da educação e formação, juventude e desporto.

As orientações da Comissão sobre **contratos públicos socialmente responsáveis** irão combater a discriminação e promover a igualdade de género nos concursos públicos.

Em consonância com os reiterados apelos de vários Estados-Membros e do Parlamento Europeu<sup>82</sup>, a **Comissão analisará o impacto das suas atividades no género e a forma de medir as despesas relacionadas com a igualdade de género ao nível dos programas** no QFP 2021–2027. Para este exame contribuirá também o resultado da auditoria recentemente lançada pelo Tribunal de Contas Europeu sobre a **integração da perspetiva de género no orçamento da UE** para promover a igualdade. Daqui resultará o melhoramento da integração da perspetiva de género no processo orçamental da Comissão, reforçando a contribuição da elaboração de políticas e da afetação de recursos para os objetivos da igualdade de género.

## **6. Abordar a igualdade de género e a capacitação das mulheres em todo o mundo**

**A desigualdade de género é um problema mundial. A igualdade de género e a capacitação das mulheres é um objetivo central da ação externa da UE.** É importante que as ações internas e externas da UE neste domínio sejam coerentes e se reforcem mutuamente. A UE promove a igualdade de género e a capacitação das mulheres no âmbito das suas parcerias internacionais, dos diálogos políticos e dos diálogos sobre direitos humanos com países terceiros, da política comercial da UE, bem como das políticas de alargamento e de vizinhança da UE, nomeadamente no contexto das negociações de adesão e do processo de

---

<sup>81</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

<sup>82</sup> [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingtheEUBudget-thewayforward\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingtheEUBudget-thewayforward_EN.pdf).

estabilização e de associação. Além disso, as ações em matéria de género são incluídas nas atividades realizadas pela UE em situações de fragilidade, de conflito e de emergência.

**O plano de ação para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres nas relações externas (2016–2020) (GAP II)**<sup>83</sup> centra-se no fim da violência contra mulheres e raparigas, na promoção da capacitação económica e social das mulheres e na garantia do cumprimento dos seus direitos humanos, políticos e civis. Com base nas realizações e nos ensinamentos retirados, o **GAP III será lançado em 2020**, com uma abordagem abrangente, e será coerente com as prioridades da presente estratégia através da integração de todos os seus elementos pertinentes na ação externa da UE.

A UE continuará a apoiar os direitos das mulheres, os seus defensores, a saúde sexual e reprodutiva e direitos conexos e os esforços para reprimir a violência sexual e de género em todo o mundo, incluindo em situações de fragilidade, de conflito e de emergência. A UE deu início à **iniciativa «Spotlight»**, um programa global conjunto da UE e das Nações Unidas com uma dotação global da UE de 500 milhões de euros para erradicar todas as formas de violência contra as mulheres e as raparigas. Em 2020, a UE lançará uma **campanha #WithHer**, concebida para desafiar normas e estereótipos de género nocivos, que perpetuam a violência contra as mulheres em todo o mundo. Neste mesmo ano, a UE adotará o **Plano de Ação da UE para os Direitos Humanos e a Democracia (2020–2024)**. Continuará igualmente a aplicar a **abordagem estratégica e o plano de ação da UE para as mulheres, a paz e a segurança** para 2019–2024<sup>84</sup>.

A Comissão continuará a promover ativamente a igualdade de género no quadro da sua **política comercial**, incluindo mediante o seu empenhamento ativo neste sentido na Organização Mundial do Comércio. Continuará a recolher dados discriminados por género, para garantir que os aspetos da dimensão do género relativos às trocas comerciais são devidamente tratados nos acordos comerciais e para ter em conta o impacto do género nas iniciativas comerciais.

Nos países parceiros, a UE utilizará o **Plano de Investimento Externo** para promover o empreendedorismo feminino e a participação das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, o Mecanismo para a Inclusão Financeira das Mulheres visa, por si só, alavancar 100 milhões de euros para o acesso das mulheres ao financiamento. Em 2020, a **Estratégia da UE para a África** centrar-se-á igualmente na igualdade de género e na capacitação das mulheres.

