

**PT**

***Comité Económico e Social Europeu***

**SOC/610**

**Questões em matéria de igualdade de género**

**PARECER**  
  
Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania  
  
**Questões em matéria de igualdade de género**  
[parecer de iniciativa]

|  |  |
| --- | --- |
| Contacto | [mariajudite.berkemeier@eesc.europa.eu](mailto:mariajudite.berkemeier@eesc.europa.eu) |
| Administradora | Judite Berkemeier |
| Data do documento | 02/05/2019 |

Relatora: **Indrė Vareikytė**

|  |  |
| --- | --- |
| Decisão da Plenária | 20/09/2018 |
| Base jurídica | Artigo 29.º, n.º 2, do Regimento |
|  | Parecer de iniciativa |
|  |  |
| Competência | Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania |
| Adoção em secção | 24/04/2019 |
| Adoção em plenária | DD/MM/YYYY |
| Reunião plenária n.º | … |
| Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções) | …/…/… |

# **Conclusões e recomendações**

## 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.

## Embora a igualdade de género seja um objetivo fundamental da UE, o CESE lamenta que, ao ritmo atual[[1]](#footnote-2), 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.

## O Comité estima que a UE e os seus Estados-Membros devem envidar todos os esforços para concretizar o ODS 5[[2]](#footnote-3), 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[[3]](#footnote-4) 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## O Comité assinala que o debate em torno da diretiva relativa às mulheres nos conselhos de administração[[4]](#footnote-5) 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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 incumbido de elaborar orientações adequadas.

# **Considerações gerais**

## 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[[5]](#footnote-6). 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.

## Embora tenham sido lançadas numerosas iniciativas positivas na Europa destinadas a combater vários aspetos das desigualdades de género[[6]](#footnote-7), 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[[7]](#footnote-8). Neste contexto, o Comité estima que a UE e os seus Estados‑Membros devem envidar todos os esforços para concretizar o ODS 5[[8]](#footnote-9), relativo à igualdade de género, até 2030.

## O CESE também está preocupado pelo facto de os progressos em matéria de igualdade de género estarem a ser seriamente comprometidos pelo atual retrocesso[[9]](#footnote-10) 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.

## 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.

## O Comité considera que para promover e assegurar a aplicação efetiva das políticas da UE em matéria de igualdade de género exige uma nova estratégia quinquenal da UE para a igualdade de género, que abranja o mandato da próxima Comissão e do próximo Parlamento Europeu, e a assunção por parte dos governos, da sociedade civil, do setor privado e das instituições europeias de 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.

## A opinião pública apoia a opinião do CESE nesta matéria, já que a maioria dos europeus considera[[10]](#footnote-11) 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)[[11]](#footnote-12).

## 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[[12]](#footnote-13). 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 perspetiva 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 perspetiva 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[[13]](#footnote-14) (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.

## 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.

## 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 perspetiva de género em todos os seus processos e políticas que são atualmente limitados[[14]](#footnote-15), 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.

# **Economia**

## 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[[15]](#footnote-16), a fim de garantir que a UE tira pleno partido dos talentos disponíveis.

## 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[[16]](#footnote-17) 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 na prática do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de valor igual.

## Embora um horário de trabalho reduzido possa ser uma escolha, mais de um quarto da população europeia trabalha a tempo parcial involuntariamente[[17]](#footnote-18). 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[[18]](#footnote-19). 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[[19]](#footnote-20). Além disso, em comparação com os homens, só quase metade das mulheres criam as suas próprias empresas em toda a UE[[20]](#footnote-21).

## 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.

## 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[[21]](#footnote-22), 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.

## 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[[22]](#footnote-23), 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.

## 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[[23]](#footnote-24) deve nortear as atividades dos parceiros sociais, dos Estados-Membros e das instituições da UE.

# **Educação e formação**

## 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[[24]](#footnote-25). 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[[25]](#footnote-26).

## 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[[26]](#footnote-27) e que enfrentam múltiplas desvantagens, ajudaria a aumentar os seus níveis de competência.

## 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[[27]](#footnote-28).

## 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[[28]](#footnote-29); e aumentar as oportunidades de apoio às mulheres empresárias[[29]](#footnote-30), 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.

# **As mulheres e a pobreza**

## As mulheres enfrentam um maior em 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[[30]](#footnote-31), 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[[31]](#footnote-32), assim como o tratamento discriminatório e injusto enfrentado pelas mulheres grávidas ou que regressam de uma licença de maternidade.

## 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, LGBTIQ+, mulheres em zonas rurais, imigrantes, refugiadas ou requerentes de asilo, mulheres jovens e idosas.

## 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;

## 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 (p. ex., 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[[32]](#footnote-33) 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.

# **Direitos humanos**

## 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.

## 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[[33]](#footnote-34). Há que ponderar o desenvolvimento de indicadores ao nível da UE para a recolha de dados sobre a violência contra as mulheres. O CESE insta igualmente a Comissão a atualizar a Recomendação sobre as medidas destinadas a combater eficazmente os conteúdos ilegais em linha[[34]](#footnote-35) 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.

## 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%[[35]](#footnote-36)), 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[[36]](#footnote-37).

## 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.

## 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.

# **As mulheres no poder e na tomada de decisões**

## 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/privadas continuam a ser quase totalmente dominadas pelos homens[[37]](#footnote-38).

## O CESE lamenta que, mesmo após os apelos constantes vindos de toda a União Europeia e do próprio Comité[[38]](#footnote-39), 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[[39]](#footnote-40) 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.

## O Comité recomenda reiteradamente[[40]](#footnote-41) 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.

## O CESE recomenda que a Comissão lance uma iniciativa para incentivar mais mulheres a participar na política e a votar em candidatas qualificadas[[41]](#footnote-42), criando medidas para investir nas suas competências, fundações de recursos e redes de mentorado.

## 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.

## No seu Regimento recentemente adotado[[42]](#footnote-43), 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.

# **Meios de comunicação social**

## 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.

## 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.

## 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.

## 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[[43]](#footnote-44) 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[[44]](#footnote-45).

Bruxelas, 24 de abril de 2019

Christa Schweng

Presidente da Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania

\*

\* \*

**N.B.:** Segue-se anexo.

**Appendix: List of best practices, measures and actions for gender equality**

**Explanatory note**

The EESC acknowledges existing efforts to present best practice measures and actions to society as a whole in order to encourage wider dissemination and application across the EU, namely: the 100-example database **A Toolkit for Gender Equality in Practice**, compiled by the European social partners (http://erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/); good practice databases of the European Institute for Gender Equality (https://eige.europa.eu/); and others. The Committee both encourages public institutions and civil society organisations to use the aforementioned examples in order to implement better actions for gender equality, and provides an additional list of selected best practice examples for different levels of governance and society.

**Women in decision-making**

Gender quotas have been introduced in several European countries in order to recruit more women to leading economic and political positions during the last couple of years. Quotas are fixed numbers or percentages of underrepresented groups or genders that have to be met when filling certain positions or boards. In order for the quota regulations to be effective and to actually represent the needs of a minority group, a critical mass of 30-40% is required. In most European countries gender quotas are used in politics, economics bodies and civil services, but there are many different kinds of quotas which vary in terms of how binding and effective they are. Opponents of the idea of gender quotas doubt their effectiveness and fairness, whereas supporters hope that with the help of quotas, barriers and prejudices against women could be removed in the long term. Looking at the examples listed, it is clear from the figures that many European countries have succeeded in increasing the numbers of women in leading political and economic positions by introducing gender equality laws, including gender quota regulations. Another important factor for reaching real gender equality is that parties include gender quotas in their internal structures and programmes, so women and men have equal access to posts at all political levels. In conclusion, gender quotas have brought major change in terms of gender equality, but at the same time they are only efficient if appropriate sanctions prevent people circumventing political or economic laws.

**Norway:** As one of the first countries to introduce gender quotas, Norway tried to increase the participation of women in politics by voluntarily introducing gender quotas for candidate lists in the 1980s. From then on, the number of women in the Norwegian parliament rose steadily, and already in 1990 the percentage of women in parliament was 36%. The law, which came into force in 2006, requires market-listed companies to fill 40% of the seats on supervisory boards with women. Companies were given a period of 5 years to fulfil requirements and risk being denied registration as a business enterprise or being forced to dissolve by a court if they did not comply. In 2015, the percentage of women on company boards in Norway was 38.7%.

**Spain:** With the introduction of the Equality Law in 2007 all political parties were required to put forward lists on which 40% of the candidates are women; otherwise the candidate lists were rejected. Therefore, the percentage of woman in the Spanish parliament rose from 15% in 1990 to 39% in 2016. Moreover, state-controlled and market-listed companies or companies with more than 250 employees were required to increase the percentage of women in their executive boards to 40% by 2015. Companies were motivated by the promise of being given preference in the awarding of contracts if they complied with the law. Accordingly, the percentage of women in boards of companies in Spain rose from 10.6% in 2011 to 18.8% in 2015.

**Italy:** Following the constitutional reforms in 2003, Italy's regional governments adopted gender quotas in the electoral process which required there to be equal numbers of female and male candidates on their candidate lists. Non-compliance was punished by rejecting the candidate lists or financial penalties, depending on the region. Consequently, the percentage of women in the Italian parliament increased from 13% in 1990 to 31% in 2016. In order to support the participation of women in economics, a new law was passed in summer 2011 requiring at least a third of both genders to be represented on executive boards of state-controlled and market-listed companies. Companies were threatened with financial penalties if they failed to comply with the law. As a consequence, the percentage of women on company boards in Italy rose remarkably from 4.2% in 2011 to 24.6% in 2015.

**France:** Candidate lists from all parties running for the elections of the National Assembly (Assemblée national) and the Senate are required to put forward equal numbers of female and male candidates (only a 2% difference is allowed). Non-compliance was punished with financial penalties. Therefore, the percentage of women in the French parliament rose from 7% in 1990 to 26% in 2016. On 13th January 2011 a law to increase gender equality in French economics also was passed. Companies which are market-listed or have more than 500 employees were required to increase the percentage of women on supervisory and administrative boards to 20% by 2014 and to 40% by 2017, or positions had to stay vacant. Failure to comply incurred financial penalties, for example not receiving attendance fees for supervisory and administrative boards. Consequently, the percentage of women on company boards in France increased from 18.2% in 2011 to 34.4% in 2015.

**Belgium:** In the 1970s and 1980s Belgian parties started to adapt voluntary gender quotas in order to increase the participation of women in politics. In 2002, the Gender Equality Act was passed, which required political parties to put forward an equal number of female and male candidates (the difference could not be greater than one), or their candidate lists were rejected. This gender quota applied to the elections of the Lower and Upper House as well as to subnational elections. Thus, the percentage of women in the Belgium parliament increased from 9% in 1990 to 39% in 2016. Like most of the European countries, Belgium passed a law in summer 2011 requiring at least one-third of the members of executive committees in state-controlled or market-listed companies to be women. Non-compliance resulted in financial penalties or positions being left vacant. Accordingly, the percentage of women on boards in Belgium rose from 10.8% in 2011 to 27% in 2015.

**Netherlands:** The candidate lists of the Labour Party (Partij van de Arbeid) alternated between men and women from 1987 onwards. Other parties adapted different gender quotas later. The percentage of women in the Dutch parliament in 1990 was already 21%, which was relatively high in comparison to other European countries at that time. However, the percentage increased to 37% in 2016. In order to support gender equality in the Dutch economy, a new law was adopted in summer 2011 requiring the executive boards of listed companies or companies with more than 250 employees to include at least 30% from each gender, or they would be penalised. Therefore, the percentage of women in boards of Dutch companies increased from 16.2% in 2011 to 24.4% in 2015.

**Germany:** Since the Alliance 90/The Greens party (Bündnis 90/Die Grünen) introduced a 50% quota for women in 1986 on party lists, other parties also started introducing similar gender quotas. The Left Party (Die Linkspartei) for example required 50% women in all party offices. The amount of women in the German Federal Parliament (Deutscher Bundestag) was 39% in 2016. On 6 March 2015 a law was passed that required market-listed companies to fill at least 30% of their seats in steering boards with women, or positions had to stay vacant. This law to provide equal access to leading economic positions came into force only in 2016 in Germany, and Germany was one of the last countries to take this step. Furthermore, around 3500 smaller companies had to set the goal of increasing the amount of women in their directorates and boardrooms. In addition, the German government has plans to increase the quota to 50% and introduce quota regulations in order to increase the number of men working in kindergartens, primary schools, etc.

**Croatia:** During the elections in 2015 in Croatia, 40% of the candidates for parliament from each party were for the first time required to be women. However, candidate lists which did not comply with the requests were not rejected, but parties had to pay a penalty. As a result, the percentage of women in parliament dropped to 13%, which is the lowest percentage since 2000.

**Poland:** On the initiative of the Association of Women's Congress, which submitted a bill to the citizens' parliament, the new electoral law in force since 1 August 2011 requires there to be a minimum of 35% of candidates on electoral lists from each gender.

**Sweden:** For nearly 20 years now, all decisions of the executive committee and the steering committee of the Swedish Trade Union Confederation (LO) have to have a "gender equality assessment" annexed to the suggested decisions. That can be an explanation of how many women and men respectively there are on the delegation/board or other body that the committees decide to nominate people to, or an assessment of what implications the suggested policy would have on gender equality, when it concerns a reply to a legislative consultation or similar. Every policy report and every formal decision of an LO executive or steering committee needs an annexed gender equality assessment, so that the dossier includes a visible note that shows what gender equality effects the suggested decision would have, or how the gender equality aspects have been taken into account. Until the required gender equality assessment is made and annexed, the proposal/decision is not dealt with.

**Canada: Equal Voice** ([https://www.equalvoice.ca](https://www.equalvoice.ca/)) is a national, bilingual, multi-partisan organisation dedicated to electing more women to all levels of political office in Canada. The organisation works with all political parties to increase the nomination of women candidates, promotes change both in and outside legislatures to support increased representation of women, equips women to run through online campaign schools and networking and skills development programmes, and aims to inspire young women to consider a political career through life-changing events like Daughters of the Vote. Equal Voice is the leading authority on women in politics across the country, tracking and monitoring representation of women among candidates and in legislatures and governments across the country.

**Canada: The Young Women's Leadership Network** ([https://www.ywln.ca](https://www.ywln.ca/)) is a national not-for-profit organisation dedicated to fostering civic and political leadership by young women at all levels and is active in the fight to end gender-based violence in politics. The YWLN focuses primarily on fostering leadership by young women and takes an intersectional approach to social justice, civic engagement and gender-based violence that is non-partisan, trans-inclusive and anti-oppressive. The YWLN has developed a toolkit to help survivors of sexual violence in politics. The YWLN further developed an "It's Time" campaign including a report that is based on interview data with 60 Ontarians who have been impacted by sexual violence and harassment in politics. It seeks to equip political institutions with a broader understanding of sexual violence and provides effective ways to promote a culture of consent in politics.

**Austria: Zukunft.Frauen (Future.Women):** The Austrian Ministry for Digital and Economic Affairs together with the Austrian Federal Economic Chamber and the Federation of Austrian Industries have developed a joint programme called "Zukunft.Frauen" (Future.Women), which has been running since 2010 and has been attended by more than 300 women. The programme adopts a view, that a bundle of measures is needed to get more women into management positions, e.g. reconciling family and career and the associated framework conditions. In addition, however, there is a need for measures that start directly with women, above all to encourage them to continue on their path to the top. The programme is also complemented by a database which facilitates the search for potential candidates for supervisory management positions.

The goals of this management programme are to:

* have more women in management and supervisory board positions;
* make leadership positions more attractive for women;
* motivate and empower women to seek and apply for higher positions;
* create a network of female managers who are public role models;
* achieve an economic advantage for Austrian companies by having more women at the top;
* raise the awareness of companies and decision-makers of this issue.

**Gender mainstreaming policies**

**Austria:** The principle of equality is embedded in the Federal Constitutional Law under Article 7, which states that "all nationals are equal before the law" and excludes any privileges based upon sex – among other things. In 1998, an amendment to this article provided the constitutional basis for the implementation of gender mainstreaming, by introducing the responsibility for all level of authorities (Federation, Länder and municipalities) to implement appropriate measures to achieve de facto equality between men and women.

**Austria:** The **City of Vienna** in Austria started its work on **gender mainstreaming** in 2000, focusing on making this a cross-cutting strategy for the whole municipality. By investing in gender mainstreaming, the city aimed to "achieve positive socio-political change for all its citizens". The objective was to **better meet the needs and demands** of all its citizens and thereby **improve quality of public services**. This was done through evaluations and by considering all users of public services, not only from a gender perspective but also from a social, ethnic and health-related perspective. The first step of this initiative was to integrate a gender perspective into the design of **urban planning** and also to develop and implement targeted projects for women. At this first stage, concepts and methods were developed and tested to provide general guidelines for the implementation of gender mainstreaming in all areas. The City of Vienna has also integrated **gender budgeting** into its budget proposals since 2006, reviewing all parts of the budget from a gender perspective and specifying, in a separate chapter, who benefits from different items in the budget. As a second step, the city focused on structural and systematic implementation of gender mainstreaming by concentrating activities on raising awareness, transferring knowledge and developing evaluation and reporting methods. Municipal officers in charge of gender equality have also been appointed.

**Gender pay gap**

**Iceland: Equal pay certification:** Parliament (*Alþingi*) passed an amendment to the 2008 legislation on equal position and equal rights of women and men on 1 June 2017, making it mandatory for all firms and institutions with 25 or more employees (on a full time yearly basis) to obtain a "pay equality certification" (*Jafnlaunavottun*). The new provision entered into force on 1 January 2018. The largest workplaces (with 250 or more employees) had until 31 December 2018 to obtain their certification whereas smaller workplaces have more time to comply with the new legislation (e.g. those with 25-89 employees have until 31 December 2021). The required certification is based on the ISO "Equal pay management system - Requirements and guidance" (ÍST 85:2012). Professional certifiers, such as private consultancy firms, deliver their verdict, with a report for each case certified, to the public Centre for Gender Equality (*Jafnréttisstofa*). The certifiers are requested to give information to this centre about those who do not qualify in the test. The certification has to be renewed every three years. The centre cooperates with the social partners and can provide them with information from its registry of certified (and uncertified) companies and institutions.

**International: The "Glassdoor" wage tracking software:** Founded in 2007, Glassdoor is a job offer and recruitment website (www.glassdoor.com) created for job seekers, employees and employers. Besides job offers, Glassdoor contains a complete database indexing more than 8 million company evaluations, wage references, interview questionnaires, CEO and directors' evaluations, etc. It also includes a wage comparison tool taking into account the company, position and social benefit. It allows employees to compare their own salary with other the salaries of other employees from 180 000 companies in the world. Glassdoor provides help in improving recruitment processes to achieve a better gender balance, developing human resources management, increasing the proportion of women on executive boards, adjusting salary grids, enhancing employees' status and skills, etc.

**Better work-life balance**

**Italy: Family Audit Certification:** The "Family Audit" certification is the result of a joint project of two Italian public bodies: the Italian Department of Family Policy and the Autonomous Province of Trento. In 2012 they launched a reflection on a managerial tool to promote cultural and organisational change in businesses. Together, they built Family Audit, a certification attesting that companies have adopted human resources management measures, focusing on the wellbeing of employees and their households. Family Audit aims to continue improving the wellbeing of employees by introducing innovative, organisational and competitive solutions in terms of flexibility, time management and work-life balance. The tool was designed to address discriminatory situations at work and unequal career opportunities for men and women. Family Audit was a way to safeguard maternity rights, promote women's work and offer equal career opportunities for both men and women. The Family Audit certification starts with a thorough analysis of the business by consultants, who assess the situation of the company and identify goals and initiatives which would help meet work-life balance needs. Each business gets its own tailor-made programme with specific goals to achieve before being certified.

**Gender and media**

**UK: BBC:** The broadcaster set a 50:50 gender quota after it came under pressure over its treatment of female staff. By April 2019, the corporation aims to have an equal number of male and female expert contributors to topical shows. The gender quota is now aimed at increasing the opportunities for women on air, ensuring a range of voices are heard. A series of measures has followed, including, in 2013, the creation of a "women's expert database" to make it easier for programme-makers to find and book female contributors for television and radio. More than 100 people have so far taken part in an "expert women" scheme, for free media training sessions to boost confidence and performance.

**International: NewsMavens.** NewsMavens is a news roundup about what is most important in Europe today, procuced by women from top EU media brands. It compiles a daily recap of the most important news from Europe and a weekend review of the most relevant stories, including individual interviews with international women of influence with their own view on the stories that matter most to women.

**Croatia: "Our Daily Sexism":** In January 2017, a team of volunteers from the Croatian portal [Libela](http://libela.org/) researched how the most popular news portals in Croatia wrote about women and [discovered](https://libela.org/sa-stavom/8541-prvi-rezultati-libelinog-istrazivanja-seksizma-na-domacim-news-portalima/) that 4.5% of all articles (427 out of 9 515) in Croatia's most popular news portals had explicitly sexist headlines, leads or subheadings, which meant that each of the media outlets analysed had published, on average, approximately 100 sexist articles per month. After Libela's investigation into sexism in Croatia was completed, a social media community project "[Our Daily Sexism](https://www.facebook.com/seksizamhrvatska/)" (Seksizam naš svagdašnji) – a group that flags sexist ads, media articles, and statements by public figures in Croatia – was born. Over the past two years, the page has managed to take down several misogynist marketing ads and persuaded media outlets to apologise and remove them. There are several mechanisms in Croatia that can be used to call out sexism, and "Our Daily Sexism" uses them all quite successfully. The Facebook page was created in March 2017, and has made over 800 posts to date. Additionally, the most outrageously sexist or misogynistic posts, ads or articles are reported to the Ombudswoman for being in violation of Article 16(2) of the Gender Equality Act, which states: "It is forbidden to publicly present and represent women and men in an offensive, disparaging or humiliating way with regard to their gender and sexual orientation". Over the past two years, eight such cases have been reported to the Ombudswoman, who then asked the publishers to remove the offensive material.

**International: Ariel "Share the load" campaign:** Ariel's "Removing the Stains of Social Inequality" campaign, which encouraged men to share the traditionally female chore of washing, was crowned Campaign of the Year at the 2016 M&M Global Awards. On the Indian subcontinent, washing is seen as women's work. It does not matter what a woman does out of the home. If she's a director, a highly qualified professional or even a CEO, doing the washing is part of being a "good wife". Procter & Gamble-owned Ariel's best weapon in the detergent war was to ask a simple question: "Why couldn't a man do the washing?" This was a powerful global truth that could not only work on the Indian subcontinent but also add value elsewhere. The objective was to launch Ariel Matic, a new premium detergent on the Indian subcontinent, including in India, Pakistan, Bangladesh and Sri Lanka, but the message went much further, going viral in 22 countries in 16 languages. Ariel used the content as far afield as Germany, Portugal and Spain.

**Lithuania: (Un)Childish magazines:** A third-year student from Vytautas Magnus University (Lithuania) has assessed the gender stereotyping and adultisation of the content of magazines for children in Lithuania. The assessment concluded that the most popular adult and child magazines, which usually provide easy-to-read information, can provide us with important information – what gender images are reflected and constructed by one of the most influential sources of public opinion, norms, values and stereotyping. Unfortunately, the children/younger adolescents, who have gone through the initial stage of primary socialisation and who are still looking for long-term identity and values in various fields, including their own sexual perception, are most vulnerable to stereotyping. Regrettably, this search for identity and values for the fans of most of the abovementioned journals begins with an uncritical awareness of the world of gender stereotypes. It is easy to describe the magazine's message: for girls – beauty, relationships with friends and boys, for boys - adventures, trials, games, techniques and other "men's" activities. Girls' magazines are usually more colourful, rich in pink, embellished with butterflies, flowers and so on. Customers are also attracted to various body and spirit supplements: lip glosses, jewellery, handbags, friendship bracelets, sense cards, beauty programmes, guy chat topics, and more. Meanwhile, boys' magazines are usually presented in darker colours, usually without attachments, and occasionally readers are provided with miniature toy weapons and machines, etc.

**EU-wide: COFACE Network. #TOYS&DIVERSITY – Study on toy catalogues in Europe: making or breaking stereotypes?** The project and campaign on "Toys and diversity" is a contribution to the current discussions on equality and diversity, stagnating rates of women's participation in employment and persistence of gender segregation in the labour market. But what image is being given to the younger generations? Are mass media and marketing providing a forward looking and non-stereotypical vision of inclusion and diversity? Alternatively, are they reinforcing stereotypes? Early years are key in the social and cognitive development of every child and the impact that play and toys have on child development contribute to shape the child's behaviour, interests and choices that he or she will make in later life. Therefore, to attempt to provide some answers to these questions, COFACE Families Europe designed a project on toys and diversity that aims to voice concerns and raise awareness among parents and families of marketing directed towards children. As an initial step, we decided to start by examining a marketing instrument aimed at families, such as toy catalogues and, using a diversity lens, to analyse how children are represented across different EU countries.

**Germany: Berlinare:** In 2019, not a single woman was nominated for best director at the Oscars, and so smaller festivals are stepping up. In recent years, the fight for gender parity in Hollywood has been growing, with movements like #MeToo and #TimesUp reaching across the globe. The effects are starting to show. The 69th *Berlinale*, or Berlin International Film Festival, opened on 7 February, with 41% of all films featured made by women. In terms of gender equality this places the *Berlinale* festival way ahead of the Cannes and Venice festivals, where last year only 14% and 5% of the features respectively were made by women.

*To be updated*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. «Report on equality between women and men in the EU» [Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE], Comissão Europeia, 2013. [↑](#footnote-ref-2)
2. A igualdade de género não só é um direito humano fundamental, como também é uma base necessária para um mundo pacífico, próspero e sustentável. [↑](#footnote-ref-3)
3. Parecer do CESE – Igualdade de género nos mercados de trabalho europeus, (ainda não publicado no Jornal Oficial). [↑](#footnote-ref-4)
4. [COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:PT:PDF). [↑](#footnote-ref-5)
5. Artigo 2.º e artigo 3.º, n.º 3, do TUE; artigo 8.º do TFUE; artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais; princípio 2 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. [↑](#footnote-ref-6)
6. «Report on equality between women and men in the EU» [Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE], Comissão Europeia, 2019. [↑](#footnote-ref-7)
7. [Ouvir os cidadãos da Europa por um futuro sustentável (Sibiu e mais além)](https://www.eesc.europa.eu/pt/node/68332). [↑](#footnote-ref-8)
8. ODS 5: A igualdade de género não só é um direito humano fundamental, como também é uma base necessária para um mundo pacífico, próspero e sustentável. [↑](#footnote-ref-9)
9. «Backlash in Gender Equality and Women’s and Girls’ Rights» [Retrocesso em matéria de igualdade de género e de direitos das mulheres e das raparigas], DG IPOL, 2018. [↑](#footnote-ref-10)
10. Eurobarómetro 465, 2017. [↑](#footnote-ref-11)
11. Inquérito Eurobarómetro sobre as perceções e expectativas dos cidadãos, 2016 e 2018. [↑](#footnote-ref-12)
12. Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, DG JUST, 2015. [↑](#footnote-ref-13)
13. A utilização de fundos para a igualdade de género em certos Estados-Membros, DG IPOL, 2016. [↑](#footnote-ref-14)
14. Parceiros sociais e igualdade de género na Europa, Eurofound, 2014. [↑](#footnote-ref-15)
15. A igualdade de participação e de remuneração acrescentaria 250 mil milhões de euros ao PIB do Reino Unido, 280 mil milhões de euros ao da França e 270 mil milhões de euros ao da Alemanha. «The Global Gender Gap Report 2017» [Relatório Mundial sobre as Desigualdades de Género de 2017], Fórum Económico Mundial. [↑](#footnote-ref-16)
16. «Equality and the Fight against Racism and Xenophobia – Cost of Non-Europe Report» [Igualdade e combate ao racismo e à xenofobia – Relatório sobre o custo da não-Europa], Serviço de Estudos do Parlamento Europeu, 2018. [↑](#footnote-ref-17)
17. Eurostat, 2019. [↑](#footnote-ref-18)
18. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en>. [↑](#footnote-ref-19)
19. Nota de investigação: «Gender, skills and precarious work in the EU» [Género, competências e trabalho precário na UE], EIGE, 2017. [↑](#footnote-ref-20)
20. «Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees balance work and family life» [Seja flexível! Nota informativa sobre a forma como a flexibilidade no local de trabalho pode ajudar os trabalhadores europeus a conciliarem a vida profissional e familiar], OCDE, 2016. [↑](#footnote-ref-21)
21. [JO C 129 de 11.4.2018, p. 44](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.129.01.0044.01.POR&toc=OJ:C:2018:129:TOC). [↑](#footnote-ref-22)
22. «Parental and paternity leave – Uptake by fathers» [Licença parental e de paternidade – Maior adesão do pai], Eurofound, 2019. [↑](#footnote-ref-23)
23. Relatório intitulado «Work for a brighter future» [Trabalho para um futuro mais próspero], OIT, 2019. [↑](#footnote-ref-24)
24. Apenas 2,4% dos licenciados no domínio das TIC são mulheres. DG COMM, «Women in the digital age» [Mulheres na era digital], 2018. [↑](#footnote-ref-25)
25. [JO C 173 de 31.5.2017, p. 45](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.173.01.0045.01.POR&toc=OJ:C:2017:173:TOC). [↑](#footnote-ref-26)
26. [JO C 367 de 10.10.2018, p. 20](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.367.01.0020.01.POR&toc=OJ:C:2018:367:TOC). [↑](#footnote-ref-27)
27. «Study and work in the EU: set apart by gender» [Estudo e trabalho na UE, discriminado por género], relatório de investigação, EIGE, 2018. [↑](#footnote-ref-28)
28. [JO C 12 de 15.1.2015, p. 10](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2015.012.01.0010.01.POR). [↑](#footnote-ref-29)
29. [JO C 299 de 4.10.2012, p. 24](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52012IE1578). [↑](#footnote-ref-30)
30. «Minimum wages in 2019 – Annual review» [Salários mínimos em 2019 – Análise anual], Eurofound, 2019. [↑](#footnote-ref-31)
31. Prestação de cuidados na UE para uma igualdade de género melhorada, 2018/2077 INI. [↑](#footnote-ref-32)
32. A pobreza infantil está diretamente associada à pobreza das mulheres, pelo que deve ser utilizado o quadro de acompanhamento baseado no indicador da igualdade de género para monitorizar a pobreza infantil. Recomendação da Comissão – Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade, Comissão Europeia, 2013. [↑](#footnote-ref-33)
33. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, STCE n.º 210. [↑](#footnote-ref-34)
34. C(2018) 1177 final, 1.3.2018. [↑](#footnote-ref-35)
35. «Preventing unsafe abortion» [Prevenir as práticas abortivas perigosas], ficha informativa da Organização Mundial da Saúde, fevereiro de 2018. [↑](#footnote-ref-36)
36. «Women’s sexual and reproductive health and rights in Europe» [Saúde e direitos sexuais e reprodutivos das mulheres na Europa], Conselho da Europa, 2017. [↑](#footnote-ref-37)
37. Índice de Igualdade de Género, EIGE, 2017. [↑](#footnote-ref-38)
38. [JO C 133 de 9.5.2013, p. 68](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52012AE2444). [↑](#footnote-ref-39)
39. [COM(2012) 0614 final – 2012/0299 (COD)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:PT:PDF). [↑](#footnote-ref-40)
40. [JO C 262 de 25.7.2018, p. 101](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.262.01.0101.01.POR&toc=OJ:C:2018:262:TOC). [↑](#footnote-ref-41)
41. «Gendered Vulnerability: How Women Work Harder to Stay in Office» [Vulnerabilidade em função do género: como as mulheres trabalham mais para manterem os seus cargos], J. Lazarus/A. Steigerwalt, ISBN 978-0-472-13071-9. [↑](#footnote-ref-42)
42. Regimento do CESE, artigo 1.º, n.º 5. [↑](#footnote-ref-43)
43. [«A guide to progressive gender portrayals in advertising» [Guia para uma representação progressista do género na publicidade]](https://www.wfanet.org/app/uploads/2018/06/WFA-Guide-to-Progressive-Gender-Portrayals-in-Advertising.pdf), Federação Mundial de Anunciantes, 2018. [↑](#footnote-ref-44)
44. «Study on toy catalogues in Europe: making or breaking stereotypes?» [Estudo sobre catálogos de brinquedos na Europa: criação ou eliminação de estereótipos?], Coface, 2016. [↑](#footnote-ref-45)