**Nas políticas externas da UE, a integração da perspetiva de género é utilizada no processo orçamental** através do compromisso de assegurar que 85 % de todos os novos programas contribuam para a igualdade de género e a capacitação das mulheres<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

<sup>84</sup> A abordagem estratégica da UE para as mulheres, a paz e a segurança consta do anexo das conclusões do Conselho dos Negócios Estrangeiros sobre este tema, adotadas em 10 de dezembro de 2018 (documento 15086/18 do Conselho), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>, e o Plano de Ação da UE sobre mulheres, paz e segurança 2019-2024, de 4 de julho de 2019 EEAS(2019) 747, [https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC\\_ID=ST-11031-2019-INIT](https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT).

<sup>85</sup> A medição é feita de acordo com o marcador da política de igualdade de género da OCDE. Especificamente para a ajuda humanitária, a Comissão aplica o seu próprio marcador humanitário género-idade.

## TRABALHAR EM CONJUNTO PARA UMA EUROPA QUE GARANTA A IGUALDADE DE GÉNERO

**Alcançar a igualdade de género na União Europeia é uma responsabilidade conjunta,** que requer a colaboração e a realização de ações por parte de todas as instituições, Estados-Membros e agências da UE, em parceria com a sociedade civil e as organizações de mulheres, os parceiros sociais e o setor privado.

O **Parlamento Europeu**<sup>86</sup> e o **Conselho**<sup>87</sup> demonstraram o seu empenho em prol da igualdade de género em diversas resoluções e conclusões que instam a Comissão a adotar uma estratégia europeia para as questões de género e a reforçar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de intervenção.

Ao trabalharem em conjunto, as instituições da UE e os Estados-Membros devem aprofundar o diálogo com a sociedade civil, incluindo com os movimentos e organizações de mulheres, organizações internacionais e governos, para realizarem progressos em matéria de igualdade de género e continuarem a ser líderes mundiais nesta área.

A Comissão convida o Parlamento Europeu e o Conselho a concluírem rapidamente os trabalhos sobre as propostas atuais e futuras da Comissão. Os Estados-Membros devem utilizar todos os instrumentos à sua disposição, em especial as possibilidades oferecidas de apoio financeiro da UE, e assegurar a melhoria da igualdade de género.

As principais ações apresentadas nesta estratégia serão regularmente atualizadas e complementadas. A sua aplicação será objeto de acompanhamento e os progressos serão comunicados anualmente em relatórios que permitirão fazer o **balanço anual, no plano político, dos progressos realizados**. Além de darem exemplos de boas práticas nos Estados-Membros, os relatórios anuais incluirão também dados relevantes, provenientes nomeadamente do Eurostat e do Eurofound, bem como indicadores para a medição dos progressos, com base no Índice anual de Igualdade de Género do EIGE. O EIGE também proporcionará dados e investigação que contribuirão para a elaboração de políticas baseadas em dados concretos por parte das instituições da UE e dos Estados-Membros.

**Trabalhando em conjunto podemos realizar verdadeiros progressos até 2025, construindo uma Europa onde mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais — onde sejam livres de seguir o caminho de vida que escolherem, onde tenham as mesmas oportunidades de exprimir plenamente todo o seu potencial e onde possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la em igualdade de circunstâncias.**

---

<sup>86</sup> Entre as recentes resoluções do Parlamento Europeu sobre a igualdade de género incluem-se: a Resolução do Parlamento Europeu [2019/2870\(RSP\)](#), de 30 de janeiro de 2020, sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres; a Resolução do Parlamento Europeu [2019/2855\(RSP\)](#), de 28 de novembro de 2019, sobre a adesão da UE à Convenção de Istambul e outras medidas para combater a violência baseada no género; e a Resolução do Parlamento Europeu [2016/2249\(INI\)](#), de 14 de março de 2017, sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia em 2014-2015.

<sup>87</sup> Entre as recentes conclusões do Conselho sobre a igualdade de género incluem-se: as conclusões do Conselho, de 10 de dezembro de 2019, intituladas «Economias baseadas na igualdade de género na UE: caminho a seguir — balanço de 25 anos de implementação da Plataforma de Ação de Pequim»; as conclusões do Conselho, de 24 de outubro de 2019, intituladas «A economia do bem-estar»; as conclusões do Conselho, de 13 de junho de 2019, intituladas «Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais».