

Comissão
Europeia

Relatório de 2025 sobre a igualdade de género na UE

Justiça e
Consumidores

COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 7.3.2025

Documento de trabalho dos serviços da Comissão SWD(2025) 67 final.

DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO

Relatório de 2025 sobre a igualdade de género na UE



Documento preparado por Pierre Dieumegard para o [ranto Europa-Democracia-Espe](#)

Objectivo deste documento "provisório" é permitir que mais pessoas na União Europeia tomem conhecimento de documentos produzidos pela União Europeia (e financiados pelos seus impostos).

Se não houver traduções, os cidadãos são excluídos do debate.

Este documento [só existia em inglês](#), num ficheiro pdf . A partir do ficheiro inicial, criámos um ficheiro odt, preparado pelo software Libre Office, para tradução automática para outras línguas. Os resultados estão agora disponíveis [em todas as línguas oficiais](#).

É desejável que a administração da UE assuma a tradução de documentos importantes. Os «documentos importantes» não são apenas leis e regulamentos, mas também as informações importantes necessárias para tomar decisões informadas em conjunto. A fim de discutir o nosso futuro comum em conjunto, e para permitir traduções confiáveis, a língua internacional Esperanto seria muito útil devido à sua simplicidade, regularidade e precisão.

Contacte-nos:

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:Kontakto@europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

Índice

INTRODUÇÃO.....	4
Isenção de violência e estereótipos.....	6
Pôr termo à violência baseada no género.....	6
Ciberviolência de género.....	11
Assédio sexual no trabalho.....	13
Tráfico de seres humanos.....	14
Apoio às vítimas de violência baseada no género.....	15
Desafiar os estereótipos de género.....	17
VIVER EM UMA ECONOMIA DE IGUALDADE DE GÉNEROS.....	19
Colmatar as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.....	19
Colmatar as disparidades de género na prestação de cuidados.....	30
Colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres.....	36
Alcançar a igualdade de participação entre os diferentes setores da economia.....	40
CONDUZIR IGUALMENTE ATRAVÉS DA SOCIEDADE.....	45
As mulheres na tomada de decisões políticas.....	45
As mulheres na tomada de decisões económicas.....	51
PRINCIPAÇÃO DE GÉNEROS.....	59
Igualdade de género nos diferentes domínios de intervenção da UE.....	59
Integração da perspetiva de género no orçamento da UE.....	70
Interseccionalidade na implementação da política de igualdade de género.....	75
PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNEROS E DO DESENVOLVIMENTO DAS MULHERES EM TODO O MUNDO.....	77
Guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia.....	77
Integração da perspetiva de género na ação externa da UE.....	79
As parcerias mundiais e os esforços multilaterais da UE em matéria de igualdade de género.....	81
Pôr termo à violência baseada no género.....	83
Mulheres, paz e segurança.....	85
Igualdade de participação e emancipação económica.....	88
Conclusão.....	90
Observações.....	91

INTRODUÇÃO

2024 foi um ano importante para a igualdade de género na UE. Em maio, foram adotadas a primeira diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, bem como duas diretivas relativas ao reforço do papel dos organismos de promoção da igualdade. O primeiro introduziu, nomeadamente, definições a nível da UE de uma série de crimes, em especial no que diz respeito à ciberviolência. A diretiva aplica, reforça e complementa a ratificação da Convenção de Istambul pela UE em 2023. Isto é muito necessário: o inquérito à escala da UE sobre a violência baseada no género, realizado pelo Eurostat, pela Agência dos Direitos Fundamentais da UE e pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género e publicado em novembro de 2024,¹ mostra que a violência contra as mulheres continua a ser generalizada: uma em cada três mulheres foi vítima de violência física (incluindo ameaças) ou sexual na idade adulta, uma em cada seis foi vítima de violência sexual, incluindo violação, e uma em cada cinco mulheres foi vítima de violência doméstica – especificamente violência física ou sexual por parte do seu parceiro, familiar ou outro membro do seu agregado familiar.

O Eurobarómetro sobre os estereótipos de género² foi realizado em paralelo com um Eurobarómetro flash centrado especificamente nos estereótipos de género no contexto da violência contra as mulheres.³ Embora em alguns domínios (como o impacto dos empregos a tempo inteiro das mães na vida familiar e nos papéis das mulheres e dos homens) se registem ligeiras melhorias em comparação com os anos anteriores, tal não é o caso em todos os domínios (por exemplo, no que se refere à competência natural para realizar tarefas domésticas). Os resultados também revelam uma polarização crescente das visões entre as mulheres jovens e os homens jovens, com os homens jovens a tenderem a concordar mais com as visões estereotipadas.

O Eurobarómetro sobre os estereótipos de género mostra que as pessoas na UE concordam que a igualdade de género é benéfica para a sociedade. Três quartos dos inquiridos concordam que os homens também beneficiariam da igualdade entre mulheres e homens. No entanto, ainda há um nível significativo de concordância com as declarações estereotipadas. Cerca de um quarto dos inquiridos considera pouco atractivo que as mulheres expressem opiniões fortes em público.

Há também outros sinais positivos. De acordo com o Índice de Igualdade de Género de 2024 compilado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género⁴, a pontuação para a igualdade de género em toda a UE é de 71 em 100 pontos, o que representa uma melhoria de 7,9 pontos desde 2010, com progressos pequenos, mas positivos, no sentido de uma «União da Igualdade» no último ano. Ao ritmo atual, seriam necessários cerca de 60 anos para alcançar a igualdade de género.

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 O Eurobarómetro Especial n.º 545 sobre os estereótipos de género abrangeu as perceções da igualdade de género e os estereótipos gerais sobre os papéis e atributos de género e os comportamentos aceitáveis; perceções de estereótipos de género relativos à vida familiar e profissional e perceções de estereótipos de género na política e em cargos de liderança. [Disponível em linha](#). Nota do tradutor: O link fornecido está incorreto. O original em inglês está disponível em <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>; está disponível uma tradução automática para todas as línguas oficiais da União Europeia em <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>

3 O Eurobarómetro Flash n.º 544 abordou os estereótipos de género no contexto da violência contra as mulheres. [Disponível em linha](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

Neste contexto, o relatório de 2025 sobre a igualdade de género na UE faz o balanço das principais iniciativas, de março de 2024 a fevereiro de 2025, para promover a igualdade de género nos principais domínios da Estratégia para a Igualdade⁵ de Género, a saber:

- pôr termo à violência baseada no género e combater os estereótipos;
- prosperar numa economia equitativa em termos de género;
- Liderar de forma equitativa em todos os domínios da sociedade;
- integração da perspetiva de género e financiamento; e
- promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres em todo o mundo.

O relatório centra-se nas principais ações e realizações das instituições da UE e dos Estados-Membros neste domínio ao longo do último ano. Apresenta igualmente exemplos encorajadores de iniciativas nacionais em matéria de igualdade de género e de projetos financiados pela UE que visam a igualdade de género (em caixas).

A presente edição do relatório é a quinta que abrange a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025. Faz sobretudo uma retrospectiva do último ano da primeira Comissão chefiada pela presidente Ursula Von der Leyen, embora abranja também os primeiros meses do seu segundo mandato, que teve início em 1 de dezembro de 2024, com um novo colégio de comissários, incluindo uma comissária responsável pela Igualdade, Anna Lahbib.

Em 5 de março de 2025, a Comissão tenciona adotar um roteiro para os direitos das mulheres, um dos principais resultados das orientações políticas da presidente Ursula von der Leyen. O Roteiro definirá os princípios fundamentais da igualdade de género para os próximos anos. Contribuirá para enquadrar os trabalhos com vista a uma nova Estratégia para a Igualdade de Género e servirá de bússola para uma maior igualdade de género na UE. Os progressos realizados refletir-se-ão nas futuras edições do Relatório sobre a Igualdade de Género. Uma nova Estratégia para a Igualdade de Género pós 2025 apresentará as ações, medidas e iniciativas concretas que a UE tenciona empreender nos próximos anos. Tanto o roteiro como a estratégia constituirão uma oportunidade para manter a dinâmica das mudanças políticas ainda muito necessárias, que acabarão por permitir que a visão a longo prazo para a plena igualdade de género estabelecida no roteiro se torne uma realidade.

5 Ver também o Portal de Acompanhamento da Estratégia para a Igualdade de Género, que fornece dados prontamente disponíveis sobre o ponto da situação no que diz respeito à realização dos objetivos políticos da Estratégia para a Igualdade de Género, identifica os pontos fortes e as oportunidades e acompanha a evolução ao longo do tempo: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Além disso, ver o monitor regional da igualdade de género desenvolvido pelo JRC em cooperação com a DG REGIO inclui um Índice de Realização Feminina (FemAI) e um Índice de Desvantagem Feminina (FemDI).

Isenção de violência e estereótipos

A violência baseada no género continua a ser um dos maiores desafios da nossa sociedade. Casos horríveis continuam a aparecer nas manchetes e têm uma profunda ressonância em toda a Europa. São um lembrete gritante de que a violência baseada no género está profundamente enraizada e perpetua a desigualdade de género. Tem um profundo impacto físico, psicológico e económico nas vítimas, prejudicando a sua capacidade de participar plenamente na sociedade. É por isso que acabar com a violência baseada no género é um dos pilares da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Em 2024, a Comissão continuou a abordar esta questão.

Pôr termo à violência baseada no género

Em 7 de maio de 2024, foi adotada a Diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.⁶ Entrou em vigor em 14 de junho de 2024 e os Estados-Membros têm até 14 de junho de 2027 para a transpor para a legislação e as políticas nacionais. A Comissão trabalhará em estreita colaboração com os Estados-Membros para assegurar a transposição atempada e completa. A diretiva é um marco importante: é o primeiro instrumento jurídico abrangente a nível da UE que combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica.

A diretiva tem um duplo objetivo: visa salvaguardar melhor os direitos das vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica em toda a UE e reduzir a prevalência dessa violência a longo prazo. Criminaliza a mutilação genital feminina, o casamento forçado e as formas mais comuns de ciberviolência (partilha não consensual de material íntimo ou manipulado, cyberperseguição, cyberassédio, bem como ciberincitação ao discurso de ódio com base no género). Prevê igualmente medidas específicas de proteção, apoio e acesso à justiça para as vítimas de qualquer forma de violência contra as mulheres e de violência doméstica criminalizada ao abrigo do direito nacional ou da UE. Por último, exige que os Estados-Membros tomem medidas preventivas, incluindo medidas específicas para prevenir a violação e promover o papel central do consentimento nas relações sexuais.

A diretiva baseia-se na Convenção de Istambul, da qual transpõe para o direito da UE disposições no domínio da cooperação judiciária em matéria penal. A adesão da UE à Convenção enviou uma mensagem forte ao mundo de que a UE está firmemente empenhada em pôr termo à violência contra as mulheres e à violência doméstica. A Comissão foi nomeada como organismo de coordenação da UE ao abrigo da Convenção, o que significa que é responsável pela coordenação, aplicação, acompanhamento e avaliação das políticas e medidas destinadas a prevenir e combater todas as formas de violência abrangidas pela Convenção.

Em 2024, a Comissão tomou várias medidas importantes para defender e aplicar as normas ambiciosas e abrangentes estabelecidas pela Convenção. Em maio e dezembro de 2024, a Comissão participou nas reuniões semestrais do Comité das Partes na Convenção de Istambul. Durante as reuniões, a UE participou na adoção de recomendações e conclusões dirigidas aos Estados Partes sobre a aplicação da Convenção, com base nos relatórios do GREVIO,⁷ o órgão de peritos independentes responsável pelo acompanhamento da aplicação da Convenção pelas suas Partes.

Em janeiro de 2025, o GREVIO lançou o seu procedimento de avaliação de base da aplicação da Convenção pela UE. A UE deve apresentar um relatório oficial sobre as medidas legislativas e

6 Diretiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, JO L 2024/1385 de 24.5.24.

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

outras tomadas para aplicar as disposições da Convenção com base num questionário⁸. Seguir-se-á uma visita de avaliação em maio/junho de 2026, após a qual o GREVIO publicará um relatório sobre as medidas tomadas pela UE para aplicar a Convenção. A Comissão, enquanto organismo de coordenação da União, responsável pelo cumprimento das obrigações de apresentação de relatórios ao abrigo do mecanismo de acompanhamento da Convenção, foi convidada a distribuir o questionário às instituições, órgãos e organismos, coordenando as suas respostas e apresentando uma versão consolidada do relatório da UE ao GREVIO até 28 de novembro de 2025.

Em 2024, a Letónia deu um enorme passo em frente na luta contra a violência contra as mulheres e a violência doméstica, tornando-se a 39.ª Parte na Convenção de Istambul, que entrou em vigor para a Letónia em 1 de maio de 2024.⁹ Além disso, a Letónia desenvolveu o seu primeiro Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica para 2024-2029. O plano tem quatro direções de ação: 1) Prevenir a violência contra as mulheres e a violência doméstica; 2) Proporcionar e melhorar as medidas de apoio às vítimas de violência; 3) Reforçar a responsabilidade dos autores dos crimes e prestar serviços de reabilitação para reduzir os comportamentos violentos; (4) Estabelecer uma política unificada e coordenada para combater e prevenir a violência contra as mulheres e a violência doméstica.

Em 2024, a Comissão organizou duas reuniões da rede da UE para a prevenção da violência baseada no género e da violência doméstica, em abril e novembro. A reunião de abril centrou-se no tema «Envolver os jovens, em especial os rapazes e os rapazes: O papel da educação e dos meios de comunicação digitais». Os participantes dos Estados-Membros da UE apresentaram os seus conhecimentos especializados para enfrentar os desafios associados à prevenção da violência baseada no género e da violência doméstica e partilharam boas práticas nacionais no domínio da educação. Os debates centraram-se na educação formal e informal, na educação digital e em campanhas de comunicação selecionadas de vários países. A reunião de novembro centrou-se no tema «Imagens íntimas não consensuais (NCII) e discurso de ódio cibernético com base no género: questões de prevenção após a entrada em vigor da Diretiva Violência contra as Mulheres». Os Estados-Membros da UE partilharam boas práticas nacionais no domínio da prevenção do abuso das NCII com base no género e do discurso de ódio cibernético. Os debates centraram-se em medidas preventivas contra os abusos das NCII e o discurso de ódio cibernético, na participação das plataformas em linha e dos meios de comunicação social e numa série de campanhas selecionadas sugeridas pelos participantes.

Outro resultado importante em 2024 foi a divulgação dos dados do inquérito da UE sobre a violência de género (EU-GBV)¹⁰ para todos os países da UE. O Eurostat coordenou a recolha de dados em 18 países da UE, onde o inquérito foi realizado pelas autoridades estatísticas nacionais. A Itália partilhou dados comparáveis para os principais indicadores com base no seu inquérito nacional. Em oito países da UE, a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) e o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) coordenaram a recolha de dados em conformidade com as orientações do inquérito UE-VBG. Em 25 de novembro de 2024, o Eurostat, a FRA e o EIGE divulgaram dados à escala da UE, incluindo uma publicação conjunta. O relatório apresenta os principais resultados do inquérito da UE sobre a violência baseada no género, com base em dados dos 27 Estados-Membros.¹¹ Em toda a UE, foram entrevistadas 114 023 mulheres

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Até à data, todos os Estados-Membros da UE assinaram a Convenção de Istambul e todos, com exceção de cinco, a ratificaram.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), EU gender-based violence survey – Key results [Inquérito da UE sobre a violência baseada no género – Principais resultados]. Experience of women in the EU-27, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo. [Disponível em linha.](#)

sobre as suas experiências¹². O relatório centra-se na prevalência de várias formas de violência contra as mulheres na UE. O inquérito da UE sobre a violência baseada no género também recolhe dados específicos sobre as experiências de violência das mulheres, nomeadamente sobre as consequências da violência e os contactos com diferentes serviços que prestam assistência às vítimas, enquanto sobreviventes de violência. Os principais resultados do inquérito mostram que uma em cada três mulheres na UE foi vítima de violência física ou sexual ou de ameaças na sua idade adulta. Uma em cada seis mulheres na UE foi vítima de violência sexual na sua idade adulta. Quando se trata de violência doméstica, o lar muitas vezes não é um local seguro para muitas mulheres, já que uma em cada cinco já enfrentou violência física ou sexual por um parceiro íntimo, um parente ou outro membro do seu agregado familiar. Uma das principais questões identificadas no inquérito é a não denúncia de violência: embora a maioria das mulheres que foram vítimas de violência tenha falado com uma pessoa próxima sobre este assunto, apenas 1 em cada 5 contactou um prestador de cuidados de saúde ou de serviços sociais e apenas 1 em cada 8 comunicou o incidente à polícia.¹³

Em 2024, a Comissão continuou a conceder financiamento específico a projetos que beneficiam as organizações da sociedade civil e as instituições públicas que executam ações específicas, incluindo a prevenção e o combate à violência baseada no género, no âmbito do Programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores (CERV).

No âmbito do convite à apresentação de propostas Daphne do CIDV para 2024 (sobre a prevenção e o combate à violência baseada no género e à violência contra as crianças), foi apresentado¹⁴ um número recorde de 498 propostas, abrangendo as quatro prioridades do convite: i) ações transnacionais em grande escala e a longo prazo para combater a violência baseada no género; ii) ações de proteção e apoio às vítimas e sobreviventes de violência baseada no género; iii) ações para a prevenção da violência baseada no género na esfera doméstica, nas relações íntimas e em linha, nomeadamente através de ações específicas com os autores dos crimes; e iv) ações específicas para que os sistemas integrados de proteção das crianças funcionem na prática. Na sequência da avaliação das propostas, foram selecionadas 30 propostas, com um orçamento total de 24,5 milhões de EUR.

As iniciativas específicas visam o abuso sexual de crianças, um crime hediondo que afeta profundamente a segurança e o bem-estar das crianças. Ocorre tanto em linha como fora de linha, conduzindo a traumas físicos, mentais e emocionais e, muitas vezes, resultando em consequências para toda a vida. Embora a ACI afete tanto as raparigas como os rapazes, tem uma clara dimensão de género. Com base nas estimativas globais da UNICEF, 1 em cada 5 raparigas e 1 em cada 7 rapazes são vítimas de alguma forma de violência sexual antes do seu 18o aniversário.¹⁵ As raparigas continuam a ser as principais vítimas de abuso sexual de crianças na Internet. Em 2023, 97 % das denúncias em linha de material referente a abusos sexuais de crianças na Internet tratadas pela Internet Watch Foundation revelaram apenas o abuso sexual de raparigas.¹⁶ No que diz respeito aos infratores, embora os dados de prevalência sejam escassos, alguns estudos indicam que cerca de 3 % da população masculina pode ter uma doença pedófila¹⁷.

12 O inquérito representa as mulheres com idades compreendidas entre os 18 e os 74 anos na UE.

13 Uma seleção destes indicadores será apresentada no Monitorização da Estratégia para a Igualdade de Género
<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programmePart=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

A Estratégia da UE para uma luta mais eficaz contra o abuso sexual das crianças ¹⁸ constitui o principal quadro de referência para as ações da UE neste domínio durante o período 2020-2025. A estratégia inclui oito iniciativas, legislativas e não legislativas, para criar um quadro jurídico sólido e facilitar uma abordagem coordenada entre os muitos intervenientes envolvidos na proteção e no apoio às crianças, abrangendo a prevenção, a assistência às vítimas e as investigações e ações penais.

No âmbito deste quadro, as negociações avançaram ao longo de 2024 sobre a proposta de regulamento da Comissão para prevenir e combater o abuso sexual de crianças. Em 6 de fevereiro de 2024, a Comissão propôs igualmente uma reformulação da Diretiva 2011/93/UE, ¹⁹ a fim de reforçar o direito penal em matéria de abuso sexual e exploração sexual de crianças. As regras revistas alargam as definições de infrações, introduzindo sanções mais pesadas e requisitos mais específicos em matéria de prevenção e assistência às vítimas.

Além disso, em consonância com a estratégia da UE, o Regulamento Provisório, que entrou em vigor em 2 de agosto de 2021, permite que os prestadores de serviços prossigam as suas práticas voluntárias de deteção e denúncia de abusos sexuais de crianças em linha e de remoção de material referente a abusos sexuais de crianças. Em fevereiro de 2024, os legisladores acordaram em prorrogar as regras provisórias até 3 de abril de 2026. ²⁰

Proseguiram os trabalhos para criar a rede de prevenção do abuso sexual ²¹ de crianças (CSAPN), que reunirá investigadores, profissionais de primeira linha e outras partes interessadas que trabalham neste domínio. A REPC terá por objetivo ajudar os Estados-Membros da UE a pôr em prática medidas de prevenção utilizáveis, rigorosamente avaliadas e eficazes, bem como facilitar o intercâmbio de boas práticas para ajudar a reduzir a prevalência do abuso sexual de crianças na UE.

A Comissão continuou a participar na cooperação multilateral para prevenir e combater o abuso sexual de crianças, por exemplo, apoiando a Aliança Mundial contra o Abuso Sexual de Crianças em Linha (WPGA), ²² promovendo a colaboração com os prestadores de serviços em linha através do Fórum Internet da UE (EUIF) ²³ e prosseguindo a cooperação operacional com as autoridades responsáveis pela aplicação da lei através da Plataforma Multidisciplinar Europeia contra as Ameaças Criminosas (EMPACT) da Europol. ²⁴

Vários projetos financiados ao abrigo do Fundo para a Segurança Interna e do Horizonte Europa apoiaram a execução da Estratégia da UE para uma luta mais eficaz contra o abuso sexual de crianças. Os projetos abrangeram um vasto leque de atividades, que vão desde o desenvolvimento de instrumentos para a aplicação da lei até à sensibilização das crianças e dos jovens, à assistência às vítimas e sobreviventes e a programas de prevenção de autores de crimes.

18 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en

22 <https://www.weprotect.org/>

23 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

Em 13 e 14 de junho de 2024, a Letónia e Portugal coorganizaram um seminário de aprendizagem mútua em Riga sobre o tema «Desafiar a mudança: trabalhar com os autores de violência baseada no género e de violência doméstica», que contou com a participação de 14 outros Estados-Membros e de representantes da Comissão, do EIGE e da Rede Europeia para o Trabalho com os Perpetradores de Violência Doméstica. Abordou questões como a acessibilidade e a conceção de serviços para os autores de violência baseada no género e de violência doméstica, a forma de incorporar aspetos relacionados com a igualdade de género nestes serviços e a forma de os avaliar.

25

Um dos projetos bem-sucedidos financiados ao abrigo da vertente DAPHNE em 2021 é o XAJI: Rede ativa da juventude para a igualdade: promover o papel dos jovens e dos homens-modelo na prevenção da violência contra as mulheres e na igualdade de género. Foi implementado de 1 de junho de 2022 a 30 de junho de 2024 e realizou ações de formação, reforço das capacidades e sensibilização para os jovens, incluindo rapazes adolescentes (entre os 12 e os 15 anos), a fim de prevenir a violência e ajudar a detetar padrões abusivos e promover atitudes e modelos relacionais igualitários e equitativos em termos de género. O projeto formou quase 200 adolescentes, 40% dos quais rapazes, em 10 escolas em Espanha (Catalunha) e Portugal. Na sequência da implementação do projeto, as escolas comprometeram-se a alargar a formação para o próximo ano letivo (2024/2025), e os profissionais das escolas de outras escolas manifestaram a sua vontade de convidar a equipa do projeto XAJI para receber formação sobre os temas abordados pelo projeto.

A Croácia alterou o seu Código Penal (Jornal Oficial, 36/24) ²⁶ para definir a violência baseada no género como «a violência dirigida contra uma mulher por ser mulher e as formas de violência que afetam desproporcionadamente as mulheres». As alterações também introduziram um novo crime: «assassinato grave de uma mulher» (femicídio). Para determinar se um caso é abrangido pelo crime de feminicídio, as autoridades croatas avaliarão se a vítima foi intencionalmente ferida devido ao seu género. Além disso, o «assassinato grave de uma mulher» foi acrescentado ao catálogo de crimes sem qualquer prazo de prescrição.

25 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

26 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html

Na edição de 2024 do Prémio Capitais Europeias da Inclusão e da Diversidade, as cidades da Eslovénia, Espanha e Suécia foram as vencedoras de um prémio específico dedicado às autoridades que permitem cidades, municípios e regiões seguros para as mulheres em toda a sua diversidade, combatendo a violência contra as mulheres. O Prémio de Ouro foi atribuído à cidade de Liubliana, na Eslovénia, por apoiar os esforços de solidariedade, em colaboração com a sociedade civil, para criar um sistema de apoio abrangente para combater a violência contra as mulheres. O Prémio de Prata foi atribuído à cidade de Miranda de Ebro, Espanha, por reunir decisores políticos, educadores, serviços sociais e a sociedade civil, juntamente com a participação ativa das mulheres afetadas, por exemplo, através de uma iniciativa que envolve as autoridades responsáveis pela aplicação da lei e os serviços sociais para proporcionar abrigo seguro e alojamento de emergência às vítimas. O Prémio Bronze foi atribuído ao município de Växjö, na Suécia, pelo seu planeamento estratégico em matéria de financiamento, apoio e sensibilização, bem como pelo seu departamento dedicado ao combate à violência contra as mulheres.²⁷

Na Chéquia,²⁸ entrou em vigor, em janeiro de 2025, uma alteração ao Código Penal (Lei n.º 40/2009 Coll.), que redefine o crime de violação e reforça a proteção jurídica das vítimas de violência doméstica e de género. De acordo com a nova definição, qualquer caso de relações sexuais sem o consentimento da vítima será qualificado como violação; O uso da força física já não é necessário. Situações em que a vítima «congela» serão explicitamente reconhecidas como violação. O projeto de lei encontrou apoio dos partidos do governo e da oposição.

No segundo semestre de 2023, o Ministério do Trabalho e da Política Social búlgaro, com a assistência dos coordenadores para a igualdade entre homens e mulheres a nível distrital, elaborou um compêndio de práticas locais para a prevenção de várias formas de violência e o apoio às vítimas. O compêndio recolhe as políticas locais e as medidas e iniciativas implementadas, partilhadas por 21 administrações distritais, pondo simultaneamente em evidência as boas práticas estabelecidas. O objetivo é divulgar a riqueza da experiência local, reforçar os intercâmbios e ajudar a repensar as políticas existentes e a criar novas políticas.²⁹

Ciberviolência de género

A ciberviolência de género continua a dominar a vida de demasiadas mulheres e raparigas em toda a UE. A Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025³⁰ reconhece que a violência em linha contra as mulheres se tornou generalizada, com consequências específicas e perversas para a saúde mental e psíquica das mulheres. Esta situação é inaceitável e constitui um obstáculo à participação das mulheres na vida pública e, por conseguinte, também uma ameaça para a democracia. Desde a apresentação da estratégia, a questão da ciberviolência de género tornou-se ainda mais preponderante.

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285

28 <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslně-schvalili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, COM(2020) 152 final.

A adoção da Diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica³¹ constituiu um marco importante na luta contra a ciberviolência de género. Estabelece definições uniformes de direito penal das formas mais comuns de ciberviolência e exige que os Estados-Membros assegurem a remoção de determinados conteúdos em linha criminalizados ao abrigo da diretiva e a prestação de serviços de apoio especializado às vítimas de cibercriminalidade. A diretiva incentiva igualmente a cooperação em matéria de autorregulação entre plataformas, nomeadamente através do estabelecimento de códigos de conduta.

Além disso, o Regulamento Serviços Digitais³² (RSD) é um regulamento crucial da UE em relação às plataformas em linha e aos riscos conexos, incluindo a divulgação de conteúdos discriminatórios, por exemplo, a propagação de conteúdos ciberviolentos de género nas plataformas em linha.

As mulheres, em especial as que enfrentam múltiplas formas de discriminação, incluindo na vida pública, são desproporcionadamente visadas por diferentes tipos de ciberviolência de género,³³ como o assédio em linha, a perseguição, a doxing, a partilha não consensual de imagens íntimas e a utilização de imagens falsas profundas concebidas para as prejudicar e desacreditar. No âmbito do quadro de avaliação dos riscos do RSD, as plataformas em linha de muito grande dimensão e os motores de pesquisa são obrigados a identificar, avaliar e atenuar eficazmente os riscos sistémicos, incluindo a divulgação de conteúdos violentos com base no género, decorrentes da conceção, do funcionamento ou da utilização dos seus serviços, bem como de uma potencial utilização abusiva por parte dos utilizadores. Essas medidas de atenuação devem ser razoáveis, proporcionadas, eficazes e adaptadas aos riscos sistémicos específicos, a fim de atenuar os danos físicos, sexuais, psicológicos, sociais, políticos ou económicos.

Nos termos do Regulamento dos Serviços Digitais, as plataformas em linha são obrigadas a publicar relatórios de transparência que contenham informações sobre as suas práticas de moderação de conteúdos. Referindo-se à Diretiva da UE relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, o ato de execução define categorias para a comunicação de decisões de moderação de conteúdos que afetam as mulheres e as raparigas. Estes incluem a ciberassédio e a intimidação, o ciberassédio e a ciberperseguição, a desinformação com base no género, o incitamento ilegal à violência e ao ódio, a partilha não consensual de material íntimo, incluindo tecnologia deepfake ou semelhante.³⁴ Os fornecedores devem publicar os primeiros relatórios harmonizados no início de 2026. Além disso, o RSD obriga os fornecedores a conceder acesso aos dados para fins de investigação sobre a deteção, identificação e compreensão dos riscos sistémicos na UE e sobre a adequação, a eficiência e os impactos das medidas de atenuação dos riscos tomadas pelos fornecedores.

Para proteger a segurança das mulheres em linha, a Comissão está a facilitar o desenvolvimento de um novo quadro de cooperação entre as plataformas da Internet, como um dos últimos resultados anunciados na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025.

31 Diretiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, JO L 2024/1385 de 24.5.2024.

32 Regulamento (UE) 2022/2065 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativo a um mercado único para os serviços digitais e que altera a Diretiva 2000/31/CE (Regulamento dos Serviços Digitais) (Texto relevante para efeitos do EEE), JO L 277 de 27.10.2022, p. 1.

33 Hicks, J. (2021). Dados globais sobre a prevalência e o impacto da violência baseada no género em linha. K4D Helpdesk Report (em inglês). Instituto de Estudos de Desenvolvimento. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Regulamento de Execução (UE) da Comissão, de 4 de novembro de 2024, que estabelece modelos relativos às obrigações de comunicação de informações em matéria de transparência dos prestadores de serviços intermediários e dos prestadores de plataformas em linha ao abrigo do Regulamento (UE) 2022/2065 do Parlamento Europeu e do Conselho, C(2024) 7005 final e anexo do Regulamento de Execução (UE) C(2024) 7005 final da Comissão.

O Regulamento Inteligência Artificial ³⁵ proíbe sistemas muito nocivos que possam permitir a violência baseada no género. Concretamente, proíbe práticas nocivas de IA que possam ser utilizadas para perpetuar ou facilitar a violência contra as mulheres e as raparigas, tais como sistemas de IA manipuladores ou exploradores para rastrear e manipular indivíduos, incluindo mulheres e raparigas, de formas significativamente prejudiciais. Além disso, a lei exige requisitos de transparência para os conteúdos gerados sinteticamente, incluindo falsificações profundas.

Por último, com a designação de quatro plataformas de conteúdos para adultos como plataformas em linha de muito grande dimensão, a Comissão aborda uma série de conteúdos, atividades e práticas ilegais com uma dimensão de género, como a difusão de material pedopornográfico, a partilha não consensual de material íntimo ou manipulado, o tráfico de seres humanos e a escravatura moderna. Em 2024, a Comissão enviou a três delas (Pornhub, Stripchat e XVideos) pedidos de informações ao abrigo do RSD para solicitar às empresas que fornecessem informações mais pormenorizadas sobre as medidas tomadas para avaliar e atenuar diligentemente os riscos relacionados com a proteção de menores em linha, a divulgação de conteúdos ilegais e a prevenção e os riscos da violência baseada no género. A Comissão solicitou igualmente informações pormenorizadas sobre os mecanismos de garantia da idade adotados por estas plataformas. Além disso, a Comissão está a colaborar com peritos em pornografia digital para definir o quadro jurídico para a regulamentação dos conteúdos em linha para adultos a nível da UE e dos Estados-Membros. Fornecem igualmente uma panorâmica da indústria pornográfica e criam uma reserva de dados para identificar e analisar os riscos sistémicos e a eficácia das medidas de atenuação conexas.

Em fevereiro, o EIGE publicou um relatório que propõe um quadro de medição que os Estados-Membros devem utilizar para medir a prevalência estatística, a incidência e os casos comunicados de formas específicas de ciberviolência contra mulheres e raparigas e para comunicar os dados recolhidos de forma comparável. ³⁶

Em 2024, na Estónia, foi traduzido e publicado um guia sobre ciberviolência destinado aos profissionais que trabalham com vítimas. Proporciona um apoio valioso e recomendações práticas para prestar assistência eficaz e sensível às vítimas, gerir os riscos e ajudar a restabelecer o sentimento de segurança das vítimas. Concebido para facilitar o trabalho de especialistas, este guia oferece instruções concretas e boas práticas. Como um recurso vital, ajuda a melhorar a compreensão dos profissionais sobre o impacto da violência cibernética e garante um apoio abrangente para cada indivíduo afetado.

Assédio sexual no trabalho

As mulheres têm o direito de viver e trabalhar livres de violência e assédio. No entanto, embora tal seja geralmente aceite, a violência e o assédio continuam a ser generalizados no mundo do trabalho. De acordo com dados recentes do inquérito da UE sobre a violência baseada no género, 4,3 % das mulheres que sempre trabalharam foram vítimas de assédio sexual no trabalho nos últimos 12 meses, 12,8 % nos últimos cinco anos e 30,8 % durante a idade adulta. Apenas 37,3 % tinham

35 Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento Inteligência Artificial) (Texto relevante para efeitos do EEE).

36 EIGE (2025), Combater a ciberviolência contra as mulheres e as raparigas: Developing an EU measurement framework, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo. [Disponível em linha.](#)

comunicado o episódio a um serviço de apoio oficial ou à polícia ou a funcionários no local de trabalho.

A violência e o assédio contra as mulheres no local de trabalho dificultam o seu empoderamento, restringem o seu acesso ao mercado de trabalho e perpetuam a segregação profissional entre homens e mulheres. Está muitas vezes enraizada em dinâmicas de poder de género desiguais, estereótipos de género, valores patriarcais e desigualdades históricas entre homens e mulheres.

Em 25 de março de 2024, após três anos e meio de negociações, o Conselho acordou em convidar os Estados-Membros a ratificarem a Convenção sobre a Violência e o Assédio, de 2019 (n.º 190), da Organização Internacional do Trabalho.³⁷ A UE e os seus Estados-Membros desempenharam um papel ativo na adoção da Convenção n.º 190 na 108.ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2019. Até à data, 12 Estados-Membros da UE ratificaram a Convenção: Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Portugal e Roménia.

O assédio em razão do género no trabalho é também um problema no domínio da investigação e inovação (I&I).³⁸ Para combater este fenómeno, o subgrupo «Igualdade de género inclusiva» do Fórum do Espaço Europeu da Investigação (EEI), em estreita cooperação com a Comissão Europeia, elaborou, em 2024, um código de conduta de tolerância zero para combater a violência de género, incluindo o assédio sexual, no sistema de investigação e inovação da UE.³⁹ O código de conduta, desenvolvido pelo subgrupo do Fórum do EEI, visa dar resposta a incidentes de violência baseada no género em ambientes de investigação e ensino superior, estabelecendo uma abordagem comum, definições e uma lista de princípios para orientar os Estados-Membros e outras partes interessadas e indivíduos, a fim de criar um ambiente europeu de I&I livre de todas as formas de violência baseada no género, com base nos valores da igualdade de género e da inclusividade, do respeito, da dignidade e da segurança. Para apoiar o código de conduta e os seus princípios, o projeto GenderSAFE do Horizonte Europa publicou um compromisso⁴⁰ e convidou as partes interessadas, os profissionais e os estudantes a aderirem a uma comunidade de práticas específica.⁴¹

Além disso, em 2024, em cooperação com os Estados-Membros e as partes interessadas na I&I, foi organizado um painel de debate intitulado «Rumo a um EEI sem violência baseada no género na ciência» durante as Jornadas de Investigação & Inovação.⁴²

Tráfico de seres humanos

O tráfico de seres humanos é um crime que destrói a vida das pessoas, privando-as da sua dignidade, liberdade e direitos fundamentais. Trata-se frequentemente de um crime violento cometido por redes de criminalidade organizada.

Um dos principais resultados da Estratégia da UE de Luta contra o Tráfico de Seres Humanos 2021-2025 em 2024 foi a avaliação da Diretiva Antitráfico da UE e a adoção da Diretiva Antitráfico alterada.⁴³ A Diretiva Antitráfico alterada reforça ainda mais a prevenção, o apoio às vítimas e a

37 Decisão (UE) 2024/2018 do Conselho, de 25 de março de 2024, que convida os Estados-Membros a ratificarem a Convenção sobre a Violência e o Assédio, de 2019 (n.º 190), da Organização Internacional do Trabalho (JO L 2024/1018 de 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

43 Diretiva (UE) 2024/1712 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que altera a Diretiva 2011/36/UE relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas, JO L 2024/1712

cooperação transfronteiriça. Salienta uma abordagem sensível às questões de género, assegurando uma melhor proteção das mulheres, das crianças, das pessoas com deficiência e de outros grupos vulneráveis. A diretiva alterada inclui a exploração da maternidade de substituição, do casamento forçado e da adoção ilegal entre as formas de exploração. Coloca igualmente uma maior ênfase na dimensão em linha, considerando a exploração sexual cometida através da utilização das tecnologias da informação e da comunicação como uma circunstância agravante. Além disso, a utilização consciente dos serviços prestados pelas vítimas de tráfico, como os serviços de prostituição, torna-se uma infração penal com o objetivo de reduzir a procura que fomenta o tráfico. Torna-se obrigatória a recolha de dados à escala da UE sobre o tráfico de seres humanos com base em indicadores específicos, fornecendo informações mais abrangentes e melhorando os conhecimentos sobre o fenómeno.

No domínio da migração, foi publicado um convite à ⁴⁴ apresentação de propostas em maio de 2024, com um orçamento de 6 milhões de EUR ao abrigo do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI) 2021-2027. ⁴⁵ O convite visa reforçar a assistência, o apoio e a integração dos nacionais de países terceiros vítimas de tráfico de seres humanos que sejam nacionais de países terceiros. O convite centra-se na prevenção, na identificação das vítimas, na sensibilização para o tráfico e na prestação de apoio às vítimas de exploração laboral e sexual, bem como às vítimas de criminalidade forçada. Tal inclui assistência especializada e apoio a nacionais de países terceiros vítimas de tráfico de seres humanos, tendo em conta as suas necessidades específicas, como a idade, o sexo e as consequências físicas e psicológicas da(s) forma(s) de exploração a que foram sujeitos.

Além disso, em novembro de 2023, o projeto VANGUARD, com uma duração de três anos, foi financiado no âmbito do agregado 3 do Horizonte Europa «Segurança civil para a sociedade», com a contribuição da UE de 4,5 milhões de EUR. Este projeto visa reforçar a luta contra o tráfico de seres humanos no contexto das soluções tecnológicas avançadas, da compreensão, da sensibilização e da formação, a fim de dismantlar a cadeia de tráfico numa fase precoce e combater a cultura da impunidade. Em especial, o projeto VANGUARD proporcionará um melhor quadro de informações sobre o tráfico de seres humanos, com especial destaque para o tráfico de seres humanos para fins de exploração sexual, exploração laboral e criminalidade forçada.

O plano de ação operacional da EMPACT sobre o tráfico de seres humanos ⁴⁶ foi reforçado para fazer face aos riscos de tráfico face ao número sem precedentes de pessoas vulneráveis, na sua maioria mulheres e crianças, que procuram proteção na UE devido à guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia. A tónica específica das ações operacionais foi mantida no novo plano de ação operacional para 2024-2025 e está agora plenamente incorporada em várias ações, por exemplo, em matéria de exploração laboral, tráfico de crianças ou monitorização da Internet.

Apoio às vítimas de violência baseada no género

Para além da adoção da Diretiva VAW, em maio de 2024, que estabelece medidas específicas de apoio às vítimas de violência baseada no género (ver secção «Pôr termo à violência baseada no género» supra), em 2024 registaram-se progressos na revisão da Diretiva Direitos das Vítimas: em 14 de junho, o Conselho adotou uma orientação geral sobre o texto ⁴⁷ e, em abril, o Parlamento

de 24.6.2024.

44 FAMI-2024-TF2-AG-THB.

45 Regulamento (UE) 2021/1147 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2021, que cria o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração.

46 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

aprovou o seu mandato para encetar negociações interinstitucionais. Os trólogos tiveram início no final de 2024. ⁴⁸A proposta, adotada pela Comissão em 12 de julho de 2023, visa reforçar ainda mais os direitos das vítimas da criminalidade na UE, incluindo os direitos das vítimas mais vulneráveis, como as vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica. ⁴⁹Ao fazê-lo, visa resolver os problemas identificados na avaliação da Diretiva Direitos das Vítimas, adotada em junho de 2022. ⁵⁰

Além disso, no âmbito da Estratégia da UE sobre os Direitos das Vítimas ⁵¹ (2020-2025) , a Comissão está a trabalhar em ações não legislativas para melhorar os direitos das vítimas de violência baseada no género e de violência doméstica na UE. Essas ações incluem: i) a promoção de estruturas que prestem apoio específico e integrado às vítimas com necessidades especiais, como as vítimas de violência baseada no género e de violência doméstica; e ii) a execução da campanha da UE sobre os direitos das vítimas, que inclui uma vertente sobre a violênciabaseada no género. ⁵² Uma adição importante à campanha é o livro *A Rapariga que Manteve os Olhos Abertos*. Sensibiliza para os direitos das vítimas de crimes de guerra (que são, na sua maioria, mulheres e crianças) ao abrigo das regras da UE e incentiva as pessoas na UE a terem os olhos abertos à sua situação. Além disso, no âmbito do agregado 3 «Segurança Civil para a Sociedade» do Horizonte Europa, são financiados dois projetos, IMPROVE e ISEDA, num total de 5,7 milhões de EUR da contribuição da UE, destinados a combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica, desde a prevenção, passando pela deteção, até ao apoio às vítimas, utilizando uma combinação de abordagens tecnológicas e societais.

O Parlamento alemão aprovou uma lei ⁵³ para prevenir o «assédio nas calçadas» por opositores ao aborto nas imediações de centros de aconselhamento para mulheres grávidas e clínicas de aborto. A lei visa proteger eficazmente as mulheres grávidas deste tipo crescente de assédio e garantir que possam aproveitar livremente os serviços de aconselhamento e ter acesso a instalações que realizam abortos. A lei entrou em vigor em 13 de novembro de 2024.

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 2012/29/UE que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho.

50 Documento de trabalho dos serviços da Comissão – Avaliação da Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho, SWD/2022/0179 final.

51 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Estratégia da UE sobre os Direitos das Vítimas (2020-2025), COM/2020/258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

Em julho de 2024, a Áustria publicou uma «Estratégia de proteção contra a violência para a coordenação e a cooperação, com destaque para o aconselhamento às mulheres afetadas pela violência», que foi desenvolvida sob a liderança da Direção-Geral das Mulheres e da Igualdade num processo participativo, envolvendo mais de 200 partes interessadas. O objetivo da estratégia é apoiar todas as mulheres e raparigas vítimas de violência numa fase precoce. Além disso, são estabelecidas prioridades estratégicas no sistema institucional global de proteção e prevenção da violência, em conformidade com a Convenção de Istambul, o que contribuirá para reforçar os direitos das mulheres e das raparigas.⁵⁴

Desafiar os estereótipos de género

No início de 2024, a Comissão encerrou a sua campanha para combater os estereótipos de género. A⁵⁵ campanha #EndGenderStereotypes visou os jovens adultos principalmente nas redes sociais, mas também através de influenciadores e da sensibilização dos meios de comunicação social. A campanha abordou os estereótipos de género em diferentes domínios da vida, como as escolhas profissionais, a partilha de responsabilidades de prestação de cuidados e a tomada de decisões. A campanha foi premiada pela Forbes Social Awards 2023. Os materiais em todas as línguas da UE continuam disponíveis no sítio Web da campanha e podem ser descarregados e utilizados pelas partes interessadas.

Em 2024, a Comissão publicou dois inquéritos Eurobarómetro sobre estereótipos de género: um Eurobarómetro flash sobre os estereótipos de género relacionados com a violência contra as mulheres (novembro) e outro que abrange os estereótipos de género de um modo mais geral (dezembro).

Em 25 de novembro de 2024, a Comissão publicou os resultados do inquérito Eurobarómetro Flash, que foi realizado para compreender melhor as atitudes dos europeus em relação à violência e à relativização de comportamentos violentos ou humilhantes.⁵⁶ Os resultados mostraram que a maioria dos europeus discorda da objetificação das mulheres e dos estereótipos sobre a violência sexual, mas também que alguns estereótipos persistem, especialmente em alguns Estados-Membros. Por exemplo, embora mais de 9 em cada 10 inquiridos (93 %), em média em toda a UE, discordem da afirmação «um marido ou namorado pode ter relações sexuais com a sua mulher ou namorada sem o seu consentimento», esta percentagem varia entre 85 % na Dinamarca e 97 % no Luxemburgo e em Malta. Do mesmo modo, embora, em média, na UE, 92 % dos inquiridos considerem inaceitável que um homem esbofeteie ocasionalmente a sua mulher/namorada, as mulheres são mais propensas a considerá-lo inaceitável do que os homens (95 % contra 89 %) e as percentagens variam entre 87 % na Finlândia e 97 % no Luxemburgo.⁵⁷

Por último, no que diz respeito à sensibilização e perceção da questão da violência contra as mulheres, cerca de 7 em cada 10 inquiridos (71 %) concordam, em média, que a violência nas

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> e <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 Para a Lituânia, a percentagem é de 55 %, mas foi excluída do cálculo da média como valor anómalo. O resultado pode dever-se a um problema de tradução da palavra «slapping» que não tem uma tradução precisa para lituano e pode ter sido interpretada como uma forma menos grave de agressão física.

relações íntimas contra as mulheres é «muito comum» ou «bastante comum» no seu país, enquanto apenas um terço dos inquiridos (33 %) responde o mesmo sobre a violência nas relações íntimas contra os homens. Mais uma vez, verifica-se uma grande variação entre países, de 91 % na Roménia para 44 % na Dinamarca, e por género, com 78 % das mulheres a pensar que a violência contra as mulheres nas relações íntimas é comum no seu país contra 63 % dos homens.

Outro ⁵⁸ inquérito Eurobarómetro Especial analisou as perceções em torno dos estereótipos de género e a medida em que estes ainda são comuns entre os cidadãos da UE. As perguntas diziam respeito aos papéis de género e aos comportamentos aceitáveis; estereótipos de género relativos à vida familiar e profissional; e estereótipos de género na política e em cargos de liderança. O inquérito baseou-se, em parte, ⁵⁹ em anteriores estudos do Eurobarómetro Especial sobre a igualdade de género realizados sobre o tema «Igualdade de género» em 2009, 2014 ⁶⁰ e 2017. ⁶¹

Os resultados mostram que alguns estereótipos de género ainda são bastante generalizados. Mais de seis em cada dez inquiridos concordam que as mulheres são mais propensas a tomar decisões com base nas suas emoções e cerca de quatro em cada dez concordam que o papel mais importante de um homem é ganhar dinheiro (42 %, -1 p.p. desde 2017) e que o papel mais importante de uma mulher é cuidar da sua casa e da sua família (38 %, -6 p.p.). As variações nas perceções entre os Estados-Membros da UE atingem 64 pontos percentuais.

A maioria dos estereótipos em torno das decisões relativas à vida profissional e familiar é rejeitada em geral, mas proporções significativas continuam a ter pontos de vista estereotipados sobre os comportamentos socialmente desejados das mulheres. Por exemplo, apenas pouco mais de metade (51 %, +3 pontos percentuais desde 2009) concorda que, se o salário do pai for inferior ao da mãe, é ele que deve deixar de trabalhar para cuidar dos filhos, se uma família decidir que um dos progenitores tem de o fazer. As conclusões também são contraditórias no que diz respeito às perceções dos atributos de género em casa, com um em cada cinco inquiridos a concordar que, para decisões familiares importantes, os homens devem ter uma palavra final a dizer e as opiniões dividem-se quanto à questão de saber se, de um modo geral, os homens são naturalmente menos competentes do que as mulheres para desempenhar tarefas domésticas (49 % «concordam» contra 49 % «discordam»).

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

VIVER EM UMA ECONOMIA DE IGUALDADE DE GÉNEROS

Em 2024, registaram-se algumas tendências económicas encorajadoras em matéria de igualdade de género. Os últimos dados disponíveis (relativos a 2023) mostraram que o emprego das mulheres na UE ultrapassou, pela primeira vez, a marca dos 70 %. Esta evolução ocorreu no contexto de um aumento global da taxa de emprego na UE para 75,3 %. Além disso, embora o aumento para as mulheres tenha sido inferior ao dos dois anos anteriores, foi superior ao aumento para os homens. Tal resultou na menor disparidade de género no emprego da última década, de 10,2 pontos percentuais (p.p.) (-0,5 p.p. em 2023). Esta evolução é coerente com uma tendência a longo prazo desde 2009, embora com diferenças acentuadas entre os países.

Esta tendência positiva reflete-se noutros indicadores de disparidades entre homens e mulheres. De acordo com o Relatório Mundial sobre as Desigualdades de Género de 2024 da Organização Internacional do Trabalho,⁶² o aumento global da participação no mercado de trabalho reflete uma mudança para uma maior percentagem de trabalhadores do sexo feminino, mais velhos e altamente qualificados, possibilitada por um aumento da mobilidade laboral, políticas subsidiadas de acolhimento de crianças e licenças para assistência à família, regimes de manutenção do emprego e atrasos na reforma. No entanto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também salienta que a falta de investimento público e privado em serviços de acolhimento de crianças e outros serviços formais de prestação de cuidados e as atitudes desiguais de longa data em relação às atividades de prestação de cuidados em geral empurram os custos económicos e sociais da prestação de cuidados predominantemente para as mulheres. Tal traduz-se num grande potencial inexplorado para as nossas economias, tal como salientado, por exemplo, pelas estimativas do EIGE, que preveem uma taxa de emprego de 80 % até 2050, caso se verifiquem melhorias substanciais em matéria⁶³ de igualdade de género.

Colmatar as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho

Em todos os Estados-Membros, as taxas de emprego dos homens são mais elevadas do que as das mulheres. Como padrão geral, quanto mais baixa for a taxa de emprego das mulheres num país, maiores são as disparidades de emprego entre homens e mulheres. Em 2023, a taxa de emprego dos homens era de 80,4 % na UE, enquanto a das mulheres era de 70,2 %, o que resultou numa disparidade de emprego entre homens e mulheres de 10,2 pontos percentuais.⁶⁴

As taxas de emprego das mulheres e dos homens aumentaram de forma constante e lenta nos últimos 10 anos, apenas interrompidas pela pandemia em 2020. No entanto, desde 2018, o aumento das mulheres tendeu a ser ligeiramente mais elevado e, por conseguinte, as disparidades de género no emprego daí resultantes diminuíram de 11,3 p.p. em 2018 e 11,0 p.p. em 2020 para 10,2 p.p. em 2023.

As disparidades entre homens e mulheres no emprego variam consideravelmente entre países e regiões da UE. No âmbito do seu compromisso de promover o emprego inclusivo, o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁶⁵ estabeleceu o objetivo de alcançar um aumento global

62 OIT, *Global Gender GAP report, 2024* (não traduzido para português). [Disponível em linha.](#)

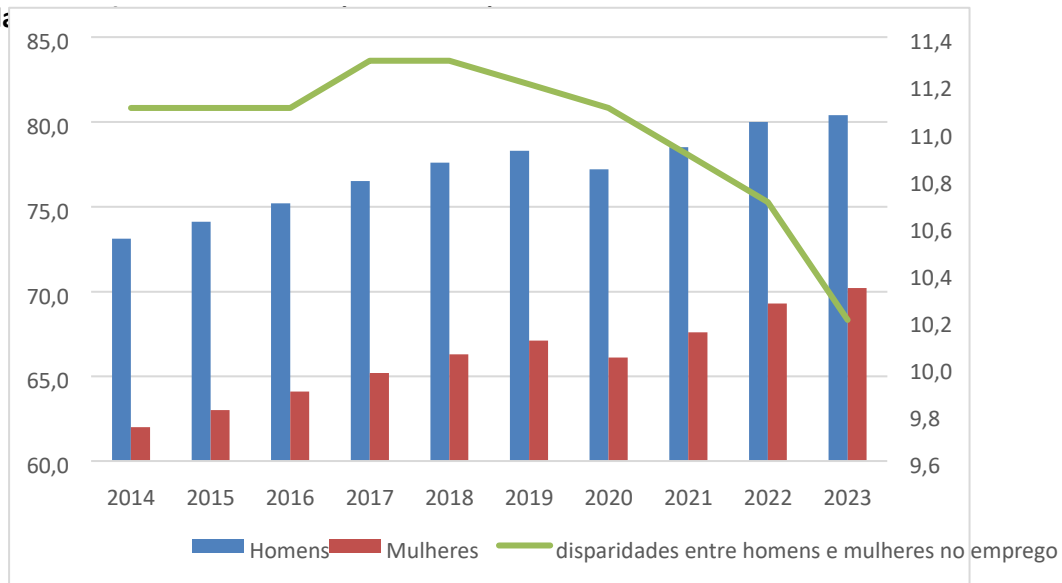
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia]*, 2017. [Disponível em linha.](#)

64 Eurostat ([lfsa_organ](#)).

65 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, COM(2021) 102 final.

do emprego na UE para 78 % até 2030, nomeadamente procurando reduzir para, pelo menos, metade as disparidades entre homens e mulheres no emprego em comparação com 2019. Em 2023, a taxa de emprego das pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos na UE era de 75,3 %, pelo que a meta para 2030 parece estar ao nosso alcance. Em 2023, as disparidades de género no emprego diminuíram 0,5 p.p., mais do que no ano anterior.

Figura 1 Taxas de emprego com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos por sexo e disparidade

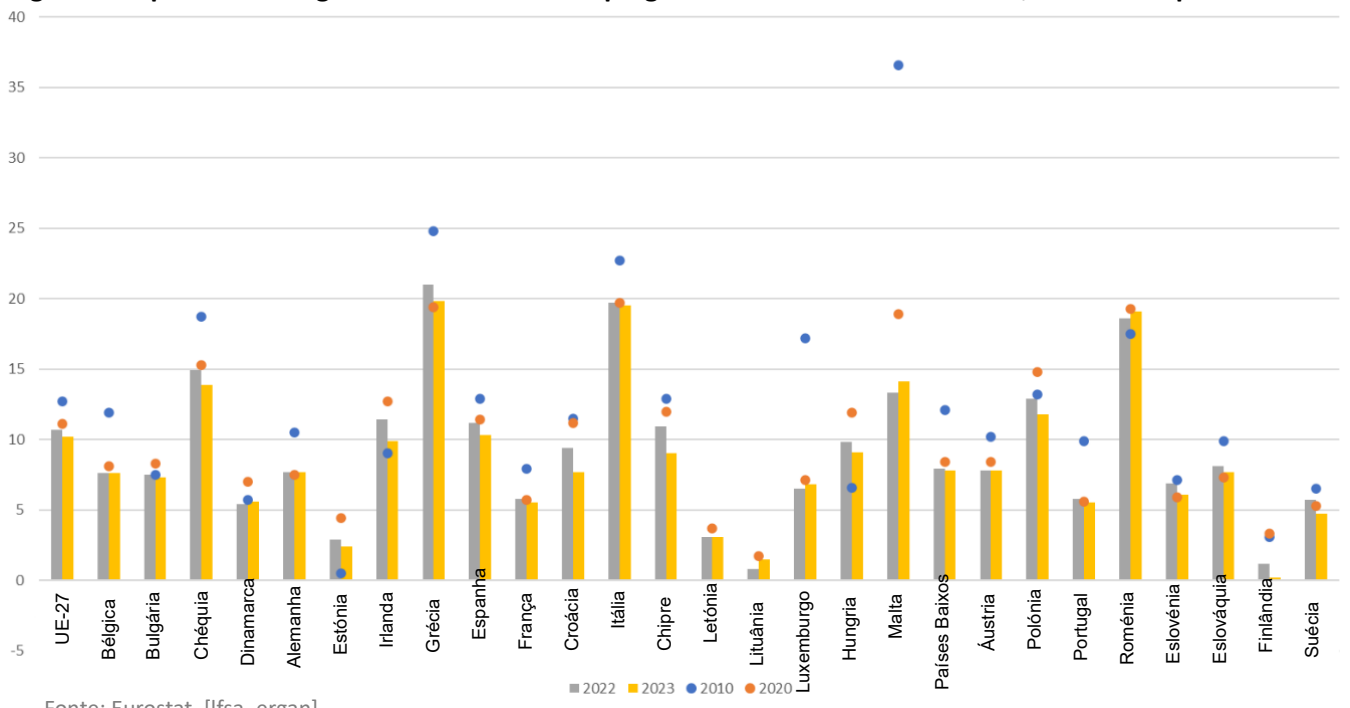


Fonte: Eurostat, [lfsi_emp_a]

Nota: A disparidade entre homens e mulheres é definida como a diferença entre as taxas de emprego das mulheres e dos homens em pontos percentuais.

Em 2023, apenas sete Estados-Membros da UE (Espanha, Polónia, Chéquia, Malta, Roménia, Itália e Grécia) apresentavam disparidades mais acentuadas no emprego entre homens e mulheres do que no conjunto da UE. Em Itália, na Grécia e na Roménia, as taxas de emprego das mulheres foram particularmente baixas, situando-se abaixo dos 60 % (56,5 %, 57,6 % e 59,1 %, respetivamente), em comparação com cerca de três quartos dos homens (76,0 %, 77,4 % e 78,2 %, respetivamente).

Figura 2 Disparidades de género nas taxas de emprego dos homens e das mulheres, idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos



Fonte: Eurostat, [lfsa_ergan].

A redução das disparidades entre homens e mulheres no emprego na maioria dos países desde 2010 reflete um aumento das taxas de emprego globais, com o emprego masculino a aumentar menos do que o emprego feminino. Em Malta, o aumento das mulheres é particularmente notável, com mais de 32 p.p. em 13 anos, embora as disparidades entre homens e mulheres no emprego continuem a ser elevadas. Esta mudança foi apoiada por medidas políticas para atrair mais mulheres para o mercado de trabalho, tais como benefícios fiscais e pagamentos de seguros nacionais durante anos necessários para cuidar de crianças, programas de formação, estruturas de acolhimento de crianças gratuitas e transporte escolar gratuito.

Existem diferenças significativas nas disparidades entre homens e mulheres no emprego nas regiões da UE, que são persistentes ao longo do tempo. Nas regiões menos desenvolvidas da UE, as disparidades de género no emprego em 2022 (16 p.p.) foram cerca do dobro das registadas nas regiões mais desenvolvidas (8 p.p.) e nas regiões em transição (9 p.p.). A diferença foi muito maior nos Estados-Membros do sul (15 p.p.) do que nos do noroeste (7 p.p.) e do leste (12 p.p.). Foi superior a 20 p.p. em todas as regiões da Grécia, do sul de Itália e das regiões orientais da Roménia (figura 3). Entre 2013 e 2022, a taxa de emprego das mulheres aumentou em relação à dos homens nas regiões mais desenvolvidas e em transição, bem como nos Estados-Membros do noroeste. Em contrapartida, diminuiu nas regiões menos desenvolvidas e nos países do sul, onde as taxas de emprego são mais baixas e onde faltam estruturas de acolhimento de crianças de elevada qualidade e a preços acessíveis.⁶⁶

As disparidades entre homens e mulheres no emprego variam muito consoante o grupo etário: entre os jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos, o diferencial continua a ser o mais baixo, situando-se em 4,3 p.p. em 2023. Em alguns países, foi mesmo negativa, o que significa que a taxa de emprego era mais elevada entre as mulheres jovens do que entre os homens jovens (Irlanda, Lituânia, Dinamarca, Finlândia e Estónia). Note-se, no entanto, que existem diferenças acentuadas entre os países na taxa de emprego das mulheres neste grupo etário, variando entre 76,2 % nos Países Baixos e 13,7 % na Roménia. Para as pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 24 anos, aumenta para 6,3 p.p. e atinge um pico de 12,1 p.p. no grupo etário 55-64, com grandes diferenças entre países. Esta situação é influenciada pelo aumento da duração média da vida ativa⁶⁷ dos homens na UE: com 39,0 anos de duração prevista da vida ativa para os homens e 34,7 anos para as mulheres, a disparidade de género foi de 4,3 anos em 2023, em grande parte devido a uma maior percentagem de responsabilidades de prestação informal de cuidados que empurraram as mulheres para fora do mercado de trabalho mais cedo do que os homens. Ao mesmo tempo, a disparidade de género na idade efetiva de reforma diminuiu substancialmente ao longo da última década, tendo a idade efetiva de reforma aumentado na maioria dos países entre 2014 e 2023 para ambos os géneros. Globalmente, a idade efetiva de reforma das mulheres aumentou mais do que a dos homens em 18 países⁶⁸. Em nove desses países⁶⁹, a idade efetiva de reforma das mulheres aumentou mais do que a dos homens em mais de um ano. Sete países têm idades de reforma mais baixas para as mulheres do que para os homens⁷⁰.

66 Ver Comissão Europeia: Direção-Geral da Política Regional e Urbana, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al., *Nono relatório sobre a coesão económica, social e territorial*, Durán Laguna, J. (editor), Serviço das Publicações da União Europeia, 2024. [Disponível em linha](#).

67 O indicador relativo à duração da vida ativa é uma estimativa do número de anos que se espera que uma pessoa, atualmente com 15 anos, esteja na população ativa (ou seja, empregada ou desempregada) ao longo da sua vida. O seu objetivo é apresentar um ponto de vista diferente sobre o mercado de trabalho, analisando todo o ciclo de vida das pessoas que integram a população ativa e não sobre estados específicos do ciclo de vida, como o desemprego dos jovens ou a saída precoce da população ativa.

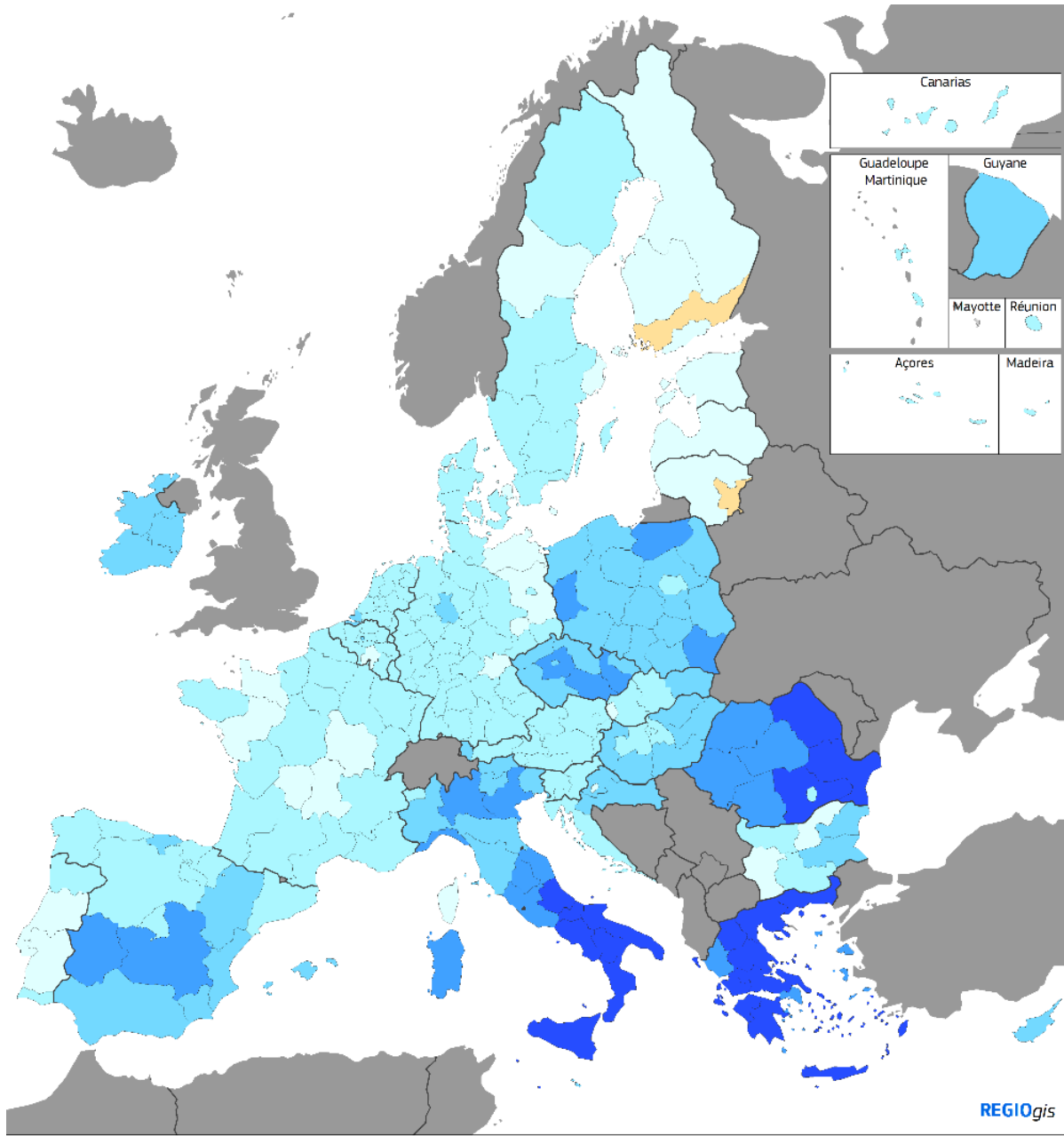
68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI, SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO, SK.

Estas disparidades de género são ainda mais acentuadas para as pessoas com filhos, refletindo o impacto desproporcionado da parentalidade nas carreiras das mulheres. Em 2023, a nível da UE, a taxa de emprego das mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos com filhos foi de 74,9 %, em comparação com 91,9 % dos homens com filhos. As disparidades entre homens e mulheres no emprego atingiram assim 17,0 p.p. entre as pessoas com filhos e 4 p.p. entre as pessoas sem filhos.

Figura 3: Variação regional das disparidades de género no emprego na UE, 2022



Diferença entre as taxas de emprego das mulheres e dos homens (20-64 anos), 2022

Diferença percentual (feminino - masculino)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

UE-27 = -10,7

Fonte: Eurostat (lfst_r_lfe2emprr)

0 500 km

Fonte: Elaboração da DG REGIO, com base no Eurostat [lfst_r_lfe2emprr] © Eurogeographics Association for the administrative boundaries

As disparidades de género no emprego são também mais acentuadas quando se considera o emprego em equivalente a tempo inteiro (ETI), ⁷¹ uma vez que a percentagem de trabalho a tempo parcial é muito mais elevada entre as mulheres do que entre os homens (27,9 %, em comparação com 7,7 % em 2023). A disparidade de género no emprego a tempo parcial manteve-se estável nos últimos anos (20,6 p.p. em 2021 e 20,2 p.p. em 2022). Em 2023, as maiores disparidades de género no emprego a tempo parcial foram registadas nos Países Baixos (42,3 p.p.), na Áustria (41,8 p.p.), na Alemanha (36,9 p.p.) e na Bélgica (27,4 p.p.).

As disparidades entre homens e mulheres no emprego continuam a ser elevadas para as mulheres migrantes. Para as cidadãs de países terceiros, a taxa de emprego era 20 p.p. inferior à das cidadãs em 2023. Esta diferença pode ser comparada com uma diferença de 5,7 p.p. para os cidadãos de países terceiros do sexo masculino. A taxa de sobrequalificação das mulheres migrantes manteve-se elevada: Em 2023, 42,9 % das cidadãs de países terceiros com ensino superior trabalhavam em profissões com baixas ou médias qualificações, em comparação com 36,2 % dos cidadãos de países terceiros do sexo masculino e 21,3 % das nacionais do sexo feminino.

Analisando a incidência do trabalho a tempo parcial⁷², em 2023, 17,1 % das pessoas empregadas na UE trabalhavam a tempo parcial. Em 2023, pela primeira vez numa década, a taxa de crescimento do emprego a tempo parcial (+2,0 %) excedeu a do emprego a tempo inteiro (+0,8 %). No entanto, a percentagem global de trabalho a tempo parcial está a diminuir gradualmente.

Os motivos comunicados pelos trabalhadores a tempo parcial com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos para a sua organização do tempo de trabalho mostram quais os fatores que influenciaram esta escolha: para as mulheres, os cuidados a adultos com deficiência ou crianças são os mais relevantes (29,5 % das mulheres a tempo parcial contra 8,2 % dos homens a tempo parcial); para os homens, não encontrar um emprego a tempo inteiro (18,1 % para as mulheres contra 27,5 % para os homens).

A importância de ter filhos revela-se como um fator na propensão para o trabalho a tempo parcial por número de filhos de pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos: quase um terço (31,8 %) das mulheres empregadas com filhos na UE trabalhavam a tempo parcial em 2023, em comparação com 5,0 % dos homens, com as percentagens mais elevadas na Áustria (69,2 %), nos Países Baixos (67,9 %) e na Alemanha (65,4 %). Esta percentagem é superior à das mulheres sem filhos em todos os níveis de ensino. À semelhança do que acontece com o trabalho a tempo inteiro (ver relatório anual de 2023), a situação é oposta para os homens: a percentagem de homens a tempo parcial com filhos foi inferior à percentagem de homens sem filhos para todos os níveis de ensino (ver figura 4). Na maioria dos países, o impacto da parentalidade reflete-se, assim, tanto na taxa de emprego feminino como na percentagem de emprego a tempo parcial entre as mulheres – com a Alemanha, a Áustria e a Itália a combinarem um elevado impacto nas taxas de emprego e nos horários de trabalho.

Estas estatísticas demonstram que, na maioria dos países, ter filhos afeta as taxas de emprego das mulheres e a sua propensão para trabalhar a tempo parcial em comparação com os homens.

Além disso, os sistemas fiscais nacionais podem desencorajar a participação no mercado de trabalho das segundas fontes de rendimento familiar, que são predominantemente mulheres. Por exemplo, a tributação conjunta reduz os incentivos das segundas fontes de rendimento para trabalharem ou prolongarem o horário de trabalho (por exemplo, através da transição de um emprego a tempo parcial para um emprego a tempo inteiro). Em 2023, as «armadilhas de inatividade» mais elevadas

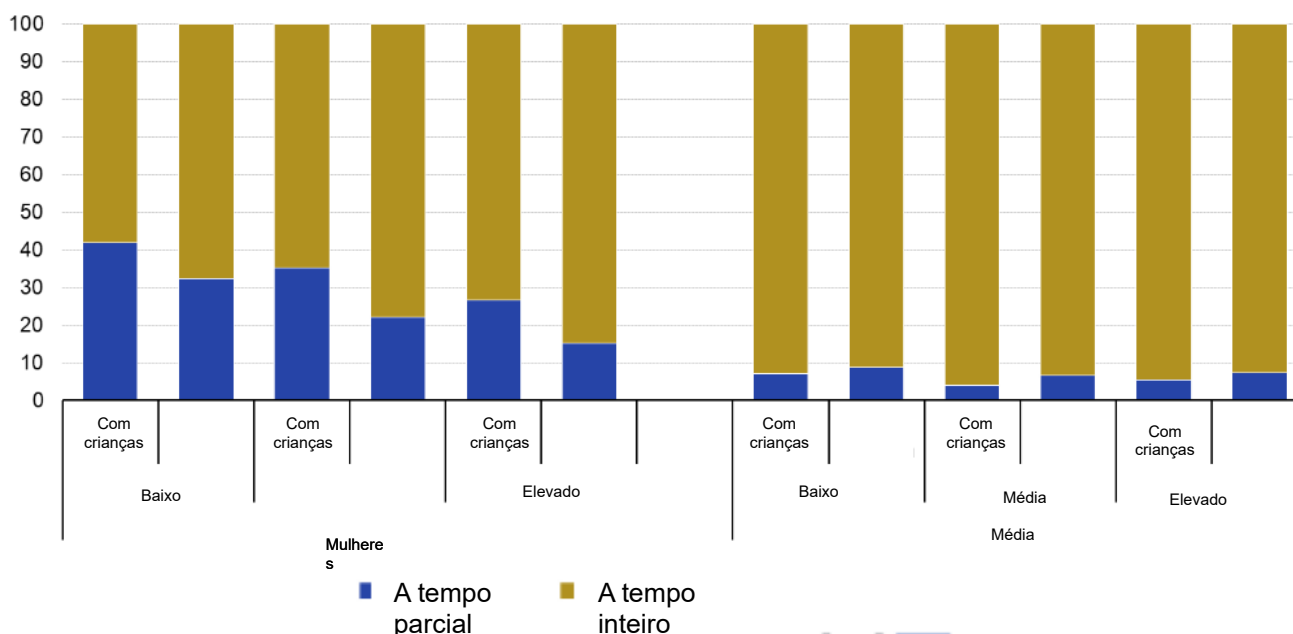
71 Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2025.

72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

(em que a retirada de impostos e prestações desencoraja significativamente as segundas fontes de rendimento familiar de entrarem no mercado de trabalho) foram observadas na Lituânia, na Eslovénia, na Dinamarca, no Luxemburgo, na Bélgica e na Alemanha.⁷³

⁷³ Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, Relatório Conjunto sobre o Emprego 2025 – proposta da Comissão, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025. [Disponível em linha.](#)

Emprego a tempo parcial por sexo, nível de habilitações e presença de crianças na UE, 2023
(grupo etário 25-54, percentagem do total de indivíduos empregados)



Fonte: Extracção ad hoc do IFT do Eurostat



A maioria dos países da UE desenvolveu estratégias ou projetos específicos para incentivar a partilha equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, permitindo, por sua vez, que as mulheres participem no emprego numa base mais equitativa do que os homens, como trabalhadoras por conta de outrem ou como empresárias. Trabalhar contra a discriminação e em prol da igualdade de género e da igualdade de oportunidades é um dos principais objetivos do Pacto para as Competências. Várias parcerias do Pacto estão a trabalhar no sentido de abordar a igualdade de género e aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a aceitação da melhoria de competências e da requalificação em setores-chave da indústria. Entre os exemplos contam-se o aumento da participação das mulheres e dos jovens em carreiras relacionadas com o espaço (parcerias espaciais para geoparcerias), ⁷⁴ a resposta à falta de mulheres nos setores das TIC e das CTEM (parcerias digitais e microeletrónicas), ⁷⁵ a garantia de programas de melhoria de competências e requalificação para as mulheres, os jovens, os imigrantes e os grupos desfavorecidos que excedem a percentagem de mão de obra destes grupos em 20 % (turismo) ⁷⁶ ou a obtenção de um aumento anual de 5 % nos cargos de liderança das mulheres (têxteis). ⁷⁷

A disponibilidade de regimes de trabalho flexíveis pode incentivar uma maior participação das mulheres com responsabilidades de prestação de cuidados, uma vez que lhes permite combinar melhor a vida privada e a vida profissional. Durante a pandemia, foi aplicada uma grande variedade de medidas de flexibilidade do trabalho para evitar o desemprego em massa. Muitos empregadores têm mantido, pelo menos em certa medida, estas práticas. No entanto, estudos recentes ⁷⁸ salientaram que as políticas de teletrabalho, horários flexíveis, licenças e interrupção de carreira

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en

76 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en

77 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en

78 Comissão Europeia: Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores e Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024. [Disponível em linha.](#)

podem ser contrárias à igualdade de género nos salários e na progressão na carreira, uma vez que as mulheres tendem a utilizá-las com mais frequência. Se não forem devidamente concebidos e integrados na cultura do local de trabalho, a utilização destes regimes de trabalho pode ter consequências negativas na carreira. A desigualdade de género na divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres é uma das razões para o trabalho a tempo parcial com base no género. Além disso, se o trabalho a tempo parcial for visto, em grande medida, como um acordo para as mães, tal poderá também aumentar o enviesamento contra os trabalhadores a tempo parcial – nomeadamente o facto de alegadamente não serem tão empenhados, motivados e produtivos como os outros trabalhadores, apesar dos elementos de prova que demonstram o contrário. Esta situação é agravada pelo facto de os pais tenderem, em vez disso, a trabalhar mais horas e, por conseguinte, a cumprir melhor a norma de trabalhador ideal⁷⁹. Por conseguinte, é importante promover uma melhor utilização das licenças para assistência à família e regimes de trabalho flexíveis por parte dos homens, bem como uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados em casa entre ambos os géneros.

A fim de permitir que os pais e as pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados equilibrem melhor a sua vida profissional e familiar e de incentivar uma melhor partilha das responsabilidades de prestação de cuidados, a Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida introduziu a licença de paternidade remunerada, o reforço da licença parental, a licença de cuidador e o alargamento aos cuidadores do direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis. Os trabalhadores que solicitam ou gozam uma licença para assistência à família e os ASF estão legalmente protegidos contra a discriminação através de várias medidas. O prazo para a transposição da maioria das disposições da diretiva para o direito nacional era 2 de agosto de 2022, mas foi concedido aos Estados-Membros um prazo adicional de dois anos (até 2 de agosto de 2024) para transporem o pagamento do subsídio relativo às duas últimas semanas de licença parental. Em janeiro de 2024, a Comissão intentou uma ação contra três Estados-Membros no Tribunal de Justiça da União Europeia por não terem comunicado a transposição integral da Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida.

Em 2024, o Centro Nacional Eslovaca para os Direitos Humanos e a organização não governamental Možnosť voľby lançaram uma campanha de sensibilização em linha para a igualdade de género. A campanha centrou-se na promoção de valores partilhados e na luta contra os estereótipos de género. Durante a campanha, influenciadores bem conhecidos publicaram vídeos curtos no Instagram com a hashtag #spolunamtoide. A campanha faz parte do projeto «Promoting gender equality and work-life balance in Slovakia» [Promover a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar na Eslováquia].

A Comissão está a examinar a legislação transposta para garantir que as regras foram corretamente transpostas. Em 7 de março de 2024, a Rede Europeia de Legislação em matéria de Igualdade publicou o seu segundo relatório sobre a transposição da Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida nos Estados-Membros da UE. De acordo com este relatório, «a transposição da Diretiva WLB é, de um modo geral, satisfatória num único Estado-Membro, deixando 26 países com importantes lacunas de aplicação. A investigação mostra que os principais problemas se verificam em relação à licença parental e/ou à compensação, aos AAF e à proteção jurídica contra a discriminação. Existem menos lacunas no caso da licença de paternidade e da indemnização, da licença de força maior e do âmbito de aplicação pessoal da diretiva. A situação relativa à licença de cuidador situa-se algures entre⁸⁰.

79 Williams, J., *Sexo inflexível: Por que a família e o trabalho entram em conflito e o que fazer a respeito*. Oxford University Press, 1999.

80 Comissão Europeia: Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. e van Hoof, F., *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Considerable work still to be done*, Burri, S. (editor), Böök, B. (editor) and van Hoof, F. (editor), Serviço das Publicações da

Colmatar as disparidades de género na prestação de cuidados

Uma das principais razões subjacentes às diferenças nos padrões de emprego das mulheres e dos homens é a divisão, em função do género, das responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas, em especial dos cuidados não remunerados, como no caso das crianças.

Novos dados recolhidos pelo EIGE ⁸¹ confirmam que as mulheres assumem a maior parte das responsabilidades em matéria de acolhimento de crianças. Mais de metade das mulheres com filhos com menos de 12 anos passam pelo menos 5 horas por dia a cuidar dos filhos, em comparação com menos de 1 em cada 3 homens (56 % contra 26 %). o que se traduz em cerca de 50 % das mulheres e apenas 6 % dos homens serem os principais responsáveis pelos cuidados pessoais e físicos dos seus filhos. Com efeito, existem diferenças visíveis também no tipo de atividades que os homens realizam para os seus filhos: 38 % dos homens passam entre 1 e 3 horas por dia a fazer atividades de lazer, em comparação com 29 % das mulheres.

Por conseguinte, não é surpreendente que, tal como salientado na secção anterior, as mulheres com responsabilidades de acolhimento de crianças estejam menos envolvidas em empregos remunerados do que os homens, tendam a trabalhar a tempo parcial com maior frequência e sofram as consequências a longo prazo em termos de redução das oportunidades de progressão na carreira, dos salários e das pensões. Em especial, a grande maioria dos progenitores que permanecem em casa são mulheres (11 % das mulheres, em comparação com apenas 1 % dos homens).

De acordo com os indicadores das «metas de Barcelona», ou seja, as metas para a participação das crianças com idade inferior à idade escolar obrigatória na educação e acolhimento na primeira infância (EAPI) inicialmente estabelecidas pelo Conselho Europeu em 2002 e revistas em 2022, a participação das crianças na EAPI foi de 37,5 % para as crianças com idade inferior a 3 anos (variando entre 2,3 % na Eslováquia e 74,7 % na Dinamarca) em 2023 ⁸² e de 93,1 % para as crianças entre os três anos e a idade do ensino primário obrigatório em 2022. ⁸³

O nível de rendimento do agregado familiar desempenha um papel significativo nos padrões de participação. As crianças oriundas de meios socioeconómicos mais baixos (quartil mais baixo) tendem a participar menos na EAPI do que os seus pares mais ricos no quartil mais elevado. Tal pode estar relacionado com várias razões, nomeadamente o facto de os pais poderem pagar mais horas de acolhimento de crianças ou de utilizarem essas horas mais longas para gozarem o pleno emprego (o que, por sua vez, facilita um rendimento mais elevado)⁸⁴.

Subsistem disparidades regionais e territoriais no acesso a serviços de educação e acolhimento na primeira infância inclusivos e de qualidade. De acordo com o 9.o Relatório sobre a Coesão, a participação na EAPI entre os três anos e a idade do ensino primário em 2021 é também, em média,

União Europeia, 2024. [Disponível em linha](#).

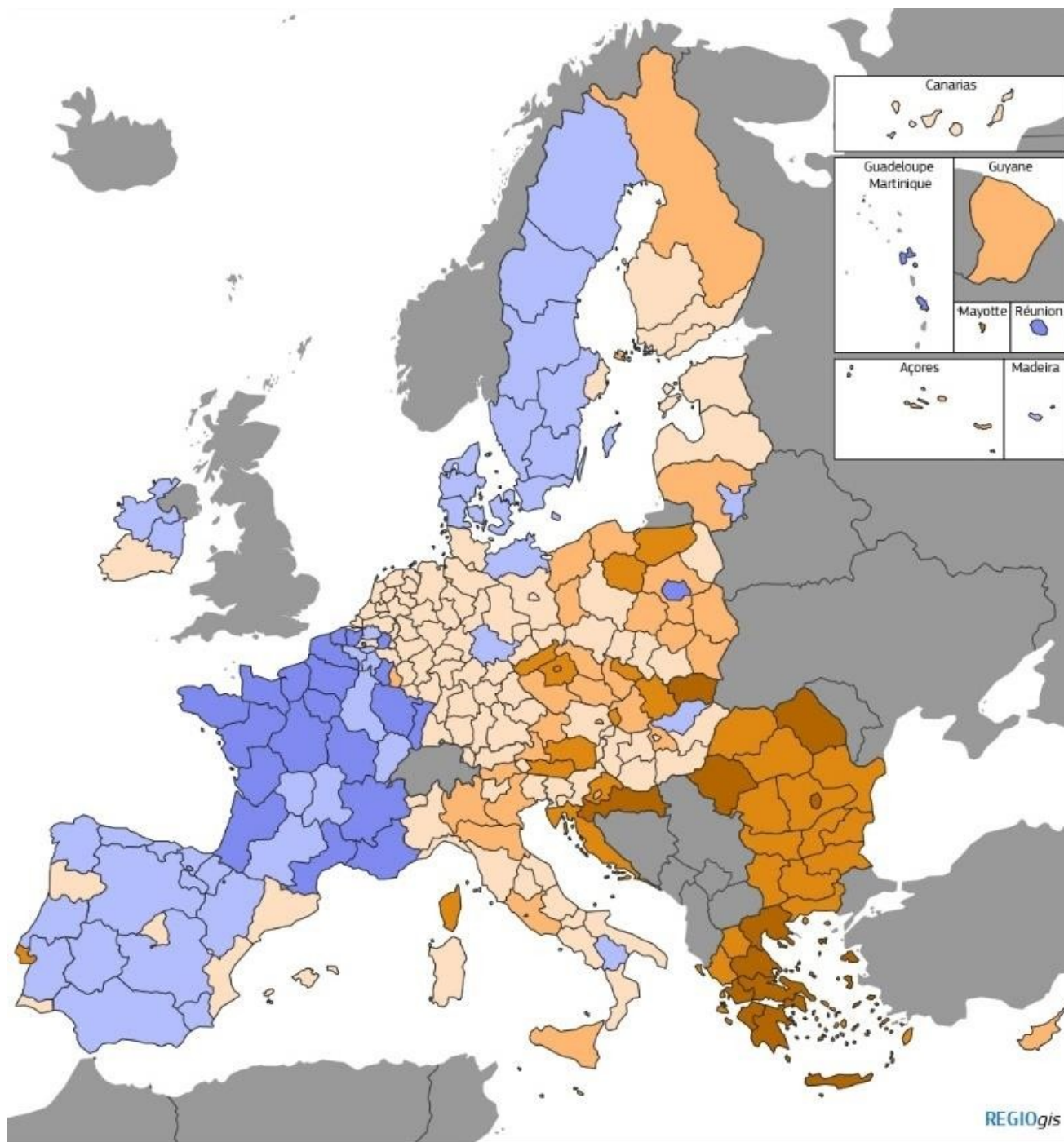
81 Ver <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Ver [ilc_caindform25](#).

83 O indicador de referência para a participação de crianças com menos de 3 anos é o mesmo que para as metas de Barcelona de 2002. O indicador de referência para as crianças entre os 3 anos de idade e a idade do ensino primário obrigatório é agora o mesmo que o utilizado para a meta do Espaço Europeu da Educação. Baseia-se em dados administrativos da recolha conjunta de dados do Eurostat (UOE) da OCDE da UNESCO e tem em conta os requisitos dos serviços para serem classificados na categoria CITE 02. Por conseguinte, não é diretamente comparável com o indicador semelhante calculado com os dados do inquérito EU-SILC. Além disso, os dados UOE estão disponíveis com um desfasamento temporal mais longo do que os dados EU-SILC.

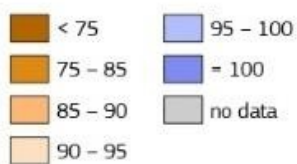
84 Ver [ilc_caindform25](#).

muito inferior nas regiões menos desenvolvidas (87,0 %) do que nas regiões em transição (94,9 %) ou mais desenvolvidas (93,2 %). Embora a maioria das regiões de França, Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Suécia e Espanha tenham atingido o objetivo de 95 %, a participação em todas as regiões da Grécia e Croácia, Roménia e Bulgária continua a ser inferior a 80 %. No caso das regiões da Roménia e da Bulgária, as taxas de participação diminuíram mesmo.



Mapa 2.9 Taxas de participação na educação pré-escolar, 2021

% de crianças entre os 3 anos e a idade de início da escolaridade obrigatória no ensino primário



UE-27 = 92,5

Participação no objetivo da taxa de educação e acolhimento na primeira infância: 96 % em 2030.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Fonte: Eurostat [educ_uae_enra22] e estimativas da DG REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

A Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030 ⁸⁵ convidam os Estados-Membros a incentivar a participação de crianças oriundas de meios desfavorecidos e, mais especificamente, a colmatar o fosso na participação entre as crianças em risco de pobreza ou exclusão social (ARPE) e as crianças não ARPE. Além disso, a Recomendação do Conselho, de 14 de junho de 2021, relativa à criação de uma Garantia Europeia para a Infância orienta os Estados-Membros no sentido de garantir às crianças ARPE um acesso efetivo e gratuito a serviços de EAPI de elevada qualidade. No entanto, as crianças ARPE continuam a participar menos na EAPI: em 2023, 74,8 % das crianças ARPE não participavam na EAPI, em comparação com 59,0 % das crianças não ARPE. ⁸⁶ No entanto, as crianças ARPE beneficiam mais da participação, ⁸⁷ tanto em termos do seu bem-estar e resultados escolares como em termos do possível rendimento adicional que os seus pais, em particular as mães, podem gerar através da participação no mercado ⁸⁸ de trabalho.

Quanto às crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade do ensino primário obrigatório, as taxas de participação são muito mais elevadas, com a maioria dos Estados-Membros a atingir ou a convergir para o objetivo ⁸⁹ de 90 %. Apenas dois países, a Roménia e a Eslováquia, continuam abaixo dos 80 %. Preocupantemente, a Roménia também tem vindo a registar uma tendência decrescente nos últimos cinco anos.

85 Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030, JO C 484 de 20.12.2022, p. 1.

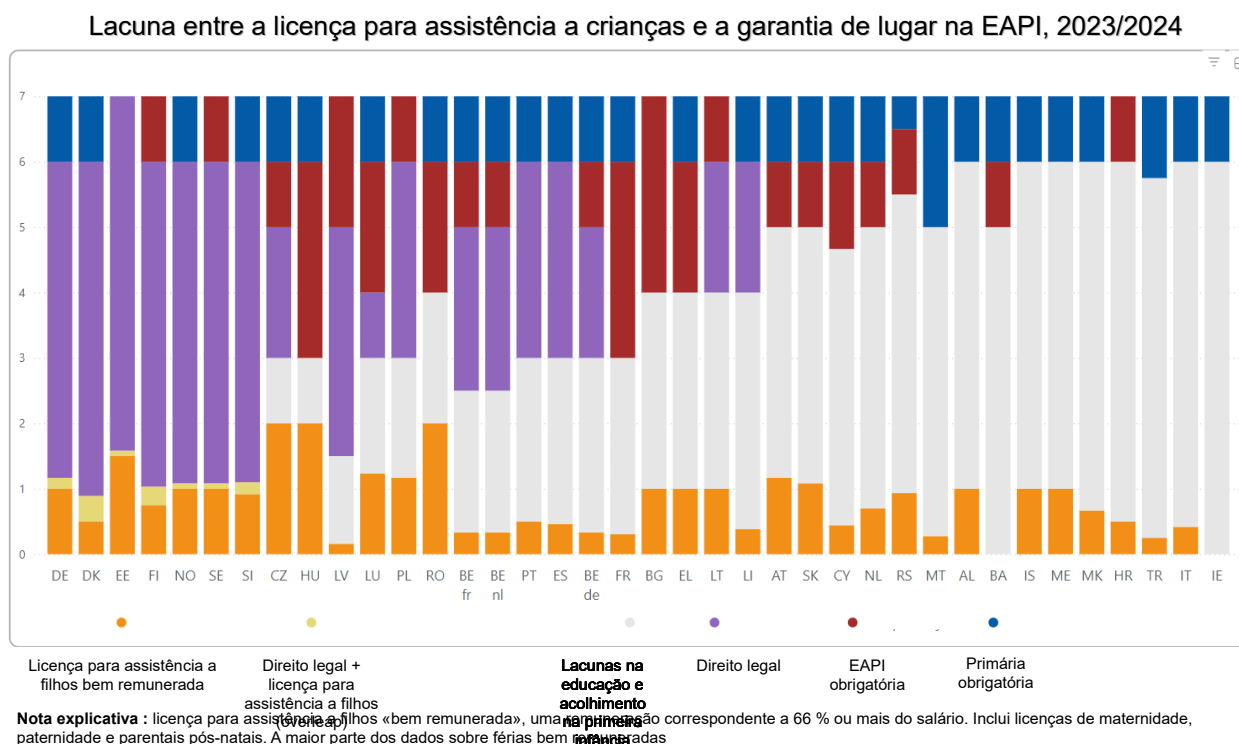
86 Ver [ilc_caindform25](#).

87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Mais cuidados infantis para os pobres? Impactos orçamentais e respostas da oferta de mão de obra feminina em Itália, na Áustria e na Hungria. *Applied Economics Letters*, 1-6 (não traduzido para português). [Disponível em linha](#).

88 Para mais informações sobre os sistemas de EAPI, consultar a Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Relatório Eurydice, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025. [Disponível em linha](#). Esta terceira edição do relatório inclui comparações internacionais, analisando os sistemas de EAPI nos 27 Estados-Membros e 10 países parceiros, bem como fichas de informação nacionais que descrevem os principais aspetos do sistema de EAPI de cada país.

89 As taxas de participação na EAPI de 2021 na Grécia não estão disponíveis, mas a sua taxa de participação na EAPI de 2020 entre as crianças de 3 anos situou-se em 33,9 %. Tal como referido na nota de rodapé 50, o objetivo de participação na EAPI das crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a escolaridade obrigatória baseia-se nos dados da UOE, ou seja, não nos dados das EU-SILC.

Figura 6 – «Disparidades nas estruturas de acolhimento de crianças»



Fonte: Educação e acolhimento na primeira infância (EAPI). Nota: a disparidade nas estruturas de acolhimento de crianças pode ser definida como o período de tempo durante o qual uma criança necessita de cuidados não cobertos por uma licença para assistência a crianças ou por um lugar garantido na EAPI. O espaço entre duas balas é igual a um ano.

Os Estados-Membros com taxas de participação mais elevadas na EAPI concedem frequentemente o direito a um local de EAPI ou tornam a frequência obrigatória.⁹⁰ As diferenças na idade em que as crianças têm um lugar garantido na EAPI⁹¹ variam consideravelmente na UE. Nos casos em que a licença parental não dura tempo suficiente, as famílias debatem-se com a «disparidade em matéria de acolhimento de crianças», ou seja, um período durante o qual terão de assegurar elas próprias o acolhimento de crianças e serão eventualmente forçadas a interromper ou reduzir o seu trabalho remunerado. Embora vários sistemas de ensino ofereçam serviços de EAPI subsidiados pelo setor público a partir dos três ou quatro anos de idade (quer se trate ou não de um direito legal), muitos Estados-Membros ainda deixam um desfasamento considerável de um a seis anos entre o direito à licença parental e um lugar garantido na EAPI.

O impacto do trabalho de prestação de cuidados em função do género é relativamente mais equilibrado no caso dos cuidados de longa duração e, tendo em conta as tendências demográficas com uma percentagem crescente de idosos e um número decrescente de crianças em geral, é provável que continue desta forma. Estima-se que 52 milhões de pessoas na UE prestem cuidados de longa duração informais e que os cuidadores informais de cuidados de longa duração representem quase 80 % dos cuidadores de longa duração. Uma percentagem significativa de cuidadores (42 % das mulheres e 38 % dos homens) presta cuidados continuados diariamente. No

90 Atualmente, a frequência da EAPI a partir dos 3 anos de idade é obrigatória apenas na Hungria e em França.

91 A Dinamarca, a Alemanha, a Estónia, a Letónia, a Eslovénia, a Finlândia e a Suécia garantem um lugar na EAPI desde tenra idade (6-18 meses); as três Comunidades da Bélgica, Chéquia, Espanha, França, Luxemburgo, Hungria, Polónia e Portugal garantem um lugar na EAPI subvencionada pelo Estado a partir dos três anos de idade ou um pouco antes. Para mais informações, ver o relatório Eurydice de 2023.

entanto, mais uma vez, as mulheres assumem uma parte importante das tarefas de LTC. Por exemplo, cerca de 41 % das mulheres são as principais responsáveis pela prestação dos cuidados pessoais e emocionais mais exigentes, em comparação com apenas 16 % dos homens.

Na UE, as mulheres são mais propensas do que os homens a prestar cuidados de longa duração informais (19,1 % contra 14,8 %), em especial no grupo etário 45-64. Além disso, as mulheres tendem a dedicar mais tempo aos cuidados informais. Esta disparidade pode ser parcialmente explicada pelo facto de os cuidadores informais do sexo masculino serem mais propensos a procurar e receber apoio dos serviços formais de cuidados continuados (73 %) do que as suas homólogas do sexo feminino (61 %). Tal como anunciado na Estratégia Europeia de Prestação ⁹² de Cuidados de 2022, a Comissão lançou, nomeadamente, uma parceria estratégica com a Organização Mundial da Saúde em 2023. Um dos objetivos da parceria é preparar um conjunto de ferramentas para apoiar os cuidadores informais, que está atualmente em preparação e deverá estar pronto no verão de 2025.

Em 2024, prosseguiu a implementação de uma nova parceria em grande escala para os cuidados continuados no âmbito do Pacto para as Competências. Lançada em abril de 2023, a iniciativa está empenhada em formar, pelo menos, 60 % da mão de obra dos cuidados continuados (3,8 milhões de trabalhadores) todos os anos até 2030. Além disso, a Comissão lançou um novo comité de diálogo social setorial para os serviços sociais, a fim de debater as condições de trabalho e os salários no setor, que desempenham um papel importante para fazer face à escassez de mão de obra no setor da prestação de cuidados. A Comissão prossegue igualmente a sua comunicação de 2023 sobre o reforço do diálogo social na UE, a fim de promover o diálogo social a nível da UE, apoiando as atividades do Comité de Diálogo Social intersetorial e dos comités de diálogo social setorial. Atualmente, cerca de metade dos 44 comités de diálogo social setorial incluem ações específicas em matéria de igualdade de género no seu programa de trabalho.

O relatório de 2024 sobre a evolução do emprego e da situação social na Europa ⁹³ apresenta uma avaliação da convergência ao longo do tempo dos resultados do mercado de trabalho e das atitudes conexas numa perspetiva de género. Mostra que a participação das mulheres em cuidados não remunerados diminuiu ligeiramente (-6 p.p.) desde 2007. No entanto, esta diminuição deveu-se, pelo menos em parte, a uma maior disponibilidade de serviços formais de acolhimento de crianças e não a uma maior participação dos homens nas responsabilidades de prestação de cuidados. Ao mesmo tempo, no entanto, a percentagem de mulheres que fazem tarefas domésticas diariamente diminuiu 16 p.p., enquanto a dos homens aumentou 10 p.p. Em 2022, 1 em cada 4 homens na UE estavam diariamente envolvidos em cuidados não remunerados e cerca de 1 em cada 3 em tarefas domésticas. No caso das mulheres, as percentagens foram de 34 % e 63 %, respetivamente.

As disparidades de género na prestação de cuidados e no trabalho doméstico não remunerados variam consideravelmente entre os Estados-Membros. Em vários países, a percentagem de mulheres envolvidas diariamente em cuidados não remunerados é, pelo menos, 15 p.p. superior à dos homens, enquanto noutros há pouca diferença. Embora a magnitude das diferenças entre países tenha permanecido semelhante desde 2007, alguns dados apontam para que os países com maiores desvios se aproximem dos países com desvios mais reduzidos. A disparidade de género no trabalho doméstico varia entre 12 p.p. e 44 p.p. entre os países. A disparidade tem convergido desde 2016, mas, preocupantemente, os países com maiores disparidades não faziam parte deste processo.

Estas diferenças podem estar enraizadas em estereótipos de género sobre o papel das mulheres e dos homens no mundo do trabalho. Um documento intitulado «Gender attitudes towards work across

92 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

EU Member States» (Atitudes de género em relação ao trabalho nos Estados-Membros da UE), publicado em setembro de 2024⁹⁴, apresenta uma análise pormenorizada das atitudes de género em relação ao trabalho em toda a UE⁹⁵. Debate igualmente a forma como essas atitudes podem afetar as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e nos agregados familiares. O documento mostra que a maioria das pessoas na UE apoia a igualdade de género no mercado de trabalho e nos agregados familiares. Um terceiro tem atitudes mistas, mantendo crenças igualitárias apenas em algumas áreas. Por último, cerca de um décimo dos inquiridos tem opiniões que apoiam os papéis tradicionais de género, tais como que as mulheres devem dar prioridade às suas responsabilidades familiares ao longo da sua carreira ou que, para decisões familiares importantes, os homens devem ter uma palavra final a dizer. O quadro global não deve ocultar uma variação geográfica considerável - embora as atitudes igualitárias sejam generalizadas em alguns Estados-Membros (em especial nos países do norte da UE), são muito menos comuns noutros.

Na sequência do convite à apresentação de propostas Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores (CERV) de 2024 em matéria de igualdade de género, das 196 propostas recebidas, 25 projetos foram selecionados para financiamento. A maioria (17) centrar-se-á no combate às causas profundas das disparidades de género na prestação de cuidados, promovendo uma abordagem transformadora em termos de género e pondo em causa os estereótipos de género. Em especial, os projetos irão: i) promover práticas favoráveis à família nas empresas, incentivando a aceitação dos novos direitos ao abrigo da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar por mulheres e homens (por exemplo, licenças para assistência à família), ii) prevenir e proteger contra qualquer forma de tratamento desfavorável e discriminação das mulheres durante e após a gravidez, incluindo quando usufruem de licença para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis; e iii) sensibilizar para o valor do trabalho de prestação de cuidados.

Os restantes oito projetos selecionados, propostos pelas autoridades nacionais, apoiarão a aplicação da Diretiva Transparência Salarial, em especial o seu artigo 4.o sobre o desenvolvimento de orientações, instrumentos e ações de sensibilização para sistemas de avaliação e classificação profissional sensíveis às questões de género. A maioria dos projetos terá início no início de 2025 e terá uma duração de dois anos.

Um recente Eurobarómetro sobre estereótipos de género parece confirmar esta hipótese. Verifica-se uma mudança positiva nas atitudes em relação à igualdade de género, tendo três quartos dos inquiridos concordado que os homens também beneficiam da igualdade entre mulheres e homens, mas persistem estereótipos de género: cerca de 4 em cada 10 pessoas na UE concordam que o papel mais importante de um homem é ganhar dinheiro (42 %, -1 p.p. desde 2017) e que o papel mais importante de uma mulher é cuidar da sua casa e da sua família (38 %, -6 p.p.); metade concorda que os homens são naturalmente menos competentes do que as mulheres para desempenhar tarefas domésticas (49 %).

Colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres

Embora as disparidades salariais entre homens e mulheres tenham vindo a diminuir ao longo da última década, o seu nível ainda é superior a 10 % na maioria dos países. Em 2023, as disparidades

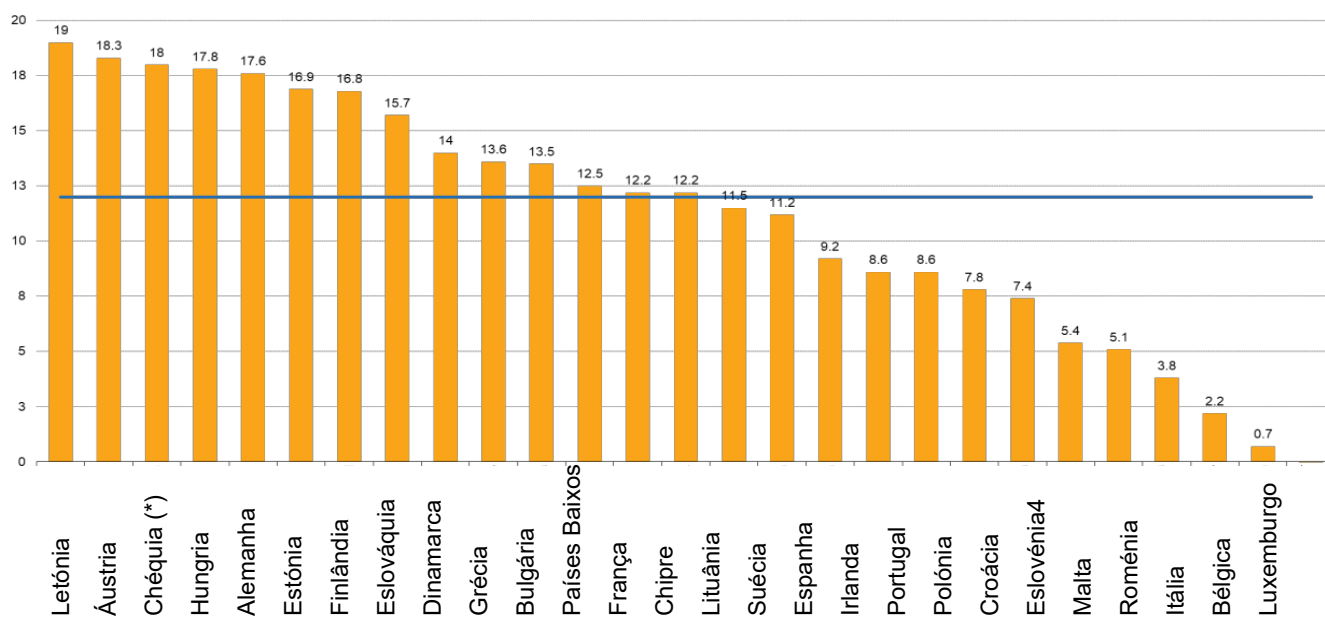
94 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en

95 Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, igualitária, tradicional ou nenhuma? Gender attitudes towards work across EU Member States (Atitudes de género em relação ao trabalho nos Estados-Membros da UE), 2024. [Disponível em linha.](#)

salariais não ajustadas entre homens e mulheres na UE-27, baseadas principalmente em dados provisórios,⁹⁶ situam-se em 12,0 % em média na UE⁹⁷ (em comparação com 16,0 % em 2013) e continuam a ser superiores a 15 % na Estónia, na Áustria, na Chéquia, na Alemanha, na Eslováquia, na Hungria, na Letónia e na Finlândia. A situação varia consideravelmente entre os Estados-Membros, variando entre - 0,9 % no Luxemburgo e 19 % na Letónia (figura 7).

É importante recordar que, por vezes, uma disparidade salarial entre homens e mulheres muito

Figura 7 – Disparidades salariais entre homens e mulheres não ajustadas, 2023



Fonte: Eurostat (código dos dados em linha: sdg_05_20)

Nota: NACE Rev. 2 B a S (-O). Os dados são provisórios para os 27 países. (*) Para a Chéquia, a definição difere; (**) Para a Roménia, interrupção nas séries cronológicas

baixa ou mesmo negativa, ou seja, uma situação em que a remuneração horária bruta média das mulheres é superior à dos homens, pode estar associada a um preconceito de autosseleção quando a taxa de emprego é significativamente inferior para as mulheres do que para os homens. Por outras palavras, em alguns Estados-Membros, são sobretudo as mulheres com níveis de ensino comparativamente mais elevados e, por conseguinte, salários mais elevados, que entram no mercado de trabalho. É igualmente importante recordar que as disparidades salariais entre homens e mulheres não medem a «discriminação salarial em razão do género». Na sua forma não ajustada, mede simplesmente a diferença entre a média de todos os rendimentos de homens e mulheres, abrangendo também as diferenças resultantes da segregação setorial e profissional, ou seja, o facto de as mulheres trabalharem predominantemente em setores com salários mais baixos e estarem sub-representadas em cargos de gestão (mais bem remunerados). Estudos recentes também salientaram que a segregação pode depender cada vez mais da separação em estabelecimentos, profissões e empregos, ou seja, o facto de as mulheres tenderem a concentrar-se, por exemplo, em empresas com

96 As disparidades salariais entre homens e mulheres não ajustadas são definidas como a diferença entre a remuneração horária bruta média dos homens e das mulheres em percentagem da remuneração horária bruta média dos homens. Estão incluídos todos os trabalhadores que trabalham em empresas com 10 ou mais trabalhadores, sem restrições de idade e horas trabalhadas.

97 A disparidade salarial entre homens e mulheres é calculada com base em dados recolhidos de quatro em quatro anos através do inquérito à estrutura dos ganhos (SES). Nos anos entre duas recolhas de dados, as disparidades salariais entre homens e mulheres são estimadas e, em seguida, comparadas após uma nova divulgação de dados.

salários mais baixos, porque proporcionam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.⁹⁸

Todos os anos, a Comissão recorda a importância de eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres, assinalando o Dia da Igualdade Salarial – o dia em que o salário médio das mulheres deixa simbolicamente de ser pago. Em 2024, o Dia da Igualdade Salarial foi o mesmo que em 2023 – 15 de novembro –, uma vez que as disparidades salariais entre homens⁹⁹ e mulheres não se alteraram.

Em junho de 2024, a Áustria lançou a «Equal Pay Netz»¹⁰⁰ (Rede de Igualdade Salarial) como medida para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres. É cofinanciado pelo Ministério Federal do Trabalho e da Economia da Áustria e pela UE (Fundo Social Europeu Mais). O objetivo deste projeto é criar quatro «regiões-piloto de igualdade salarial» em toda a Áustria: dois no setor do turismo e dois no setor industrial. Em cada região, estão previstas várias atividades para analisar, abordar e debater as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres com as partes interessadas regionais e os peritos (inter)nacionais. Para além desta ligação em rede regional e do reforço das capacidades, a criação e a partilha de conhecimentos serão alcançadas através de relações públicas ativas.

Em 2024, a Comissão organizou dois seminários sobre a aplicação da Diretiva Transparência Salarial¹⁰¹ para ajudar os Estados-Membros a transpor a diretiva. A diretiva, adotada em maio de 2023, visa reforçar o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres através da transparência salarial e de mecanismos de execução. A Comissão Europeia consagrou cerca de 4 milhões de EUR ao abrigo do programa CIDV¹⁰² a projetos realizados pelos Estados-Membros para desenvolver: i) ferramentas e metodologias para os empregadores europeus corrigirem quaisquer diferenças salariais injustificadas entre homens e mulheres identificadas através da aplicação da diretiva e ii) metodologias para avaliar o que é trabalho de valor igual. Em 2024, foram adjudicados oito projetos.

Em 2024, a Estónia lançou o «Pay Mirror» – uma ferramenta digital que fornece estatísticas sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres nas organizações, utilizando dados administrativos, incluindo salários reais (incluindo prémios), datas de emprego, volume de trabalho e cargo. O Statistics Estonia calcula o conjunto de indicadores a pedido de qualquer empregador com, pelo menos, três trabalhadores do sexo masculino e três do sexo feminino, e os indicadores só são acessíveis ao empregador. Uma vez que os dados administrativos estónios não separam os salários de base dos prémios, o Pay Mirror reflete os salários efetivamente pagos ajustados em função da carga de trabalho, excluindo as ausências por incapacidade ou licença parental (compensadas pelo Estado). Os indicadores do instrumento incluem as disparidades salariais entre homens e mulheres com base no salário médio e no salário mediano, o salário médio e mediano

98 Ver <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência salarial e de mecanismos de fiscalização do cumprimento (JO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

102 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf

para homens e mulheres, as disparidades entre homens e mulheres por profissão e as disparidades salariais irregulares.¹⁰³

Em maio de 2024, foram adotadas duas diretivas da UE para reforçar o papel dos organismos de promoção da igualdade.¹⁰⁴ Uma dessas diretivas estabelece normas vinculativas para os organismos de promoção da igualdade que tratam da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no domínio do emprego e da atividade profissional. Exige que os Estados-Membros assegurem que os organismos de promoção da igualdade sejam independentes e disponham de recursos e poderes suficientes para desempenharem o seu mandato.¹⁰⁵ Para apoiar o processo de transposição, a Comissão criou um grupo de peritos sobre a aplicação da legislação da UE em matéria de igualdade, composto por representantes dos Estados-Membros e da Equinet – a estrutura europeia dos organismos de promoção da igualdade – com a FRA e o EIGE como observadores. O grupo elaborou uma série de documentos de orientação e criou um espaço em linha wiki para o intercâmbio de informações sobre as diretivas. O grupo assistirá igualmente a Comissão na preparação precoce do ato de execução que estabelece a lista comum de indicadores.

Após a reforma, as disparidades salariais entre homens e mulheres traduzem-se numa diferença de rendimentos na velhice. A disparidade entre homens e mulheres nas pensões está a diminuir, passando de 33,9 % em 2010 para 27,6 % em 2020, também devido à menor transferência das pensões das mulheres para fora do cálculo. No entanto, a disparidade de género nas pensões manteve-se em 25,4 % em 2023¹⁰⁶. Por outras palavras, em 2023, as mulheres com idades compreendidas entre os 65 e os 79 anos receberam uma pensão bruta que era, em média, um quarto inferior à dos homens no mesmo grupo etário. A dimensão desta diferença varia consideravelmente entre os países da UE, variando entre 43,9 % em Malta, 39,9 % nos Países Baixos e 36,4 % no Luxemburgo e 4 % na Eslovénia, 4,6 % na Dinamarca e 5,8 % na Estónia. Para além do emprego e dos padrões salariais, as interrupções de carreira são também um fator importante que contribui para a disparidade de género nas pensões. Por último, uma menor literacia financeira pode prejudicar o planeamento da reforma das mulheres, exigindo medidas de educação financeira e de transparência das pensões. Ao mesmo tempo, a disparidade de género nas pensões entre os trabalhadores reformados com idade igual ou superior a 65 anos em risco de pobreza aumentou de 3,1 p.p. em 2010 para 3,6 em 2015 e 3,7 em 2023¹⁰⁷.

O relatório sobre a adequação das pensões é elaborado de três em três anos pelo Comité da Proteção Social e pela Comissão Europeia. A última edição do relatório, publicada em junho de 2024, contém um capítulo temático sobre as desigualdades na velhice e dá especial ênfase à dimensão de género, incluindo a disparidade de género nas pensões e a disparidade de género na cobertura das pensões.

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Diretiva (UE) 2024/1499 do Conselho, de 7 de maio de 2024, que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que se refere à igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção da sua origem racial ou étnica, à igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, JO L 2024/1499 de 29.5.2024, e Diretiva (UE) 2024/1500 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, que estabelece normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no domínio da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que altera a Diretiva 2006/54/CE e a Diretiva 2010/41/UE, JO L 2024/1500 de 29.5.2024.

105 A Comissão acompanha igualmente os desenvolvimentos relacionados com a independência e o funcionamento dos organismos de promoção da igualdade no contexto do seu relatório anual sobre o Estado de direito.

106 [Disparidade entre homens e mulheres nas pensões por grupo etário \[ilc_pnp13_custom_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Taxa de risco de pobreza por limiar de pobreza e atividade mais frequente no ano anterior \[ilc_li04_custom_15156745\]](#).

¹⁰⁸ Mostra que, devido ao facto de as pensões de velhice representarem, em média, quatro quintos do rendimento total na velhice, as mulheres idosas continuam a estar mais expostas ao risco de pobreza do que os homens mais velhos em todos os Estados-Membros. Ser solteiro na velhice acarreta um risco de pobreza mais elevado para as mulheres do que para os homens. Em 2023, mais de uma em cada cinco mulheres com idade igual ou superior a 75 anos estava em risco de pobreza ou exclusão social na UE.

Desde 2006, o Governo finlandês, juntamente com as organizações centrais do mercado de trabalho, tem vindo a aplicar programas de igualdade salarial para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. O objetivo do último programa é reduzir as disparidades salariais para, pelo menos, 14,5 % em 2024-2027. As medidas centram-se nos sistemas de remuneração e na sensibilização para as questões salariais, no planeamento da igualdade nos locais de trabalho, no desmantelamento da divisão do trabalho em função do género e na conciliação da vida profissional e familiar. Devido a alterações no ambiente operacional, o programa inclui debates entre sindicatos do setor privado sobre a sua possível participação em programas de igualdade de remuneração.¹⁰⁹

Em julho de 2024, a Comissão publicou um estudo de apoio ao acompanhamento dos créditos de prestação de cuidados nos regimes profissionais de pensões. O estudo analisa a forma como os períodos de prestação de cuidados (para crianças e cuidados continuados) são tratados nos regimes profissionais de pensões totalmente financiados e se são concedidos quaisquer créditos de prestação de cuidados.¹¹⁰

Alcançar a igualdade de participação entre os diferentes setores da economia

A segregação setorial é uma das razões subjacentes às disparidades salariais entre homens e mulheres. As mulheres tendem a estar sobrerrepresentadas em setores com salários médios mais baixos, muitas vezes porque os empregos nestes setores são subvalorizados e considerados «emprego das mulheres», como a prestação de cuidados e a educação. Tal como salientado também na Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados, estes são também setores em que a escassez de mão de obra é cada vez mais proeminente e suscetível de aumentar com o envelhecimento da população, especialmente nas zonas rurais. Os baixos salários também podem estar associados a estereótipos de género que equiparam as competências sociais necessárias para a prestação de cuidados – como a comunicação, a empatia ou a cooperação – a competências que adviriam naturalmente das mulheres e que não são devidamente reconhecidas no valor económico do seu trabalho.

A segregação de género no mercado de trabalho contribui para a escassez, reduzindo a eficiência da afetação da oferta de mão de obra. A escassez de mão de obra é evidente em profissões e setores em que os homens representam a maioria dos trabalhadores (por exemplo, profissões CTEM, em que os homens representam 80 % dos trabalhadores), bem como em alguns empregos em que as mulheres representam a maioria dos trabalhadores (por exemplo, profissões no domínio da saúde, em que as mulheres representam 80 % dos trabalhadores). A segregação persistente entre homens e mulheres

¹⁰⁸ Em junho de 2023, o Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores) adotou conclusões do Conselho sobre a adequação das pensões para que o Comité da Proteção Social e a Comissão continuem a desenvolver a análise das disparidades de género na velhice e desenvolvam indicadores fiáveis e atualizados para acompanhar as disparidades de género nas prestações de reforma e na cobertura das pensões. [Ver ilc_pnp14](#).

¹⁰⁹ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> e <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

¹¹⁰ Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, *Study supporting the monitoring of care credits in occupational pension schemes*, 2024. [Disponível em linha](#).

reduz o número de pessoas disponíveis para preencher novas vagas, agravando as dificuldades em encontrar trabalhadores, especialmente em tempos de procura crescente. As medidas destinadas a reduzir a segregação de género oferecem oportunidades importantes para assegurar que uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho atenua a escassez de mão de obra. Atualmente, é pouco provável que as mulheres avancem para vagas difíceis de preencher em profissões dominadas por homens. Ao mesmo tempo, depender quase exclusivamente do trabalho das mulheres não gera uma oferta de mão de obra suficiente para satisfazer a procura de serviços específicos, como cuidados de enfermagem, cuidados pessoais ou limpeza. É provável que a melhoria das condições de trabalho e da remuneração destes postos de trabalho desempenhe um papel importante na atração de trabalhadores adicionais.

A Diretiva (UE) 2022/2041, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados ¹¹¹ entrou em vigor em 15 de novembro de 2024. Exige que todos os Estados-Membros criem um quadro para assegurar a adequação dos salários mínimos nacionais, promover a negociação coletiva sobre a fixação dos salários e melhorar o acesso efetivo dos trabalhadores à proteção salarial mínima na UE. ¹¹² Um dos efeitos da adequação dos salários será a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres. Com efeito, o artigo 5.o, n.o 1, da diretiva menciona a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres como um objetivo subjacente ao estabelecimento de procedimentos para a fixação e atualização de salários mínimos nacionais adequados.

A Comissão apresentou uma série de iniciativas setoriais para apoiar a igualdade de participação no mercado de trabalho. Especialmente no setor das TIC, existe uma disparidade de género grave e persistente que afeta a forma como as soluções digitais são concebidas e implantadas. Em 2023, 80,6 % dos especialistas em TIC na UE eram homens. ¹¹³ Por conseguinte, é essencial incentivar mais mulheres a tornarem-se especialistas em TIC para fazer face à escassez de especialistas em TIC e construir uma Europa digital inclusiva e competitiva. A nível da UE, o Programa Década Digital para 2030 estabelece a meta ambiciosa de mais do que duplicar o número de profissionais das TIC de 9 para 20 milhões, promovendo simultaneamente o acesso das mulheres a este domínio e aumentando o número de licenciados em TIC.

Há também uma sub-representação notável das mulheres em setores de valor intangível, como o design. Um estudo recente do EUIPO sobre as mulheres no domínio dos desenhos ou modelos destaca a persistente disparidade de género na indústria dos desenhos ou modelos da UE, em que apenas 24 % dos designers são mulheres. ¹¹⁴ Revela igualmente uma disparidade salarial significativa, com as mulheres designers a ganhar 12,8 % menos do que os seus homólogos masculinos. Esta sub-representação abrange os desenhos ou modelos comunitários registados, em que apenas 21 % dos pedidos apresentados por titulares estabelecidos na UE em 2022 incluíam, pelo menos, uma criadora. Globalmente, as estatísticas da OMPI mostram que as mulheres representavam apenas 21 % dos designers incluídos na lista em aplicações de design industrial em 2022. ¹¹⁵ Embora este número tenha duplicado desde 2001, a OMPI estima que, ao ritmo atual, a paridade de género não será alcançada até 2099. Existe um desequilíbrio de género semelhante no domínio das patentes. Um estudo de 2022 do Instituto Europeu de Patentes (IEP) concluiu que

111 Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia (JO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

112 A Dinamarca contestou a diretiva junto do Tribunal de Justiça da União Europeia. Processo C-19/23 do TJUE. Em 14 de janeiro de 2025, o advogado-geral recomendou que a diretiva fosse declarada nula na sua totalidade, uma vez que excede as competências da UE neste domínio. A decisão do próprio Tribunal de Justiça está pendente.

113 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

114 <https://www.euiipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

115 https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html

menos de um em cada sete inventores na Europa eram mulheres, apesar de alguns progressos ao longo do tempo.¹¹⁶No domínio das indicações geográficas, os estudos sublinham a participação das mulheres na fase de produção de determinadas indicações geográficas não agrícolas, em especial em setores como as rendas, os bordados, a tapeçaria, o vidro, a cerâmica e os produtos de lã, sendo que alguns produtos têm mais de 81 % de mão de obra feminina.¹¹⁷No entanto, em setores mais exigentes do ponto de vista físico, como a produção de pedra e mármore, as armas de fogo e as facas, as mulheres estão sub-representadas, representando apenas cerca de 20 % da mão de obra,¹¹⁸ o que indica que há margem para melhorar a paridade de género nos diferentes setores das IG não agrícolas. Além disso, as mulheres que exercem profissões no domínio da propriedade intelectual enfrentam desafios significativos. Um estudo de 2017 para o Parlamento Europeu concluiu que a plena igualdade de género na profissão jurídica continua a ser difícil de alcançar.¹¹⁹A disparidade é particularmente evidente na progressão na carreira, com muito menos mulheres em cargos superiores do que em cargos de nível inicial nos escritórios de advogados, no sistema judicial e noutros ramos do domínio jurídico. É por esta razão que a Comissão apoiou objetivos específicos relacionados com o género no Plano Estratégico do EUIPO para 2030.¹²⁰ O EUIPO trabalhará não só para alcançar a paridade de género nas suas próprias operações, mas também para encontrar razões para desequilíbrios de género na propriedade intelectual e desenvolver programas-alvo para aumentar a participação de grupos sub-representados no sistema de propriedade intelectual na Europa.

O Programa Europa Digital inclui agora a WIDCON¹²¹, uma ação específica de coordenação e apoio para criar uma rede de conhecimentos especializados e uma comunidade de partes interessadas para identificar boas práticas e promover a participação das mulheres nas TIC em toda a UE. A fim de ajudar os Estados-Membros a avançar para a meta da Década Digital, a ação produzirá vários resultados: i) um relatório que identifique os principais obstáculos que se colocam às raparigas e às mulheres na escolha de estudar ou trabalhar no domínio das TIC e que defina possíveis medidas para aumentar o número de mulheres no domínio das TIC; ii) uma panorâmica das estratégias e medidas nacionais e regionais pertinentes; e iii) um fórum para informar sobre os progressos realizados e debater iniciativas bem-sucedidas e promissoras para atrair mais mulheres para as TIC.

No âmbito do Programa Europa Digital, o financiamento prossegue para a semana do código da UE, uma iniciativa de base lançada em 2013. A Semana Europeia da Programação visa divulgar o pensamento e a programação computacionais ao maior número possível de pessoas, bem como impulsionar o desenvolvimento de competências digitais desde tenra idade, em especial das raparigas, a fim de as incentivar a prosseguir estudos em disciplinas CTEM e a enveredar por uma carreira no domínio das TIC, uma vez que as mulheres ocupam apenas um terço dos licenciados em CTEM¹²² e uma em cada cinco mulheres é especialista em TIC.¹²³

Outras iniciativas pertinentes da Comissão incluem: o programa de liderança feminina do CEI, a ação preparatória sobre eventos relacionados com as disparidades de investimento entre homens¹²⁴

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Idem.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)

120 https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Especialistas em TIC contratados por sexo [isoc_sks_itsps]

124 https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en

e mulheres em toda a UE, o programa Women TechEU (ver também o capítulo 3) e o Fórum Mulheres e Raparigas nas CTEM (ver o capítulo 4 para mais pormenores).

No âmbito do Plano de Ação para a Educação Digital, a Comissão continuou a apoiar o projeto Girls Go Circular,¹²⁵ um programa gratuito de aprendizagem em linha e os festivais ESTEAM.¹²⁶ Em 2024, Girls Go Circular formou as competências digitais e empresariais de 15 000 raparigas de 14-19 anos em toda a Europa. Os Festivais ESTEAM focaram-se na construção da confiança dos participantes, ao mesmo tempo que melhoraram as suas competências digitais e empresariais. Foram prorrogados por mais um ano (2025) para terem mais tempo para desenvolver e lançar o guia final ESTEAM e organizar dois Festivais de Raparigas adicionais. Desde 2022, 22 festivais ESTEAM atingiram 1 898 mulheres e raparigas em 13 países. Em linha, foram contactadas 2.149 raparigas e mulheres de 38 países.

Um relatório de 2024 sobre as disparidades de género no ensino das CTEM¹²⁷ consolida os atuais resultados da investigação, análises políticas e boas práticas em relação às disparidades de género no ensino das ciências, da tecnologia, da engenharia e da matemática (CTEM). O relatório destaca a natureza multifacetada da disparidade de género no ensino e nas carreiras CTEM, apelando a uma abordagem a vários níveis que englobe reformas educativas, intervenções políticas, mudanças de atitude social e mecanismos de apoio específicos para colmatar eficazmente esta disparidade. A resolução das disparidades de género nas CTEM não é apenas uma questão de equidade educativa, mas também uma questão de importância crítica para a economia e a sociedade, dada a importância crescente dos domínios CTEM na navegação pelo mundo moderno, na promoção da inovação e na resposta aos desafios globais.

As Ações Marie Skłodowska-Curie (MSCA), o programa emblemático da UE para a formação, as competências, a mobilidade e a progressão na carreira dos investigadores em todas as fases das suas carreiras, continuaram a incentivar a igualdade nas equipas de investigação através de uma abordagem inclusiva e respeitadora do género que presta atenção à integração da perspetiva de género a todos os níveis e continuaram a incluir disposições de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar para incentivar uma maior participação das mulheres na investigação e inovação. As MSCA continuaram a atribuir uma grande importância à promoção de modelos femininos, incluindo supervisores, coordenadores e bolseiros destacados das MSCA que inspiram raparigas e mulheres de todo o mundo a participar na ciência. Em 2024, os eventos organizados no âmbito das MSCA, as «Noites Europeias dos Investigadores», «Investigadores nas Escolas» e «A ciência é maravilhosa!», atribuíram grande importância à promoção de modelos femininos que inspirem as raparigas a participar na ciência e na investigação. Em 2024, a professora Rana Sanyal, ex-aluna das MSCA, foi a vencedora do Prémio Europeu para Mulheres Inovadoras de 2024.

No âmbito do Espaço Europeu da Educação, a Recomendação do Conselho sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior¹²⁸, adotada em novembro de 2024, inclui dados e recomendações sobre a promoção da diversidade, da inclusão e da igualdade de género nas carreiras académicas.

O convite à apresentação de propostas Erasmus+ de 2024 para a experimentação de políticas europeias está a apoiar projetos que estão a desenvolver formas de superar os obstáculos que impedem as raparigas e as mulheres de participar no ensino e formação profissionais e de seguir

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

128 Recomendação do Conselho, de 25 de novembro de 2024, sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior, C/2024/7282.

uma carreira no setor das tecnologias verdes/de impacto zero, através de campanhas, programas de mentoria, orientação profissional e modelos ¹²⁹ a seguir, entre outras ações.

A Comissão coordenou e copresidiu o Grupo de Trabalho Talentos para o Crescimento ¹³⁰ no âmbito da cooperação UE-Conselho de Comércio e Tecnologia dos EUA. ¹³¹ O grupo de trabalho funcionou como uma plataforma para a partilha de políticas, ferramentas e dados sobre o desenvolvimento de competências em ambas as regiões, a fim de impulsionar o desenvolvimento dos talentos e competências necessários para as tecnologias emergentes e existentes. Uma das quatro vertentes de trabalho centrou-se no tema da atração de mulheres, jovens e outros grupos sub-representados para empregos tecnológicos. ¹³² O grupo de trabalho concluiu os seus trabalhos em 4 de abril de 2024.

Os convites à apresentação de propostas no âmbito das rubricas orçamentais dedicadas ao diálogo social contêm uma condição geral de que as atividades financiadas ao abrigo dos mesmos devem prestar a devida atenção à igualdade de género e evitar a discriminação. Em 2024, foram lançados dois convites à apresentação de propostas: um sobre o apoio ao diálogo social e outro sobre ações de informação e formação para as organizações de trabalhadores. Graças a estes convites, que são convites anuais, a Comissão financia vários projetos dedicados à igualdade de género. Alguns deles são setoriais (comércio, aplicação do acordo dos parceiros sociais sobre as mulheres no setor ferroviário, prestação de cuidados, setor postal). Outros têm uma dimensão intersetorial e, normalmente, permitem que os parceiros sociais a nível nacional e da UE partilhem recomendações políticas e boas práticas sobre as dimensões pertinentes da igualdade, como as disparidades salariais entre homens e mulheres e a transparência salarial. Alguns projetos têm um forte impacto em termos de género, uma vez que se centram na capacidade dos parceiros sociais em setores com uma mão de obra maioritariamente feminina (por exemplo, cuidados, enfermagem).

Por último, com o apoio do programa CIDV através da Academia de Direito Europeu, foram organizados seis seminários para formar juizes e profissionais da justiça sobre a legislação da UE em matéria de igualdade de género, em cooperação com a Comissão Europeia. Em 2024, mais de 300 académicos, juizes e profissionais da justiça receberam formação durante estes seminários, que também se realizaram noutras línguas que não o inglês (mais frequentemente nas línguas nacionais dos países em causa). Os seminários tiveram lugar em Praga, Copenhaga, Sófia, Lisboa, Paris e Trier. Visavam dotar os participantes de um conhecimento sólido dos aspetos essenciais da legislação da UE em matéria de igualdade de género e da sua interpretação pelo Tribunal de Justiça da União Europeia. Incluíram seminários para debater casos práticos em grupos de trabalho, a fim de permitir que os participantes se familiarizassem melhor com os aspetos práticos da aplicação da legislação da UE em matéria de igualdade.

129 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf

130 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en

131 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en

132 O relatório de atividades do fluxo de trabalho e o documento analítico específico da OCDE sobre este tema, incluindo recomendações e boas práticas recolhidas através de um inquérito e de um seminário de aprendizagem entre pares, podem ser consultados [aqui](#).

CONDUZIR IGUALMENTE ATRAVÉS DA SOCIEDADE

Em 2024, foram realizados alguns progressos para promover a liderança das mulheres, mas esta continua a ser limitada e ainda não é sustentável. Tal acontece não obstante uma disparidade cada vez maior entre homens e mulheres na conclusão do ensino superior para as mulheres, que é agora 10,9 pp mais elevada do que para os homens.¹³³

Tal como demonstrado pelos dados do Índice EIGE de 2024, houve avanços para as mulheres na tomada de decisões, mas alcançar a paridade de género na tomada de decisões ainda é um objetivo distante. A participação das mulheres em todos os setores da vida pública – especialmente na política, no jornalismo e na sociedade civil – é confrontada com uma violência e um ódio mais fortes, em especial em linha.

As mulheres na tomada de decisões políticas

O Eurobarómetro de 2024 mostra que a maioria dos europeus rejeita estereótipos sobre as atitudes e as capacidades das mulheres e dos homens em cargos de liderança. Concordam, por exemplo (55 %), que são necessárias medidas temporárias (por exemplo, quotas) para superar a atual sub-representação das mulheres na política e consideram que ter mais mulheres na política conduz a melhores decisões políticas. No entanto, mais de um em cada cinco continua a ter opiniões estereotipadas, como a de que as mulheres não são suficientemente ambiciosas para obter os cargos mais elevados numa organização¹³⁴ e de que «os homens são melhores líderes do que as mulheres». Verifica-se também uma polarização por idade, que é maior para os jovens: a diferença nas taxas de concordância entre homens e mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos é 1/3 superior à dos grupos¹³⁵ etários mais velhos. Para a afirmação «as mulheres são demasiado emotivas para serem boas líderes», a diferença de acordo entre homens e mulheres jovens é duas vezes maior do que entre homens e mulheres mais velhos.¹³⁶ Tal mostra que existe uma maior polarização de pontos de vista entre mulheres e homens entre os 15 e os 24 anos do que entre os grupos etários mais velhos.

Após as eleições de junho de 2024, 277 mulheres (38,5 %) e 441 homens (61,3 %) ocuparam os seus lugares no novo Parlamento Europeu em julho de 2024.¹³⁷ Pela primeira vez desde a introdução das eleições diretas para o Parlamento Europeu em 1979, a percentagem de deputadas ao Parlamento Europeu diminuiu em comparação com a situação imediatamente antes das eleições de abril de 2024 (39,7 %) e em comparação com a situação imediatamente após as eleições europeias de 2019 (40,7 %).¹³⁸ Do lado positivo, os deputados ao Parlamento Europeu recém-eleitos reelegeram duas mulheres, Metsola como presidente do Parlamento e Ursula Von der Leyen como presidente da Comissão Europeia.¹³⁹

133 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

134 Em 21 países, mais de metade concorda que ter mais mulheres na política conduz a melhores decisões políticas, com os números mais elevados registados em Portugal (83 %), na Grécia (79 %) e em Itália (78 %).

135 Uma diferença de 18 p.p. entre os jovens entre os 15 e os 24 anos, em comparação com 11 a 12 p.p. entre os jovens com mais de 25 anos.

136 Uma diferença de 13 p.p. entre os jovens entre os 15 e os 24 anos, em comparação com 6 a 9 p.p. entre os jovens com mais de 25 anos; ver <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

137 <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>. Uma pessoa foi registada com o género «outra».

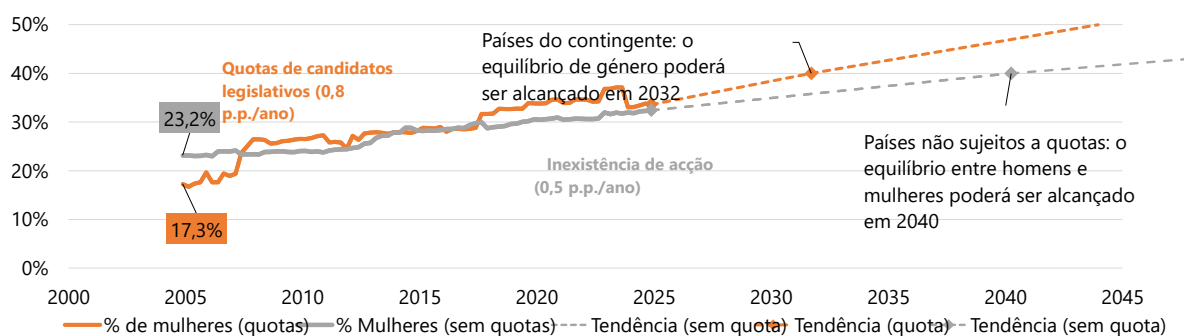
138 A representação feminina diminuiu para 39,4 % após a saída dos deputados do Reino Unido do Parlamento, em março de 2020.

No contexto das eleições de 2024 para o Parlamento Europeu e de outras eleições a nível nacional e local, os Estados-Membros debateram a participação política das mulheres no quadro da rede europeia de cooperação para as eleições. Em especial, os Estados-Membros comunicaram informações sobre a participação de mulheres candidatas. Apresentaram igualmente observações sobre as medidas tomadas para apoiar a igualdade de género no acesso e na participação em eleições, no seguimento da Recomendação da Comissão de 2023 sobre processos eleitorais inclusivos e resilientes.¹⁴⁰ Os debates incidiram igualmente sobre a situação da participação política da população cigana e, em especial, das mulheres ciganas, bem como sobre a segurança dos candidatas.

Até à data, 11 Estados-Membros adotaram quotas legislativas de género aplicáveis às listas de candidatas às eleições nacionais.¹⁴¹ Dos 11 países, 10 também tinham quotas legislativas aplicáveis às eleições europeias. A maioria destas quotas fixa uma quota mínima para cada sexo (35 %-59 %) na lista de candidatas. Algumas leis incluem disposições específicas, como «listas fechadas», em que homens e mulheres têm de ser alternados ou classificar cada determinado número de cargos. Malta dispõe de um mecanismo de «correção em função do género» que atribui automaticamente até 12 lugares adicionais ao género sub-representado se for eleito menos de 40 % de cada género.

Em 2024, os dados do EIGE sugerem (ver figura 1) que a participação das mulheres nos parlamentos nacionais aumenta ligeiramente mais rapidamente nos Estados-Membros com quotas do que nos Estados-Membros sem quotas. Se esta tendência se mantiver, os Estados-Membros com quotas poderão alcançar a paridade de género até 2032 e os Estados-Membros sem quotas até 2040.

Figura 1: Proporção de mulheres nas câmaras únicas/inferiores dos parlamentos nacionais dos Estados-Membros da UE, com e sem quotas ou medidas legislativas, T4-2004-T4-2024



Fonte: Cálculos próprios com base em dados da base de dados de estatísticas de género do EIGE: Parlamentos nacionais

Notas: Os dados excluem a Croácia para 2004-2006, o país foi adicionado à recolha de dados em 2007. Os países foram progressivamente acrescentados ao grupo de quotas à medida que a legislação foi adotada. Malta está incluída no grupo de quotas. A Roménia está incluída no grupo extra-quota.

Os dados de novembro de 2024 mostram que, mais uma vez, em apenas seis Estados-Membros, as mulheres representam mais de 40 % dos deputados ao Parlamento (câmara baixa/singular), com a Suécia a atingir 45,6 %, a Finlândia 45,5 %, a Dinamarca 44,7 %, a Espanha 44,6 % e a Bélgica e

139 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

140 Recomendação (UE) 2023/2829 da Comissão, de 12 de dezembro de 2023, sobre processos eleitorais inclusivos e resilientes na União e o reforço da natureza europeia e da realização eficiente das eleições para o Parlamento Europeu (JO L 2023/2829 de 20.12.2023).

141 Bélgica, Irlanda, Grécia, Espanha, França, Croácia, Itália, Luxemburgo, Polónia, Polónia e Eslovénia.

os Países Baixos 40,7 ¹⁴² %. No outro extremo da escala, as mulheres representam menos de 25 % dos deputados em cinco Estados-Membros. Por ordem decrescente, estes países são a Irlanda, a Eslováquia, a Roménia, a Hungria e Chipre.

Em média, na UE, a percentagem de mulheres deputadas em câmaras únicas/baixas do parlamento é atualmente de 33,1 % (figura 2)¹⁴³. Trata-se de um aumento muito ligeiro em comparação com 2023 (33 %), mas assinala uma tendência ascendente pelo segundo ano consecutivo, após uma queda de 33,2 % para 32,4 % em 2022. Os progressos a nível nacional abrandaram nos últimos anos. Isso ressalta que é necessário mais trabalho para conseguir que mais mulheres entrem na política.

Na Eslovénia, o Ministério do Trabalho, da Família, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades, juntamente com a Universidade de Maribor, a Universidade de Educação de Adultos Celje e o Instituto de Gestão Política, executaram o projeto EWA, cofinanciado pelo programa CIDV da UE de 2022 a 2024. O projeto EWA visava aumentar a participação política das mulheres jovens, alterando as crenças sobre as mulheres na política e a participação cívica, que se baseiam em estereótipos de género. As atividades do projeto foram concebidas para capacitar as mulheres, tanto a nível individual como sistémico, criando melhores oportunidades para a participação ativa das mulheres na esfera política e cívica.¹⁴⁴

Em 2024, a comissária cipriota responsável pela Igualdade de Género, em colaboração com o Ministério da Educação,

A Sports and Youth organizou um concurso de redação para mulheres diplomadas com o título «Se eu fosse ministra, o que mudaria». A ação destinava-se a estudantes do sexo feminino diplomadas, incentivando-as a escolher um tema e a escrever um ensaio sobre o que poderia funcionar melhor em todas as áreas de atividade. Os vencedores do concurso acompanharam os ministros, homens e mulheres, durante um dia. As raparigas tiveram a oportunidade de debater com os ministros, de participar em reuniões com os ministros, mas também de estimular o debate entre os decisores políticos e as raparigas. Este concurso será repetido todos os anos e tem como objetivo motivar as jovens mulheres a se envolverem na política.

A Bélgica encomendou um estudo sobre o sexismo na política durante o período eleitoral do ano passado. O objetivo do estudo foi compreender se, como e por que os candidatos são vítimas de sexismo, compreender suas consequências e sugerir maneiras de combater o comportamento sexista durante as campanhas eleitorais. Durante o período da campanha, antes das eleições belgas de junho de 2024, foram analisadas quase 44 000 reações dos candidatos a publicações nas redes sociais, tendo sido realizadas 25 entrevistas aprofundadas. O estudo concluiu que as candidatas do sexo feminino são mais frequentemente alvo de sexismo e hostilidade em geral, e que o sexismo assume muitas formas e ocorre em muitos locais diferentes, online e offline. Tem um impacto grave no bem-estar mental e nas ambições políticas das mulheres, o que constitui uma ameaça para a democracia.¹⁴⁵

142 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Dados atualizados pela última vez em novembro de 2024. [Indicador: mulheres no processo de tomada de decisão | política](#) ◀ [Parlamentos nacionais: presidentes e membros](#).

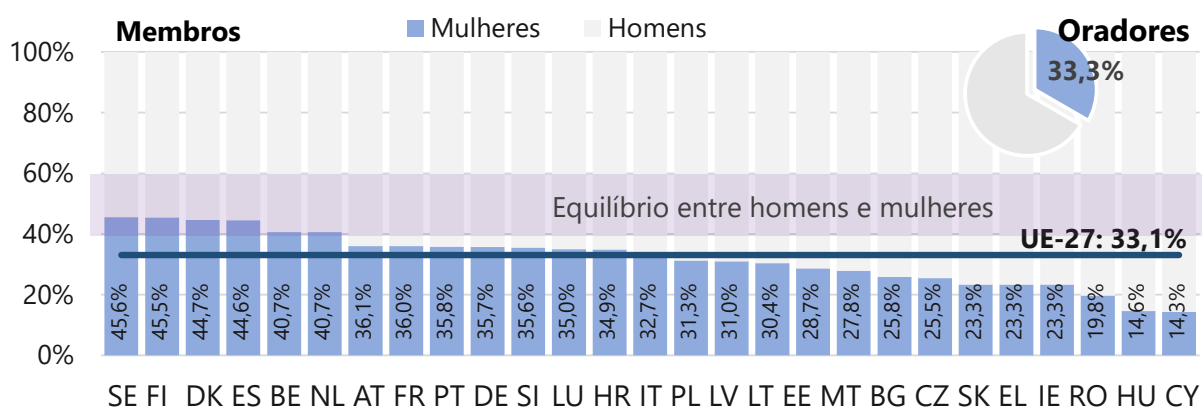
143 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Dados atualizados pela última vez em novembro de 2024. [Indicador: mulheres no processo de tomada de decisão | política](#) ◀ [Parlamentos nacionais: presidentes e membros](#).

144 <https://ewa.si/en/>

145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/le-sexisme-et-lhostilite-durant-la-campagne-electorale-impactent-surtout-les-candidates>

Em Espanha, ¹⁴⁶ a Lei Orgânica n.º 2/2024 sobre a representação paritária e a presença equilibrada de homens e mulheres foi aprovada em agosto de 2024. Procura ir mais longe na quebra do «teto de vidro» na tomada de decisões políticas e económicas, introduzindo listas fechadas obrigatórias e exigindo explicitamente uma representação equilibrada (nenhum dos sexos pode representar mais de 60 % ou menos de 40 %) nos órgãos constitucionais ou nos órgãos de relevância constitucional, bem como aquando da nomeação de ministros e vice-presidentes e de pessoas ao mais alto nível de responsabilidade na administração pública em geral, bem como noutros órgãos pertinentes.

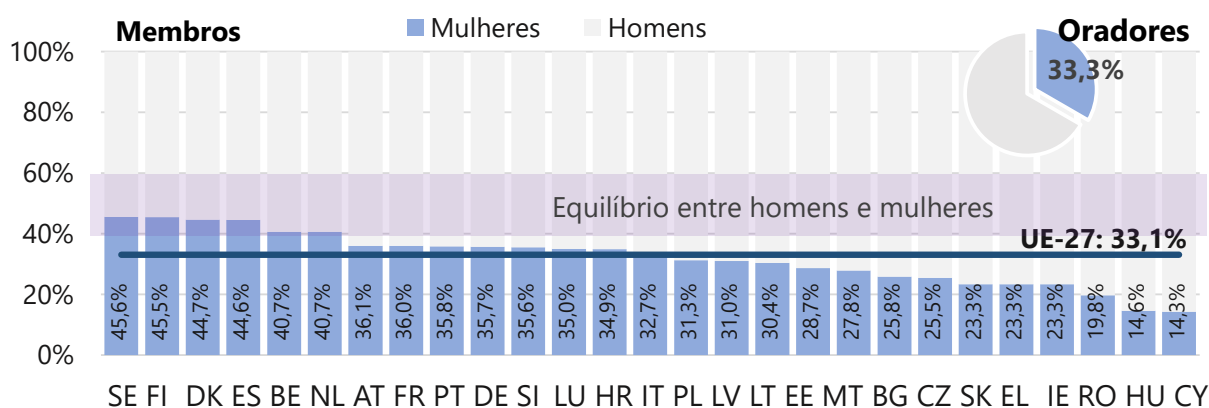
Figura 2: Percentagem de mulheres e homens nas câmaras únicas e baixas dos parlamentos nacionais da UE, novembro de 2024



Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE

Em média, na UE, a percentagem de mulheres ministras de alto nível diminuiu de 33,4 % em 2023 para 32,8 % em 2024, o que representa uma diminuição de 0,6 pontos percentuais. No entanto, em nove Estados-Membros, pelo menos 40 % dos ministros de alto nível eram mulheres (Bélgica, Alemanha, Estónia, Espanha, França, Letónia, Lituânia, Países Baixos, Finlândia e Suécia). Trata-se de mais um Estado-Membro do que no ano passado. Nos extremos opostos do espetro, a Finlândia comunicou ter uma maioria de mulheres (57,9 %), ao passo que a Hungria não tem atualmente uma ministra sénior única.

Figura 2: Percentagem de mulheres e homens nas câmaras únicas e baixas dos parlamentos nacionais da UE, novembro de 2024



Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

A representação das mulheres no governo é importante, mas é igualmente importante examinar as pastas específicas detidas pelas mulheres. A análise do EIGE mostra que, embora as mulheres ocupem quase um terço dos cargos ministeriais superiores, representam apenas uma percentagem menor de ministros com pastas nas «funções essenciais», ou seja, nas ¹⁴⁷ pastas dos Negócios Estrangeiros e Assuntos Internos, da Defesa ou da Justiça (25,9 ¹⁴⁸ %), da Economia (24,3 ¹⁴⁹ %) e das Infraestruturas (32,5 %), e uma percentagem significativamente mais elevada de ministros com pastas sociais ou culturais (48 %). ¹⁵⁰ Este é um padrão de longa data que aponta para uma distribuição de pastas ministeriais que de alguma forma reflete estereótipos de género.

Analisando os cargos de liderança das mulheres nos sistemas nacionais, apenas 9 dos 27 parlamentos nacionais, um a menos do que em 2023, tinham uma mulher como presidente da Câmara. ¹⁵¹ Em dezembro de 2024, havia 4 (6 em 2023) mulheres chefes de governo na UE e 3 mulheres presidentes em 21 (3 em 2023). ¹⁵²

Não só o número de mulheres em cargos de liderança nos sistemas nacionais está a diminuir. Quando se olha para a forma como as responsabilidades são divididas nos partidos políticos, vê-se a mesma tendência. Apenas 25,8 % (26,8 % em 2023) ¹⁵³ dos partidos políticos da UE têm mulheres dirigentes, ao passo que 33,5 % (36,9 % em 2023) dos vice-líderes dos partidos são mulheres. ¹⁵⁴

A nível regional, observa-se uma tendência diferente. Os dados mais recentes de novembro de 2024 mostram que o número de mulheres nas assembleias regionais e nos conselhos municipais aumentou, embora ligeiramente. Representaram 36,3 % (35,7 % em 2023) ¹⁵⁵ dos membros das assembleias regionais em toda a UE e 34,8 % (34,5 % em 2023) dos membros dos conselhos locais/municipais (figura 4). ¹⁵⁶

147 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão · políticas · Governos nacionais: ministros por antiguidade e função de governo | funções de infraestrutura.](#)

148 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Eun indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão · políticas · Governos nacionais: ministros por antiguidade e função de governo | funções básicas.](#)

149 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão · políticas · Governos nacionais: ministros por antiguidade e função de governo | Funções económicas.](#)

150 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão · políticas · Governos nacionais: ministros por antiguidade e função de governo | funções socioculturais.](#)

151 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Indicador: mulheres no processo de tomada de decisão · política · Parlamentos nacionais: presidentes e membros da Câmara dos Representantes.](#)

152 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão · políticas · Governos nacionais: presidentes e primeiros-ministros | Chefe de Governo e Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão · políticas · Governos nacionais: presidentes e primeiros-ministros | presidente.](#)

153 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em julho de 2024. [Indicador: mulheres na tomada de decisões · política · principais partidos políticos: líder do partido.](#)

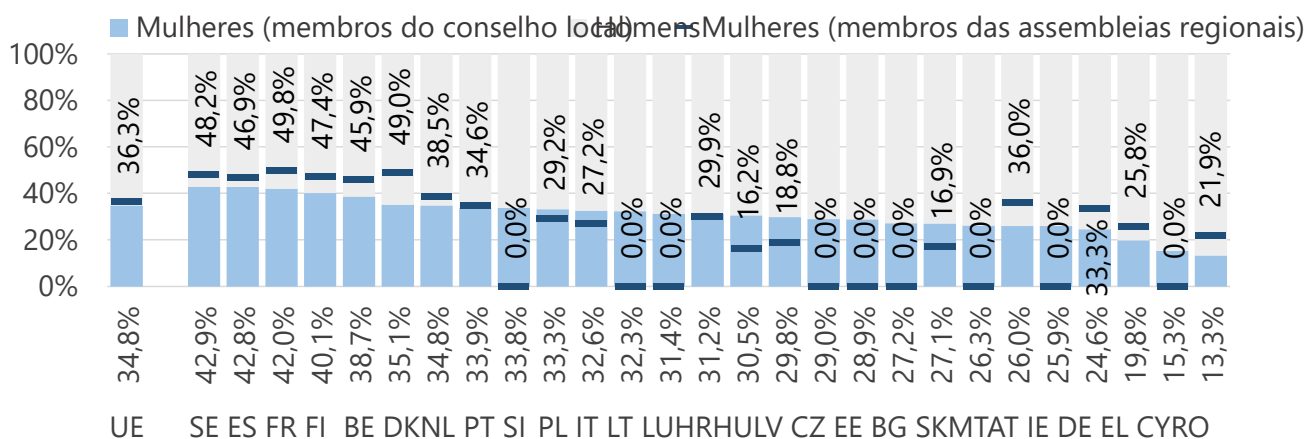
154 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em julho de 2024. [Indicador: mulheres na tomada de decisões · política · principais partidos políticos: Vice-líderes.](#)

155 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Indicador: mulheres na tomada de decisões · política · assembleias regionais: membros.](#)

156 Fonte: Base de dados de estatísticas do EIGE. Última atualização em novembro de 2024. [Indicador: mulheres no processo de tomada de decisão · políticas · conselhos locais/municipais: membros.](#)

Em apenas 4 dos 19 Estados-Membros (4 em 2023) com um nível regional dotado de poderes de autogoverno, cada género representa, pelo menos, 40 % dos membros das assembleias locais/municipais e regionais.

Figura 4: Percentagem de mulheres membros em assembleias regionais e conselhos locais nos Estados-Membros da UE, 2024



Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE

Nota: Não existem regiões dotadas de poderes de autogoverno na Bulgária, na Estónia, na Irlanda, em Chipre, na Lituânia, no Luxemburgo, em Malta ou na Eslovénia. Os dados relativos às assembleias regionais em Portugal abrangem apenas os Açores e a Madeira.

Prosseguiram também os progressos no poder judicial, tendo os membros dos Supremos Tribunais passado de 43,5 % para 45,1 % (contra 37,2 % em 2014) e o Presidente do Tribunal passado de 37 % para 40,7 % (29,6 % em 2014).

A nível da Comissão Europeia, enquanto a anterior Comissão começou com 13 mulheres em 27, o novo Colégio de Comissários atinge apenas o equilíbrio de género, com 11 mulheres em 27 (40,7 %). Este número constitui uma melhoria significativa em comparação com a situação após a receção do primeiro conjunto de nomeações dos Estados-Membros. Além disso, a presidente Ursula von der Leyen decidiu inverter a proporção ao nível dos seis vice-presidentes executivos, nomeando quatro mulheres e dois homens.

A nível da gestão, a Comissão realizou progressos consideráveis na consecução do equilíbrio entre homens e mulheres. Durante a primeira Comissão von der Leyen, as nomeações de mulheres para cargos de direção de topo aumentaram de 37 % para 48 % e de 42 % para 49 % em cargos de direção intermédia, atingindo 49 % no total.¹⁵⁷ Este aumento sem precedentes da representação feminina a nível da gestão exigiu os esforços combinados de todos os serviços da Comissão. Foi alcançado através de programas de desenvolvimento de talentos para o pessoal feminino e de metas específicas para as Direções-Gerais (DG), assegurando simultaneamente que todas as nomeações se baseavam no mérito.

A Comissão continuou a acompanhar de perto as nomeações para cargos de gestão, a fim de assegurar a manutenção do equilíbrio entre homens e mulheres. A Comissão tem vindo a

¹⁵⁷ Dados de 1 de janeiro de 2025.

desenvolver iniciativas para criar uma reserva de talentos e medidas para apoiar nomeações equilibradas em termos de género.

O programa institucional de desenvolvimento de talentos femininos da Comissão, que consiste em formação, acompanhamento, apoio e preparação adaptados aos quadros médios, também se revelou bem-sucedido na facilitação do equilíbrio de género na gestão. Cerca de 96 colegas do sexo feminino participam na sexta ronda deste programa, que decorre até fevereiro de 2025. De um total de 545 mulheres que participaram nas primeiras cinco rondas, 200 (37 % dos participantes) foram nomeadas para um lugar de chefe de unidade.

Além disso, foram criados programas de acompanhamento personalizados tanto para os quadros médios que aspiram a tornar-se quadros superiores como para os quadros superiores estabelecidos que pretendem desenvolver-se no âmbito do seu cargo atual ou preparar-se para responsabilidades mais elevadas. Até à data, participaram ou estão a participar nestes programas 185 mulheres (151 quadros médios e 34 quadros superiores).

Em janeiro de 2025, a Comissão atingiu uma percentagem de 51 % de mulheres em cargos de gestão intermédia nas agências de execução. Entre os quadros superiores, atualmente 4 em cada 6 diretores das agências de execução são mulheres.

Registaram-se igualmente progressos na promoção de uma liderança sensível às questões de género na ação externa da UE. Em consonância com o Plano de Ação da UE em matéria de igualdade de género no domínio das relações externas (GAP III), a UE lançou um programa de liderança sensível às questões de género, com o apoio da Academia Sueca Folke Bernadotte (FBA). A partir de dezembro de 2024, 80 % dos quadros superiores da sede do Serviço Europeu para a Ação Externa recebem formação em, pelo menos, um dos dois módulos, tendo sido criada uma rede de 73 pontos focais para as questões de género que abrange quase todas as divisões do SEAE e oferece formação mensal sobre a integração da perspetiva de género e o intercâmbio de boas práticas.

O Pacto sobre a Política Comum de Segurança e Defesa (PCSD), adotado em maio de 2023, também se comprometeu a reforçar a liderança sensível às questões de género nas missões e estabeleceu o objetivo de ter 40 % de mulheres entre o pessoal internacional. Todas as missões civis da PCSD devem incluir conselheiros para as questões de género e redes de pontos focais para as questões de género. A partir do início de 2024, a formação inicial dos chefes de missão da PCSD inclui componentes sobre liderança sensível às questões de género.

As mulheres na tomada de decisões económicas

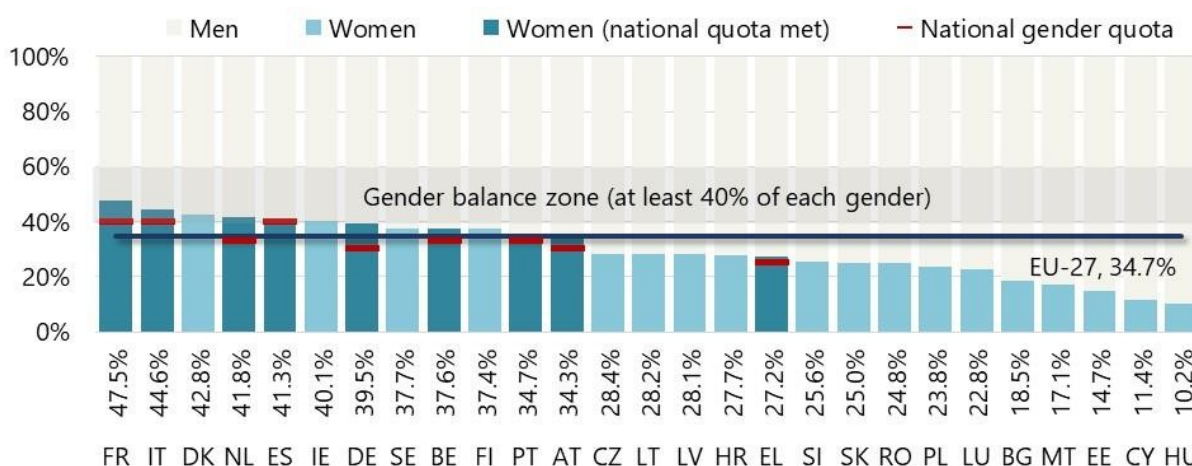
Na esfera económica, as mulheres continuam a estar sub-representadas nos órgãos de decisão das empresas em toda a UE. Para resolver esta questão, a UE adotou a Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas,¹⁵⁸ que exige que as grandes empresas cotadas da UE atinjam, pelo menos, 40 % de cada género entre os membros dos conselhos de administração não executivos, ou 33 % entre todos os administradores, até 30 de junho de 2026. As empresas que não atinjam os objetivos são mandatadas para aplicar os requisitos processuais que garantem a transparência do processo de seleção e para comunicar as medidas tomadas ou previstas para alcançar uma representação equilibrada em termos de género nos seus conselhos de administração. Estes requisitos têm de ser aplicados através de sanções.

¹⁵⁸ Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de novembro de 2022, relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador de empresas cotadas e a outras medidas conexas (JO L 315 de 7.12.2022, p. 44).

A diretiva tinha de ser transposta até 28 de dezembro de 2024. Até à data, 17 Estados-Membros não notificaram as medidas nacionais de transposição integral da legislação. Em fevereiro de 2025, a Comissão notificou formalmente estes Estados-Membros do incumprimento do direito da UE.

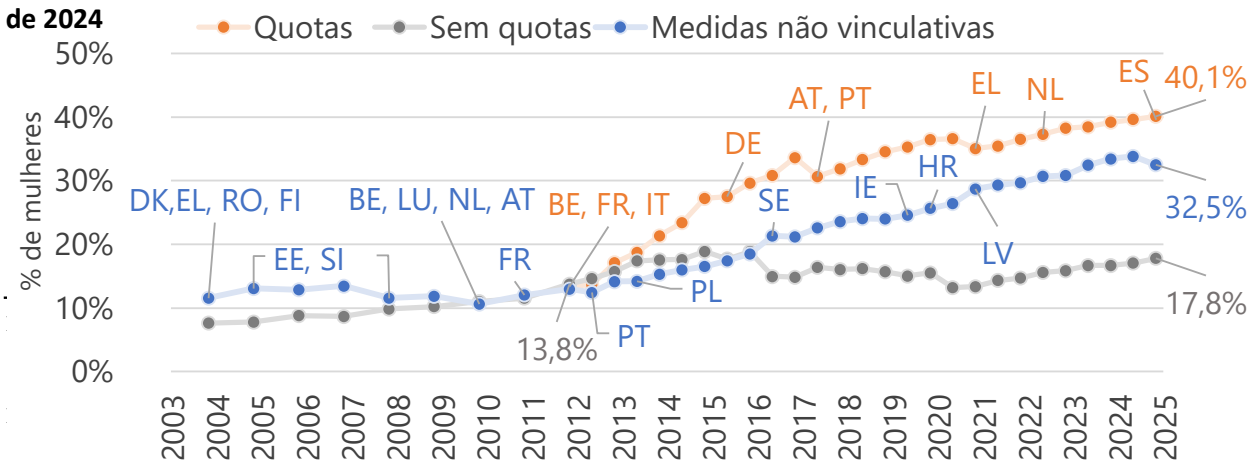
Os dados mais recentes do EIGE revelam um aumento do número de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas, o que representa um novo máximo. Em 2024, 34,7 % dos membros dos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa da UE eram mulheres, em comparação com 33,8 % em 2023¹⁵⁹. De todos os Estados-Membros, 12 atingiram a meta de, pelo menos, 33 % de mulheres entre todos os membros dos conselhos¹⁶⁰ de administração.

Figura 5: Percentagem de mulheres e homens nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas na UE, outubro de 2024



Fonte: EIGE, Estatísticas de Género

Figura 6: Percentagem de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa nos Estados-Membros da UE, com e sem quotas nacionais de género, de 2003 a outubro de 2024



70). Este número é o mesmo de 2023. No que diz respeito à percentagem de mulheres não executivas, oito Estados-Membros cumprem a meta proposta pela UE de, pelo menos, 40 % (figura 7): Itália (50 %), França (49,8 %), Irlanda (46,7 %), Espanha (46,2 %), Portugal (44,2 %), Países Baixos (43,1 %), Dinamarca (42,8 %) e Bélgica (40,3 %).

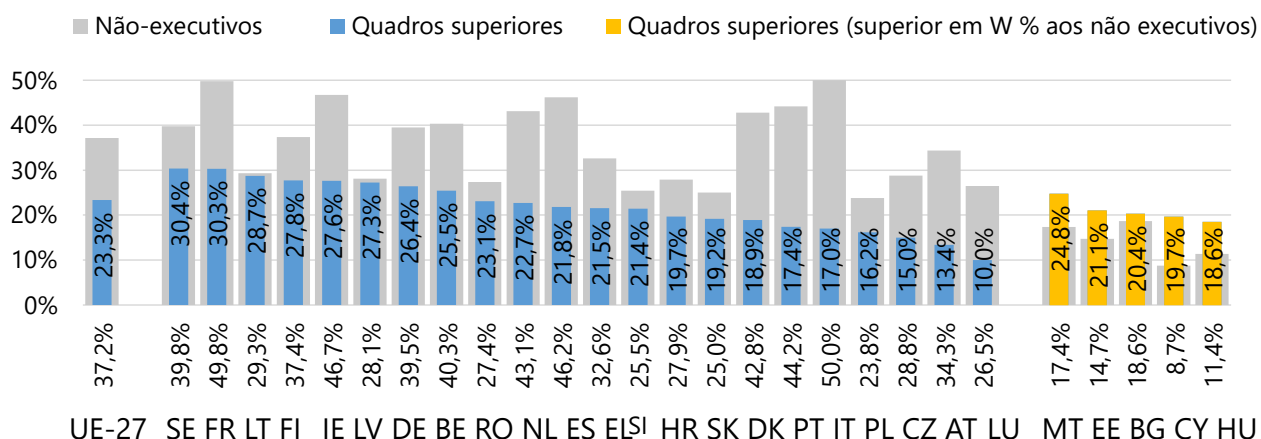
Notas: Os dados excluem a Chequia, a Lituânia, Malta e a Polónia para 2003 e a Croácia para 2003-2006 (países acrescentados à recolha de dados em 2004 e 2007, respectivamente). Os países são incluídos no grupo relevante com base no ano de adoção da legislação/medida não vinculativa. Medidas não vinculativas: Dinamarca, Grécia, Roménia, Finlândia (outubro de 2003), Estónia, Slovenia (outubro de 2004), Espanha (outubro de 2007), Bélgica, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria (outubro de 2009), França (outubro de 2010), Portugal (outubro de 2012), Polónia (abril de 2013), Suécia (abril de 2016), Irlanda (abril de 2019), Croácia (outubro de 2019), Letónia (outubro de 2020). Contingente: Bélgica, França, Itália (2011 de outubro), Alemanha (2015 de abril), Áustria, Portugal (2017 de abril), Grécia (2020 de outubro), Países Baixos (2022 de abril), Espanha (2024 de outubro).

As iniciativas governamentais para alcançar uma maior paridade de género na liderança das empresas abrangem um leque de abordagens, que vão desde medidas «suaves» não obrigatórias que incentivam a ação voluntária das empresas até abordagens regulamentares «duras» mais rigorosas que impõem quotas juridicamente vinculativas, acompanhadas de sanções em caso de incumprimento.

Desde 2014, registou-se uma melhoria significativa na representação das mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas na maioria dos Estados-Membros da UE, embora com diferentes graus de progresso. Os países que implementaram algum tipo de ação registaram, de um modo geral, melhorias mais significativas na representação das mulheres, embora existam algumas exceções.

Após um período de progressos acelerados entre 2010 e 2015, impulsionados principalmente por melhorias em França, Itália e Alemanha, os progressos abrandaram à medida que os países alcançaram gradualmente ou se aproximaram dos respetivos objetivos legislativos (figura 6).

Figura 7: Percentagem de mulheres entre os membros executivos e não executivos dos dois mais altos órgãos de decisão das maiores empresas cotadas na UE-27, outubro de 2024



Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE

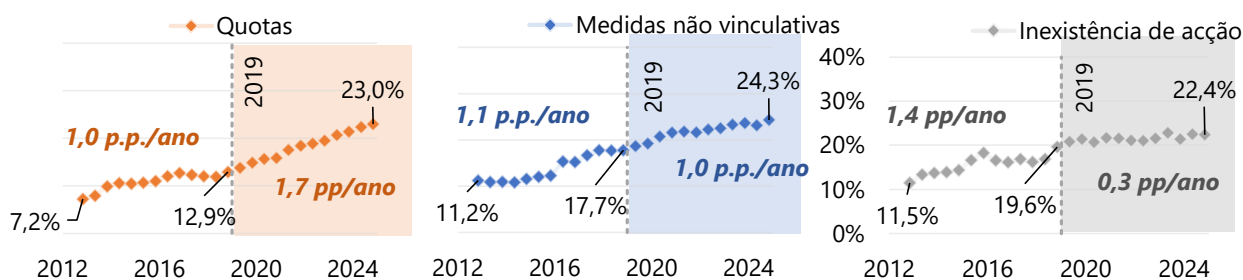
A percentagem de mulheres que ocupam cargos não executivos nos dois principais órgãos de decisão das maiores empresas cotadas da UE foi de 37,2 %. No entanto, a percentagem de mulheres em cargos executivos é significativamente inferior (23,3 %). Esta disparidade (menos mulheres executivas do que não executivas) é observada na maioria dos Estados-Membros da UE (22 em 27).

Em oito Estados-Membros, os não-executivos são equilibrados em termos de género (figura 7). Quando se olha para os executivos, as mulheres representam menos de 3 em cada 10 executivos em todos os Estados-Membros da UE.

Os esforços legislativos a nível nacional desempenharam um papel importante no aumento significativo da representação das mulheres nos conselhos de administração. Normalmente, as cotas aplicam-se apenas ao conselho de alto nível, que muitas vezes é composto por não-executivos, de modo que os cargos executivos podem não ser tão afetados. No entanto, um número crescente de países está a alargar as medidas legislativas para incluir altos cargos executivos.

De 2012 a 2019, os países com quotas, os países com medidas não vinculativas e os países sem ação apresentaram taxas anuais de aumento semelhantes na percentagem de mulheres executivas. Desde 2019, a taxa de variação para as mulheres executivas nos Estados-Membros com quotas aumentou, ao passo que nos Estados-Membros com medidas brandas ou sem ação, o ritmo da mudança diminuiu, de facto. Com o ritmo mais rápido da mudança, a percentagem de mulheres executivas nos países com quotas (23,0 %) atingiu um nível semelhante ao dos grupos de países com medidas não vinculativas (24,3 %) e dos países sem ação (22,4 %), apesar de se partir de uma percentagem mais baixa de mulheres executivas em 2019 (12,9 % contra 17,7 % e 19,6 %, respetivamente).

Figura 8: Percentagem de mulheres entre os membros executivos dos dois mais altos órgãos de decisão das maiores empresas cotadas na UE-27, por tipo de ação, outubro de 2012 a outubro de 2024



Fonte: cálculos próprios com base em dados da base de dados de estatísticas de género do EIGE: O grupo de quotas inclui os Estados-Membros com quotas nacionais de género progressivamente baseadas no ano de adoção: Bélgica, França e Itália desde 2011; Alemanha desde 2015; Áustria e Portugal desde 2017; Grécia desde 2020; Países Baixos desde abril de 2022; e Espanha desde agosto de 2024. Nos casos em que existem várias medidas, utiliza-se o primeiro ano de adoção para classificar os países no grupo pertinente. Para mais informações, consultar o anexo.

Embora as mulheres representem atualmente mais de 30 % dos membros dos conselhos de administração, o número de mulheres em cargos de presidente dos conselhos de administração ou de diretor executivo (8,8 % e 8,5 %, respetivamente) continua a ser baixo.

Além disso, em 2024, os homens continuaram a ser mais numerosos do que as mulheres na tomada de decisões nas instituições financeiras. Embora as três instituições financeiras da UE tenham sido lideradas por mulheres, em comparação com apenas duas em 2023¹⁶¹, os conselhos de administração destas instituições continuam a ser dominados por homens, que ocupam 84,7 % (79,7 % em 2023) dos lugares nos conselhos de administração, o que significa que a percentagem de mulheres diminuiu de 20,3 % em 2023 para 15,3 % em 2024¹⁶².

A nível nacional, o número de mulheres em cargos de decisão fundamentais (ou seja, membros dos mais altos órgãos de decisão) nos bancos centrais aumentou para 32 %, em comparação com 29,3 % em 2023¹⁶³. As mulheres também ocupam 36,2 % dos cargos de vice-governador, em comparação com 37,5 % em 2023.¹⁶⁴ A nível nacional, existe uma representação equilibrada entre homens e mulheres no banco central de apenas seis Estados-Membros (Lituânia, França, Luxemburgo, Itália, Portugal e Irlanda). Quando olhamos para os governadores dos bancos centrais dos Estados-Membros, a Espanha nomeou uma governadora em 2024, enquanto os outros 26 governadores continuam a ser homens, como em 2023¹⁶⁵.

161 Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE. Última atualização em julho de 2024. [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão | as empresas e as finanças](#) ◀ [as finanças](#) ◀ [as instituições financeiras europeias: presidente ou presidente](#).

162 Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE. Última atualização em julho de 2024. [Indicador: Instituições financeiras europeias: presidentes e membros](#) ◀ [Base de dados de estatísticas de género](#) ◀ [Instituto Europeu para a Igualdade de Género](#).

163 Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE. Última atualização em 6 de dezembro de 2024 [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão | as empresas e o setor financeiro | o setor financeiro | os bancos centrais: membros de todos os principais órgãos de decisão](#).

164 Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE. Última atualização em 6 de dezembro de 2024. [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão | as empresas e o setor financeiro | o setor financeiro | os bancos centrais: vice-governadores](#).

165 Fonte: Base de dados de estatísticas de género do EIGE. Última atualização em 6 de dezembro de 2024. [Indicador: as mulheres no processo de tomada de decisão | as empresas e o setor financeiro | o setor financeiro | os bancos centrais: governadores](#).

Além disso, de acordo com o European Financial Services Boardroom Monitor da EY, as disparidades salariais entre homens e mulheres estão a aumentar para os membros não executivos dos conselhos de administração no setor dos serviços financeiros: Em 2023, as mulheres recebiam, em média, 36 % menos do que os homens nos conselhos de administração dos bancos, das seguradoras e dos gestores de ativos, em comparação com uma disparidade de 31 % em 2019. As mulheres estão a receber menos quando servem em comissões de administração, como auditorias e nomeações. As mulheres que presidem às comissões ganham menos de metade dos seus homólogos masculinos e os membros das comissões 75 %. Entretanto, nos EUA e no Canadá, a disparidade salarial entre homens e mulheres nos conselhos de administração diminuiu em 2023 a partir de 2019, passando de 7 % para 5 %, segundo a EY. As mulheres também ganharam quase tanto quanto os homens quando foram nomeadas para presidentes ou membros de comitês do conselho na América do Norte.

As mulheres estão também sub-representadas no empreendedorismo, uma vez que representam apenas 32 % dos trabalhadores por conta própria da UE. Representam apenas 31 % dos empresários em fase de arranque, incluindo no domínio da tecnologia profunda. Para apoiar as mulheres que lideram as empresas de tecnologia profunda em fase de arranque, o consórcio Women TechEU lançou dois convites à apresentação de propostas em 2024.¹⁶⁶ Cada startup selecionada recebe uma subvenção de 75 000 EUR. O programa Women TechEU foi lançado como projeto-piloto em 2021 e tornou-se uma iniciativa de pleno direito em 2022.¹⁶⁷ O regime apoia empresas europeias em fase inicial de arranque no domínio da tecnologia profunda durante, pelo menos, seis meses no momento da apresentação, fundadas ou cofundadas por mulheres, que ocupem um cargo de direção de topo (diretor executivo, diretor tecnológico, diretor científico ou equivalente). Para além das subvenções, as mulheres fundadoras podem também beneficiar de orientação, mentoria, ligação em rede e formação específica no âmbito do Programa de Liderança Feminina do Conselho Europeu¹⁶⁸ de Inovação (CEI).

A fim de promover a participação das mulheres na inovação no âmbito do CEI, foram aplicadas várias medidas em conformidade com a declaração do Comité CEI sobre o género e a diversidade no CEI.¹⁶⁹ Estas medidas visam promover um ecossistema de inovação mais inclusivo e diversificado. A participação de mulheres investigadoras principais e coordenadoras em projetos do CEI também é acompanhada de perto e os consórcios liderados por mulheres estão em transição. Em 2024, para apoiar o crescimento de mulheres fundadoras de startups de tecnologia profunda, o Programa de Liderança Feminina do CEI ofereceu oportunidades de formação, mentoria e criação de redes para mulheres empresárias e investigadoras que procuram cargos de liderança nas empresas.

Para além destas medidas, o CEI financia o GENDEX, um projeto-piloto iniciado em 2024 para recolher e analisar dados sobre o género e a diversidade em todo o ecossistema de inovação e criar um índice de género e diversidade.¹⁷⁰ O CEI deu início a uma ação em matéria de contratos públicos para colmatar as disparidades de investimento entre homens e mulheres, que visa recolher, harmonizar e partilhar dados sobre a diversidade em todo o ecossistema de inovação, incluindo a nível do CEI e da UE, bem como no setor do capital de risco. Tal ajudará a desenvolver bases de

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 A parte relativa aos ecossistemas europeus de inovação do programa de trabalho do Horizonte Europa visa, nomeadamente, promover a liderança e o talento das mulheres no domínio da inovação, incluindo as tecnologias profundas, a fim de criar ecossistemas de inovação mais justos, inclusivos e prósperos na UE.

168 https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en

169 https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf

170 <https://eurogendex.org/>

referência, a acompanhar os progressos e a fundamentar ações específicas para promover a diversidade e a inclusão no ecossistema de inovação.

Além disso, foi lançado em 2024 um convite à apresentação de candidaturas para o Prémio da UE para Mulheres Inovadoras. Este prémio celebra as mulheres empresárias que estão por detrás das inovações mais revolucionárias da Europa e atribuirá nove prémios em três categorias.¹⁷¹ O prémio premeia mulheres cujas inovações disruptivas estão a impulsionar mudanças positivas para as pessoas e para o planeta.

As mulheres também estão significativamente sub-representadas no investimento, sendo apenas 9 % dos investidores mulheres, de acordo com o relatório She Figures 2024. Além disso, as mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos no acesso ao financiamento, tanto como empresárias como investidoras. Apesar de existirem provas de que as empresas em fase de arranque lideradas por mulheres proporcionam retornos fortes, apenas uma fração do capital de risco na UE é investido em empresas fundadas ou cofundadas por mulheres.

Vieses estruturais, padrões de investimento avessos ao risco e falta de decisores diversificados no setor financeiro

as instituições e os fundos de capital de risco contribuem para esta lacuna persistente. O programa InvestEU introduziu, pela primeira vez, critérios de género aplicáveis aos intermediários financeiros de capitais próprios. Os critérios centram-se na diversidade de género nos fundos de capital de risco e nos fundos de participações privadas a diferentes níveis de tomada de decisão (quadros superiores, comités de investimento). Pelo menos 25 % dos intermediários financeiros apoiados pelo InvestEU através do Grupo do Banco Europeu de Investimento (principal parceiro de execução) têm de cumprir os critérios de género.¹⁷² De acordo com os primeiros resultados da execução, a meta de 25 % já foi ultrapassada.

Além disso, a plataforma de aconselhamento InvestEU continuou a prestar serviços de aconselhamento relacionados com o género, nomeadamente através da conferência anual «Empowering Equity» para mulheres investidoras, de um programa de mentoria para gestores de fundos,¹⁷³ de um estudo recentemente lançado sobre produtos financeiros por bancos e outros mutuantes centrado nas mulheres e em empresas lideradas por mulheres e de um programa de formação para bancos sobre questões de género, a lançar em março de 2025.

Para complementar estas ações, a Comissão lançou, em 2024, a Rede Europeia de Investidores Conscientes do Género WomenINvestEU.¹⁷⁴ A rede reúne os principais intervenientes de toda a cadeia de abastecimento do investimento, com o objetivo comum de aumentar o investimento centrado no género, a fim de permitir que muitas mais empresas lideradas por mulheres acedam ao investimento em toda a Europa. A rede proporcionará oportunidades para os membros estabelecerem ligações e se envolverem mutuamente através de eventos em rede, bem como criar novas vias para as mulheres entrarem no setor e se tornarem decisores. Ao longo do projeto, a WomenINvestEU procurará também educar e sensibilizar para os benefícios do investimento centrado no género, envolvendo os principais intervenientes de toda a Europa nos esforços para

171 https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en

172 No âmbito do InvestEU, considera-se que um fundo cumpre os critérios de género se satisfizer, pelo menos, um dos seguintes princípios: A sua equipa de gestão é composta por, pelo menos, um terço de mulheres parceiras, a sua equipa de investimento sénior assegura, pelo menos, 40 % da representação feminina ou, pelo menos, 40 % da representação feminina é assegurada no seu comité de investimento.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

combater a desigualdade, recrutando e capacitando simultaneamente mais mulheres para seguirem uma carreira no setor financeiro.

PRINCIPAÇÃO DE GÉNEROS

A integração das questões de género em todas as políticas da UE, ou seja, a integração da perspetiva de género, é crucial para alcançar a igualdade de género. A Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 salienta a integração da perspetiva de género como um instrumento fundamental para promover uma redistribuição justa do poder, da influência e dos recursos e garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres, os homens, as raparigas e os rapazes em toda a sua diversidade. Além disso, garante igualmente que as políticas não reforçam inadvertidamente as desigualdades de género existentes.

Ao longo de 2024, a Comissão continuou a integrar a igualdade de género em todos os domínios de intervenção da UE, como a saúde, a investigação e inovação e a educação. O secretariado do Grupo de Trabalho para a Igualdade da Comissão¹⁷⁵ continuou a apoiar a integração da perspetiva de género, como parte de uma integração mais ampla da igualdade através da sensibilização, da prestação de formação pertinente e da facilitação do trabalho dos coordenadores para a igualdade. Estes coordenadores da igualdade, ativos em todas as direções-gerais (DG) ou serviços da Comissão, bem como no Serviço Europeu para a Ação Externa, centraram-se na integração das considerações relativas à igualdade nas iniciativas políticas da Comissão e no seu funcionamento interno, de acordo com os seus planos de trabalho de integração da igualdade.

Igualdade de género nos diferentes domínios de intervenção da UE

Uma das preocupações mais prementes para a sociedade nos próximos anos será encontrar uma forma de gerir as alterações climáticas. Tal como referido na Comunicação sobre a gestão dos riscos climáticos – proteger as pessoas e a prosperidade, «os riscos climáticos são especialmente sentidos pelas pessoas em situações vulneráveis devido a uma série de fatores socioeconómicos, como o rendimento, o género, a idade, a deficiência, a saúde e a exclusão social (afetando, em especial, os migrantes, as minorias étnicas e os povos indígenas). Desvantagens preexistentes reduzem a capacidade de recuperação de catástrofes induzidas pelo clima».¹⁷⁶

Em outubro de 2024, o EIGE publicou um relatório que define 12 boas práticas em matéria de integração da perspetiva de género na política do Pacto Ecológico Europeu.¹⁷⁷ Embora estas boas práticas demonstrem que a integração da perspetiva de género está a ser aplicada em diferentes domínios de intervenção do Pacto Ecológico Europeu, o relatório salienta que são necessárias mais melhorias, tanto a nível da UE como dos Estados-Membros, para integrar eficazmente as estratégias de integração da perspetiva de género e utilizar os instrumentos pertinentes.

No âmbito do projeto GREENA¹⁷⁸, o EIGE desenvolveu um conjunto de ferramentas passo a passo para realizar uma avaliação sensível às questões de género dos progressos realizados na consecução dos objetivos relacionados com a igualdade de género estabelecidos nas políticas, programas e

175 Ver [Grupo de Trabalho para a Igualdade da Comissão Europeia - Comissão Europeia](#)

176 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a gestão dos riscos climáticos – proteção das pessoas e prosperidade, COM(2024)91 final.

177 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en

178 O projeto GREENA está a desenvolver abordagens e instrumentos práticos para integrar simultaneamente nas avaliações as preocupações ambientais e de ação climática, juntamente com as questões de igualdade de género.

projetos para um futuro ambiental e sustentável para todos¹⁷⁹. O conjunto de ferramentas inclui exemplos de quatro domínios de intervenção – transportes, energia, agricultura e economia circular – e ajuda a identificar as implicações das questões ambientais em termos de género.

A Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas (CQNUAC) presta a devida atenção à resposta às questões de género na ação climática. Em 2024, os Estados-Membros e a Comissão Europeia prepararam conjuntamente uma apresentação para a revisão final da CQNUAC sobre os progressos realizados na execução das ações previstas no Plano de Ação em matéria de Igualdade de Género (PAG) 2019-2024 e sobre os trabalhos futuros a realizar em matéria de género e alterações climáticas. No âmbito do PAG concluído, as partes no Acordo de Paris acordaram em estabelecer objetivos e ações em cinco domínios prioritários que visam: i) promover o conhecimento e a compreensão da ação climática sensível às questões de género; ii) integração coerente destes objetivos e ações na CQNUAC e no trabalho das partes, do secretariado, das entidades das Nações Unidas e de todas as partes interessadas a todos os níveis; e iii) assegurar a participação plena, equitativa e significativa das mulheres no processo da CQNUAC.

«Reforçar a integração da perspetiva de género nas políticas climáticas da UE» (WomenInClimate) é um projeto transnacional financiado pelo convite à apresentação de propostas para o envolvimento e a participação dos cidadãos do CIDV,¹⁸⁰ liderado pelo Lóbi Europeu das Mulheres. O projeto teve início em 2024 e visa transmitir as mensagens das mulheres e propor soluções inclusivas aos decisores políticos, bem como fornecer-lhes informações e dados abrangentes para moldar políticas climáticas eficazes e sensíveis às questões de género. Envolve organizações da sociedade civil em seis Estados-Membros da UE: Países Baixos, Bulgária, Roménia, Chéquia, Portugal e Finlândia.

De acordo com um estudo publicado pela Comissão Europeia em 2024 intitulado «Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition» [Equilíbrio entre homens e ¹⁸¹ mulheres no domínio da I&I para melhorar o papel das mulheres na transição energética], as mulheres representam apenas 25 % da mão de obra do setor da energia da UE e 22 % dos papéis de investigação e inovação. Para alcançar um equilíbrio mínimo entre homens e mulheres até 2050, o relatório estima que são necessárias mais 200 000 mulheres no setor da energia. A este respeito, o setor da energia também presta cada vez mais atenção à igualdade. Em 2024, 11 novos membros aderiram à Plataforma para a Igualdade no Setor da Energia, elevando o número total de membros para 39. Lançada em 2021 pela Comissão Europeia, a plataforma é um espaço para as partes interessadas do setor da energia criarem redes e partilharem boas práticas para promover a igualdade, a diversidade e a inclusão nas suas atividades – em última análise, para promover a mudança social através do local de trabalho. As reuniões da plataforma de 2024 abordaram os temas de como apoiar as mulheres a tornarem-se empresárias e intraempresárias no domínio da energia sustentável, bem como de como utilizar a inteligência artificial (IA) no setor da energia de forma responsável e não discriminatória.¹⁸² As organizações membros, sediadas em 13 Estados-Membros diferentes, sugerem medidas práticas de diversidade e inclusão e apresentam relatórios periódicos sobre a sua aplicação. Por último, durante a Semana Europeia da Energia Sustentável (EUSEW), a vencedora do Prémio Mulheres na Energia da EUSEW foi Rita Gomes, que redefiniu as soluções solares em Portugal¹⁸³. O Prémio Mulheres na Energia da EUSEW reconhece as mulheres que lideram atividades excecionais que ajudam a fazer avançar a transição para as energias limpas na

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en

183 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe

Europa. Dedicar especial atenção aos esforços para impulsionar a agenda de integração da perspetiva de género e apoiar a igualdade e a igualdade de oportunidades no setor da energia.

Em 21 e 22 de fevereiro de 2024, os Países Baixos e a Eslovénia coorganizaram um seminário sobre as sinergias entre a igualdade de género e a ação climática na Haia. O seminário analisou formas de alcançar uma abordagem transformadora para garantir um futuro ecológico e equitativo em termos de género. Os debates abrangeram vários temas fundamentais em matéria de igualdade de género, nomeadamente a importância de dados desagregados por género e intersetoriais, o reforço do papel das mulheres nas disciplinas e nos empregos nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e a promoção da liderança das mulheres na garantia de uma transição justa e equitativa em termos de género.¹⁸⁴

No domínio da migração, um dos desenvolvimentos mais importantes é o Pacto da UE em matéria de Migração e Asilo, composto por 10 instrumentos jurídicos, que foi adotado em maio de 2024.¹⁸⁵ Em conjunto, o conjunto de reformas estabeleceu uma nova base jurídica para uma forma mais justa e eficiente de gerir a migração, protegendo simultaneamente os direitos fundamentais dos requerentes de asilo e dos beneficiários de proteção internacional.

No que diz respeito à dimensão de género, o Pacto exige que sejam tidas em conta as necessidades específicas dos grupos vulneráveis, incluindo as mulheres e as raparigas. Prevê uma abordagem sensível às questões de género na avaliação dos pedidos de asilo e na concessão de condições de acolhimento, como alojamento ou cuidados de saúde. Além disso, o Pacto garante que as mulheres e as raparigas vítimas de violência baseada no género, como a violência sexual, o tráfico e a mutilação genital feminina, são reconhecidas como particularmente vulneráveis e recebem os cuidados necessários.

Em agosto de 2024, a Empresa Pública de Trânsito de Praga, em colaboração com a organização não governamental Konsent e o Gabinete do Governo da Chéquia, lançou uma campanha de sensibilização pública intitulada «O assédio não pertence aos transportes públicos. Ou em qualquer outro lugar».¹⁸⁶ A iniciativa visava reduzir o assédio, educando os passageiros sobre a forma de reconhecer comportamentos equivalentes a assédio e incentivando-os a intervir se tomassem conhecimento de tais comportamentos. Cartazes de campanha foram colocados em 150 locais em toda Praga, incluindo paragens de autocarro, bem como nos autocarros e eléctricos. Os relatórios mostram que um quinto da população checa viu a campanha, tendo 66 % considerado-a útil (79 % das mulheres e 52 % dos homens). Dado o seu sucesso, o Conselho Governamental para a Igualdade de Género apoiou a campanha e recomendou que outras autoridades locais a adotassem para combater o assédio noutras cidades checas.

No domínio dos transportes, a Comissão elaborou e publicou, em 2024, um manual para a integração da igualdade nos transportes.¹⁸⁷ O manual deve ajudar tanto o pessoal como as partes interessadas externas a integrar a igualdade na elaboração da política de transportes. A Comissão continuou a apoiar as atividades da rede europeia de embaixadores da #DiversityInTransport, a fim de sensibilizar e impulsionar a mudança a nível local e das empresas. A Comissão continuou igualmente a apoiar a «Women in Transport – EU Platform for change» [As mulheres nos transportes – Plataforma da UE para a mudança], que reúne partes interessadas no setor dos

184 https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en

185 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

transportes empenhadas em aumentar o emprego feminino no setor dos transportes e facilita o intercâmbio de boas práticas.¹⁸⁸ Estas iniciativas fazem parte da Estratégia de Mobilidade Sustentável e Inteligente¹⁸⁹ e visam aumentar a atratividade do setor dos transportes e dar resposta à escassez de pessoal num setor envelhecido e pouco diversificado.

Os recentes desenvolvimentos no setor da saúde relacionados com os avanços nos dados de saúde digitais e nas tecnologias de ponta, como a IA e as tecnologias de computação de alto desempenho, podem apoiar melhores mecanismos de rastreio e a normalização das tarefas, mas devem ser devidamente concebidos para evitar potenciais enviesamentos. A Iniciativa Europeia de Imagiologia Oncológica¹⁹⁰ foi criada em 2022 para desenvolver um «atlas» da UE de imagens relacionadas com o cancro e tornar as imagens anonimizadas acessíveis a hospitais, investigadores e inovadores. Obteve um grande êxito em 2024: a pedra angular da iniciativa, a infraestrutura europeia federada para dados de imagens oncológicas, desenvolvida pelo projeto da Federação Europeia de Imagens Oncológicas, entregou a primeira versão de uma infraestrutura digital em setembro de 2024. Em novembro de 2024, o catálogo estava preenchido com 47 conjuntos de dados, com um total de mais de 35 000 temas.

Em 2024, foram lançados estudos-piloto para vários projetos financiados pela UE que contribuem para a aplicação da Recomendação do Conselho sobre o rastreio do cancro.¹⁹¹ O projeto SOLACE (reforço do rastreio do cancro do pulmão na Europa)¹⁹² realizou um estudo-piloto para melhorar a participação das mulheres nos programas de rastreio do cancro do pulmão, uma vez que estão sub-representadas na maioria dos ensaios clínicos.¹⁹³ Ao longo de 2024, foi distribuído nos locais de estudo-piloto em 10 Estados-Membros da UE material de sensibilização específico destinado às mulheres e que salienta que o cancro do pulmão é a principal causa de morte por cancro das mulheres.

O projeto EUCanScreen, que implementa programas de rastreio do cancro, foi lançado em junho de 2024 em 29 países e terá uma duração de quatro anos.¹⁹⁴ Um importante fluxo de trabalho do projeto examinará as barreiras individuais e sistémicas ao rastreio do cancro do colo do útero e da mama.

Em 21 de junho de 2024, o Conselho adotou a Recomendação do Conselho sobre os cancros evitáveis por vacinação,¹⁹⁵ com base na proposta da Comissão de janeiro de 2024. A recomendação visa ajudar os Estados-Membros a aumentar a taxa de vacinação contra o vírus do papiloma humano, tanto entre as raparigas como entre os rapazes.

188 https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Recomendação do Conselho, de 9 de dezembro de 2022, sobre o reforço da prevenção através da deteção precoce: Uma nova abordagem da UE em matéria de rastreio do cancro que substitui a Recomendação 2003/878/CE do Conselho 2022/C 473/01 (JO C 473 de 13.12.2022, p. 1).

192 https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en

195 Recomendação do Conselho, de 21 de junho de 2024, sobre os cancros evitáveis por vacinação (C/2024/4259).

Na Suécia, 10 agências governamentais sob a liderança da Agência de Saúde Pública da Suécia, incluindo o Conselho Nacional de Saúde e Bem-Estar, a Agência Sueca para a Juventude e a Sociedade Civil e a Agência Sueca de Migração, criaram uma comissão conjunta com a tarefa de compensar as disparidades de saúde entre a população. Foram incumbidas de reforçar e promover a saúde e os direitos sexuais e reprodutivos, centrando-se em zonas geográficas com más condições socioeconómicas e uma elevada prevalência, por exemplo, de restrições à sexualidade dos indivíduos ou do direito de escolher livremente o seu parceiro. O projeto decorre de 2024 a 2027 e custa cerca de 31 milhões de SEK.¹⁹⁶

No domínio do desporto, os resultados da iniciativa «All In Plus»: O projeto conjunto UE-Conselho da Europa «Promoção de uma maior igualdade de género no desporto» destaca tanto os progressos como as disparidades persistentes em matéria de igualdade de género no desporto europeu. O relatório baseia-se em dados recolhidos em 21 jurisdições e apresenta uma análise exaustiva da igualdade de género em seis domínios fundamentais.¹⁹⁷

Foi adotado o novo Plano de Trabalho da UE para o Desporto 2024-2027,¹⁹⁸ que enumera como domínios prioritários um «ambiente seguro no desporto» e a «igualdade de género».¹⁹⁹ Além disso, em abril de 2024, o Fórum do Desporto da UE contou com uma sessão com atletas do sexo feminino sobre o tema da igualdade de género. Durante o Fórum, o prémio #BeEqual foi entregue ao Idrætsforbund dinamarquês por um projeto que visa incluir raparigas oriundas de minorias étnicas e capacitá-las para aderirem a clubes desportivos.²⁰⁰ Além disso, estes esforços foram complementados por projetos financiados pela UE, como o projeto «SUPPORTER» do Horizonte Europa.²⁰¹ Com um orçamento de 1 milhão de EUR, este projeto apoia oito instituições de ensino superior desportivas da Europa Central e Oriental no desenvolvimento dos seus próprios planos intersectoriais, inovadores, inclusivos e com impacto em matéria de igualdade de género, abordando explicitamente a violência baseada no género e o assédio sexual. Realizou muitas ações de formação, ainda acessíveis em linha, sobre a recolha e análise de dados sobre a violência baseada no género no desporto, a comunicação inclusiva e também sobre as possibilidades de o desporto fazer a diferença na violência baseada no género no ensino superior desportivo.²⁰²

Em França, o rótulo estatal «Terrain d'égalité» («Fundamentos da Igualdade») visa promover a igualdade de género e prevenir e combater a discriminação e a violência baseada no género no desporto. Destinado a grandes eventos desportivos internacionais em França, o selo é atribuído com base em critérios como a nomeação de referências de igualdade e a criação de uma linha direta GBV. Foi disponibilizado a todos os organizadores de eventos desportivos um kit específico sobre a prevenção da violência baseada no género. Em 2024, o rótulo «Terrain d'Egalité» foi atribuído ao comité organizador dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos de Verão de 2024, em Paris.

O setor espacial europeu está numa trajetória ascendente rumo à igualdade de género, mas enfrenta muitos desafios em termos de mão de obra. Uma análise exaustiva identificou que a indústria está a envelhecer, é dominada pelos homens e enfrenta um fosso crítico entre as competências técnicas e sociais proporcionadas pelos programas de ensino e as competências de que o setor necessita.²⁰³

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 [Recursos - TODOS EM: Equilíbrio entre homens e mulheres no desporto](#)

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 Na rubrica I: «Integridade e valores no desporto».

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

203 OCDE (2023), «SpaceEconomy in Figures: Responding to Global Challenges, Publicações da OCDE, Paris.

Em 7 de junho de 2024, a Comissão publicou um relatório político intitulado «Trajetória de transição para o ecossistema aeroespacial». ²⁰⁴ As 53 ações que o relatório identificou para execução, sete centram-se especificamente em garantir a equidade, a diversidade e a inclusão no setor aeroespacial, nomeadamente através de uma educação específica desde uma fase precoce do processo educativo. ²⁰⁵

Persistem também obstáculos estruturais à igualdade de género na investigação e inovação (I&I). Em 2024, o programa Horizonte Europa da Comissão continuou a impor a obrigação de os candidatos de todos os organismos públicos e instituições de ensino superior disporem de um plano de igualdade de género para serem elegíveis para financiamento. ²⁰⁶

De acordo com o estudo «Impact of gender equality plans across the European Research Area» ²⁰⁷ [Impacto dos planos de igualdade de género no Espaço Europeu da Investigação], publicado pela Comissão em 2024, a introdução do critério de elegibilidade do BPE no programa Horizonte Europa e a evolução das políticas a nível nacional levaram a um aumento significativo do número de instituições que adotaram políticas abrangentes ²⁰⁸ em matéria de igualdade de género, ou que criaram ou atualizaram os seus planos. Algumas organizações privadas até aplicaram voluntariamente os BPE. O critério de elegibilidade do BPE no programa Horizonte Europa também forneceu uma definição clara do que se espera de um BPE, ajudou a coordenar os esforços entre as partes interessadas e facilitou a aprendizagem mútua. Tal promoveu um ambiente de investigação mais inclusivo e contribuiu para o objetivo geral da igualdade de género na I&I. Um dos principais ensinamentos retirados é a importância de acompanhar e avaliar continuamente os BPE para garantir que são efetivamente aplicados e atingem os resultados pretendidos. Além disso, é necessário envidar mais esforços para assegurar que os BPE sejam inclusivos e tenham em conta eventuais interseccionalidades.

Em 15 de maio de 2024, três novas organizações académicas e de investigação que alcançaram resultados notáveis através da execução dos seus BPE ²⁰⁹ receberam prémios da UE para os campeões da igualdade de género. Estes novos vencedores juntam-se a uma comunidade de campeões que inspiram outras organizações académicas e de investigação a tornarem-se elas próprias campeãs da igualdade de género e a sensibilizarem o público para a importância de abordar a igualdade de género nas organizações académicas e de investigação através de mudanças institucionais. A execução de BPE inclusivos foi ainda incentivada pelo Programa WIDERA do Horizonte Europa, que lançou um convite à apresentação de propostas intitulado «Apoio à execução de planos inclusivos em matéria de igualdade de género», resultando no financiamento de projetos como o GEPINC, ²¹⁰ o INCLUDE ²¹¹ e o SEE-ERA. ²¹²

204 https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf

205 Ver, por exemplo, a ação 53 da trajetória de transição.

206 Mais informações sobre os critérios de elegibilidade no Horizonte Europa: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe (não traduzido para português).

207 [Impact of gender equality plans across the European Research Area - European Commission \(Impacto dos planos de igualdade de género em todo o Espaço Europeu da Investigação - Comissão Europeia\).](https://ec.europa.eu/research-and-innovation/impact-of-gender-equality-plans-across-the-european-research-area)

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

Agregado 2 do Horizonte Europa: Cultura, Criatividade e Sociedade Inclusiva» incluiu um convite à apresentação de propostas sobre «O papel do género nos movimentos extremistas e o seu impacto na democracia», que financiou três projetos – EMMELO,²¹³ MEN4DEM²¹⁴ e YOU-DARE²¹⁵ – com um orçamento total de 8,6 milhões de EUR. Estes projetos contribuirão para o desenvolvimento de perspetivas baseadas em dados concretos e de abordagens inovadoras para fazer face ao aumento dos movimentos extremistas, identitários e nacionalistas, com destaque para a construção e o impacto dos papéis de género nesses movimentos. Foram financiados projetos adicionais para combater as desigualdades estruturais através de uma abordagem intersectorial, por exemplo, a investigação sobre os impactos socioeconómicos da solidão. No âmbito do agregado 3, foi lançado um convite à apresentação de propostas para o financiamento da radicalização e da igualdade de género, com um orçamento de 3 milhões de EUR. Por último, quatro projetos sobre interseccionalidade e igualdade em espaços democráticos deliberativos e participativos, num total de 9,5 milhões de EUR, iniciaram as suas atividades em 2024: INSPIRE²¹⁶, iDEM²¹⁷, EU-CIEMBLBY²¹⁸, e SINCRONY²¹⁹. Estes projetos contribuirão para revigorar a democracia e reforçar a participação dos cidadãos, concebendo e testando inovações democráticas, em que a superação da acumulação e da intersecção da discriminação ou da estigmatização é uma parte central do processo.

Em termos do requisito no âmbito do Horizonte Europa de integrar a dimensão de género no trabalho de investigação e inovação, os dados mais recentes mostram que 81 % das propostas de I&I têm agora em conta a dimensão de género. Verificou-se igualmente um aumento em termos do objetivo de equilíbrio de género do Horizonte Europa, em especial para as mulheres em papéis fundamentais: 43,5 % dos membros dos painéis de peritos são mulheres (contra 42 % no âmbito do Horizonte 2020) e 48,7 % em grupos consultivos (contra 43 %). Além disso, a percentagem de consórcios liderados por mulheres aumentou de 23 % para 31 %.

No que diz respeito à igualdade de género na IA, quatro projetos no âmbito do convite à apresentação de propostas do programa Horizonte Europa «Combater os preconceitos de género, raça e outros preconceitos na IA» continuaram a fazer progressos significativos em 2024 na identificação e atenuação dos preconceitos nos sistemas de IA. Por exemplo, o projeto FINDHR,²²⁰

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

220 <https://findhr.unipi.it/>. O projeto desenvolveu novas metodologias para determinar os riscos de discriminação e produzir resultados menos tendenciosos. A FINDHR criou com êxito ferramentas e orientações para uma IA consciente da equidade no recrutamento. O projeto também proporcionou uma ampla formação aos profissionais de RH e aos programadores sobre equidade algorítmica.

o projeto MAMMOth,²²¹ o projeto BIAS²²² e a AEQUITAS²²³ criaram o polo de equidade da IA,²²⁴ cuja missão é promover a confiança nos sistemas de IA em vários domínios, incluindo os cuidados de saúde, as finanças, os recursos humanos e a educação. Neste contexto, organizaram vários seminários em 2024, incluindo a conferência inaugural do polo de equidade da IA e um seminário sobre os preconceitos em matéria de IA. Além disso, três projetos no âmbito do tema «Empoderamento social, económico e cultural e de género»²²⁵ estão a trabalhar no combate aos estereótipos de género e na promoção do empoderamento das mulheres em diferentes domínios, incluindo o setor da energia, a migração e as instituições públicas.²²⁶

O Regulamento Inteligência Artificial (Regulamento Inteligência Artificial) entrou em vigor em agosto de 2024. O ato legislativo²²⁷ aborda os potenciais riscos para a saúde, a segurança e os direitos fundamentais das pessoas, incluindo os direitos à igualdade e à não discriminação, promovendo simultaneamente a inovação e a adoção de uma IA fiável. Proíbe determinadas práticas de IA que representam um risco inaceitável (como técnicas manipuladoras, exploração de vulnerabilidades ou classificação biométrica para inferir a orientação sexual e a vida sexual) e sujeita os sistemas de IA que representam um risco elevado para os direitos fundamentais e a segurança a requisitos específicos, como a supervisão humana, a governação de dados, a gestão dos riscos e a transparência. Além disso, o regulamento estabelece requisitos de transparência para determinados modelos de sistemas de IA, incluindo os que se destinam a interagir diretamente com pessoas singulares, gerar dados sintéticos (por exemplo, falsificações profundas) e sistemas de reconhecimento de emoções ou de categorização biométrica.

221 <https://mammoth-ai.eu/> está a desenvolver soluções de IA normalizadas para combater os enviesamentos em todas as fases de desenvolvimento do sistema de IA. O projeto dispõe de tecnologias avançadas para avaliar e atenuar os enviesamentos nos dados multimodais, incluindo texto, imagens e redes.

222 <https://www.biasproject.eu/> está a desenvolver soluções de IA normalizadas para combater os enviesamentos em todas as fases de desenvolvimento do sistema de IA. O projeto dispõe de tecnologias avançadas para avaliar e atenuar os enviesamentos nos dados multimodais, incluindo texto, imagens e redes.

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. O projeto centra-se na criação de orientações e metodologias de equidade através da conceção para o desenvolvimento de sistemas de IA sem preconceitos. O projeto gerou conjuntos de dados sintéticos e casos de utilização reais para testar e validar as suas soluções de atenuação de enviesamentos. Em 2024, publicou uma metodologia abrangente de equidade desde a conceção, bem como um relatório sobre o impacto social com base no diagnóstico de enviesamento

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMATIONS-01-05 (não traduzido para português).

226 Para mais informações sobre os projetos financiados pela UE, consultar <https://cordis.europa.eu/projects>. O projeto gEneSys visa promover a participação das mulheres na transição para as energias limpas e mostra como a aplicação de uma perspetiva de género ao conhecimento sobre a transição energética pode ajudar a alcançar resultados equitativos na transição energética. O projeto realizou uma revisão sistemática da literatura sobre a relação entre o género e a transição energética e identificou estereótipos no material educativo sobre a transição energética e nos estudos CTEM. <https://genesys-project.eu/about/>. O projeto ReIncluGen centra-se na inclusão e no empoderamento de género, com especial ênfase nas experiências das mulheres com antecedentes migratórios na Europa. O projeto realizou um primeiro levantamento das políticas de género em diferentes contextos nacionais e analisou as atitudes em relação à igualdade de género na Bélgica, Polónia, Itália, Espanha e Áustria. Para desafiar os estereótipos sobre as mulheres migrantes, lançou um concurso de fotografia para mulheres oriundas da migração, a fim de mostrar o que significa para elas o empoderamento de género. <https://www.uantwerpen.be/en/projects/reinclugen/about/>. O projeto RE-WIRING analisa as causas profundas das hierarquias de poder baseadas no género dentro e fora da UE, nomeadamente na educação, na representação dos meios de comunicação social e no emprego. Produziu uma taxonomia de diferentes conceitos de hierarquias de poder e criou um conjunto de ferramentas para uma melhor representação das mulheres no local de trabalho. Ver <https://re-wiring.eu>.

227 Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento Inteligência Artificial, JO L 2024/1689 de 12.7.2024).

No domínio da agricultura e da política rural, em consonância com as preocupações crescentes em torno dos desafios de saúde mental nas regiões rurais, a Comissão está a prestar mais atenção aos fatores específicos que afetam a saúde mental na comunidade agrícola. As longas horas de trabalho, o isolamento geográfico e social, a incerteza financeira, as preocupações climáticas e as questões económicas são problemas específicos enfrentados pelos profissionais da agricultura, que devem ser abordados através de um apoio abrangente à saúde mental. No entanto, os agricultores enfrentam obstáculos significativos no acesso aos cuidados de saúde mental, devido ao seu isolamento geográfico e ao estigma em torno da procura de ajuda externa. Em 2024, a Comissão, em cooperação com a rede da política agrícola comum, organizou um evento de apoio à saúde mental dos agricultores.²²⁸ A dimensão do género foi muito importante neste seminário, uma vez que as mulheres agricultoras e os homens agricultores tendem a lidar com os problemas de saúde mental de uma forma diferente²²⁹. As conclusões deste seminário serão transmitidas aos serviços de aconselhamento agrícola e serão tidas em conta na preparação da política agrícola comum pós-2027.²³⁰

A igualdade de género é também integrada nas iniciativas políticas destinadas a fazer face à evolução demográfica nas regiões afetadas por um declínio acentuado da população em idade ativa, em conjugação com uma percentagem baixa e estagnada de pessoas com um ensino pós-secundário e uma saída significativa de jovens a nível regional. A Comunicação «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa»²³¹ e o respetivo «Mecanismo para estimular os talentos»²³² abrangem várias atividades, incluindo a assistência técnica às regiões, grupos de trabalho relacionados com as alterações demográficas e o apoio à contração das cidades através da Iniciativa Urbana Europeia.²³³ O segundo convite à apresentação de projetos no âmbito da iniciativa «Aproveitar os talentos nas cidades em contração» centrou-se na abordagem de questões relacionadas com a igualdade, em especial o empreendedorismo das mulheres e a igualdade de acesso às qualificações e ao emprego.²³⁴ Em maio de 2024, foram selecionados quatro projetos centrados no ensaio de soluções inovadoras e criativas para atrair e aproveitar talentos em cidades em contração. Além disso, estas cidades estabelecerão parcerias de transferência com mais 12 cidades interessadas neste tipo de inovação.²³⁵

As considerações de género são frequentemente negligenciadas no planeamento e conceção urbanos. Em 10 de outubro de 2024, durante a Semana Europeia das Regiões e dos Municípios de 2024, o Comité das Regiões Europeu e a Comissão Europeia organizaram um seminário sobre o tema «Cidades para todos: Planeamento e conceção urbanos inclusivos»²³⁶ do ponto de vista do género». O seminário explorou a forma como os municípios e as regiões podem ser reimaginados para melhor satisfazer as necessidades das mulheres e dos indivíduos não binários e, conseqüentemente, melhorar a acessibilidade e a inclusividade para todos.

228 https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Mais informações sobre as mulheres na agricultura: dois projetos sobre as mulheres na agricultura são financiados ao abrigo do Horizonte Europa: <https://fliara.eu/> e <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Aproveitar os talentos nas regiões da Europa [COM(2023) 32 final].

232 https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

236 <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

O Ministério da Educação, Cultura e Ciência dos Países Baixos encomendou a um instituto de investigação (Movisie) a investigação das práticas de integração da perspetiva de género nos Países Baixos e não só. O produto final, publicado em setembro de 2024, consiste num estudo documental e num relatório baseados em entrevistas com funcionários governamentais de vários ministérios.²³⁷ A investigação prestou especial atenção aos fatores de apoio e de impedimento que os funcionários públicos enfrentam no domínio da integração da perspetiva de género. Com base nas conclusões, a Movisie recomenda: 1) reforçar o empenho da liderança, 2) melhorar o teste de género no método central de elaboração de políticas (Beleidskompas) e 3) melhorar os conhecimentos e as competências dos responsáveis políticos e de outras pessoas envolvidas na elaboração de políticas.

Malta está a trabalhar ativamente para eliminar os preconceitos sistémicos e assegurar um quadro jurídico mais equitativo. Em 2024, a Direção dos Direitos Humanos contratou um revisor jurídico independente para examinar toda a legislação maltesa, a fim de identificar disposições que criem distinções desnecessárias entre homens e mulheres e apresentar opções para eliminar essa diferenciação. A análise é realizada com a assistência do comité interministerial criado para apoiar a aplicação da estratégia e do plano de ação para a igualdade de género e a integração da perspetiva de género (GEMSAP).

Um domínio importante, mas muitas vezes negligenciado, para a integração da igualdade de género é o estabelecimento de normas técnicas a nível europeu (e internacional). Até hoje, em muitas normas, o corpo masculino médio é tomado como referência, incluindo as normas europeias harmonizadas. Isto faz com que os produtos sejam menos seguros para as mulheres do que para os homens. Devido à pandemia, o problema das máscaras faciais inadequadas recebeu a maior atenção. No entanto, o mesmo problema ocorre em todos os tipos de setores e produtos. As mulheres são mais propensas a serem gravemente feridas ou morrer em um acidente de carro, e menos propensas a ter a força de prensão necessária para operar máquinas e equipamentos com segurança. No entanto, esta questão não se limita à população feminina. Há também grandes variações entre a população masculina na União Europeia. É essencial considerar a forma como o género (e outros fatores, como a origem étnica) afeta os requisitos técnicos e a aplicação das normas, a fim de garantir eficazmente a utilização segura de um produto ou equipamento. Isto também beneficiará as mulheres em toda a sua diversidade. Considerações relevantes incluem diferenças físicas como tamanho e peso médios ou força de prensão.

No início de 2024, a Comissão publicou um estudo²³⁸ sobre a inclusividade das disposições antropométricas nas normas europeias harmonizadas.²³⁹ Uma conclusão importante do estudo é que

²³⁷ [https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-ee-
gedragwetenschappelijk-onderzoek](https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-ee-gedragwetenschappelijk-onderzoek)

²³⁸ Comissão Europeia: Direção-Geral do Mercado Interno, da Indústria, do Empreendedorismo e das PME, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024, [disponível em linha](#). O estudo avaliou as normas harmonizadas para 22 atos legislativos da UE no domínio das máquinas e equipamentos. O seu objetivo era determinar se as normas com uma dimensão antropométrica têm suficientemente em conta a diversidade da população europeia, incluindo fatores como o género e a idade, e as várias medições antropométricas (por exemplo, altura, peso e esforço).

²³⁹ As normas são especificações técnicas que estabelecem requisitos para produtos, processos de produção, serviços ou métodos de ensaio. São desenvolvidas pela indústria e pelos intervenientes no mercado de acordo com alguns princípios básicos, como o consenso, a abertura, a transparência e a não discriminação. As normas garantem a interoperabilidade e a segurança, reduzem os custos e facilitam a integração das empresas na cadeia de valor e no comércio. Ver também: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_pt Uma norma harmonizada é uma norma europeia desenvolvida por um organismo de normalização europeu reconhecido: CEN (Comité Europeu de Normalização), CENELEC (Comité Europeu de Normalização Eletrotécnica) ou ETSI

as organizações de normalização (como o CEN e o CENELEC) carecem de dados antropométricos sobre a população europeia em toda a sua diversidade. Considerações relevantes incluem diferenças físicas como tamanho e peso médios ou força de preensão. Os dados disponíveis não são estatisticamente representativos e/ou incompletos, ou seja, não abrangem todos os Estados-Membros da UE e/ou os parâmetros antropométricos necessários e estão frequentemente desatualizados. O estudo concluiu que é necessário fazer um inventário, atualizar e completar os dados antropométricos disponíveis para abranger todos os Estados-Membros da UE e as dimensões antropométricas necessárias de uma forma estatisticamente sólida. Para o efeito, a Comissão concedeu ao CEN-CENELEC uma subvenção de ação de normalização para realizar uma análise das lacunas e desenvolver opções para a recolha dos dados em falta de uma grande amostra representativa da população da UE.

Os carros são atualmente testados em teste de colisão com um manequim masculino que tem 176 cm de altura e pesa 70 kg. Consequentemente, o progresso técnico dos apoios de cabeça reativos conduziu a uma redução de 70 % da percentagem de incapacidade médica permanente para os condutores do sexo masculino e a um aumento de 13 % para as condutoras²⁴⁰ do sexo feminino. No âmbito dos trabalhos da UNECE sobre a regulamentação dos veículos, um grupo de trabalho informal sobre a proteção equitativa dos ocupantes iniciou trabalhos sob liderança europeia para abordar este tipo de questões.

Em 2024, entraram em vigor várias iniciativas legislativas relacionadas com a igualdade de género. Em 25 de julho de 2024, entrou em vigor a Diretiva relativa ao dever de diligência das empresas em matéria²⁴¹ de sustentabilidade. Uma série de orientações, a emitir pela Comissão antes da entrada em vigor da diretiva, ajudará as empresas a exercer o dever de diligência, por exemplo, em matéria de partilha de recursos e informações e de participação das partes interessadas. A diretiva estabelece, nomeadamente, requisitos para que as grandes empresas europeias e as empresas não europeias com um volume de negócios significativo na UE identifiquem e previnam, atenuem ou ponham termo aos efeitos negativos nos direitos humanos e no ambiente nas suas próprias operações, nas das suas filiais e, quando relacionados com a(s) sua(s) cadeia(s) de atividades, nas dos seus parceiros empresariais na UE e a nível mundial. De acordo com as novas regras, qualquer forma de discriminação terá de ser abordada. Em especial, a diretiva refere, no seu anexo, a proibição de tratamento desigual no emprego, a menos que tal se justifique pelas exigências do emprego em causa, em conformidade com as convenções da Organização Internacional do Trabalho. Tal inclui, em especial: a) Remuneração desigual por trabalho de valor igual; e b) discriminação em razão da origem nacional ou social, raça, cor, sexo, religião ou opinião política. A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres é referida no considerando 33 como mais um instrumento internacional que poderá ter de ser tido em conta pelas empresas ao identificarem e combaterem as violações dos direitos humanos. A fim de apoiar melhor as práticas empresariais responsáveis, em fevereiro de 2025, a Comissão adotou um pacote Omnibus²⁴² para simplificar os requisitos em matéria de dever de diligência e reduzir os encargos regulamentares, preservando simultaneamente os objetivos políticos iniciais.

(Instituto Europeu de Normalização das Telecomunicações), a pedido da Comissão Europeia. A utilização destas normas é voluntária. Os fabricantes, outros operadores económicos e organismos de avaliação da conformidade podem utilizar normas harmonizadas para demonstrar que os produtos, serviços ou processos cumprem a legislação pertinente da UE. Ver também: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_pt

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, setembro). Análise de género sobre a eficácia do assento whiplash: Resultado de acidentes do mundo real. Em *Proc. IRCOBI Conf., Hanôver (Alemanha)* (pp. 17-28).

241 Até julho de 2026, os Estados-Membros da UE têm de a transpor para a sua legislação nacional e, um ano mais tarde (26 de julho de 2027), começará a aplicar-se ao primeiro grupo de empresas (as maiores), seguindo uma abordagem faseada (com plena aplicação cinco anos após a entrada em vigor, ou seja, julho de 2029).

Nos termos da proposta, os Estados-Membros terão de transpor a diretiva para o direito nacional e comunicar os textos pertinentes à Comissão até 26 de julho de 2027. Um ano mais tarde, as regras começarão a aplicar-se ao primeiro grupo de empresas, seguindo uma abordagem faseada (com aplicação integral em 26 de julho de 2029).

O novo regulamento relativo à segurança geral dos produtos ²⁴³ é aplicável a partir de 13 de dezembro de 2024. Reforça as regras de segurança aplicáveis aos produtos vendidos tanto fora de linha como em linha e especifica que as diferenças de género devem ser tidas em conta na avaliação dos riscos dos produtos e nas atividades de normalização. A Comissão apoia todas as partes interessadas na aplicação deste novo regulamento.

A Diretiva (UE) 2024/869 entrou em vigor em 9 de abril de 2024, alterando a Diretiva Agentes Cancerígenos, Mutagénicos e Substâncias Reprótóxicas (Diretiva 2004/37/CE) e a Diretiva Agentes Químicos (Diretiva 98/24/CE), no que diz respeito aos valores-limite para o chumbo e os seus compostos inorgânicos (um dos principais tóxicos para a reprodução no local de trabalho) e para os di-isocianatos. ²⁴⁴ A Diretiva (2024/869) revê os atuais valores-limite, ²⁴⁵ com 40 anos, para o chumbo e os seus compostos ao abrigo da Diretiva relativa aos agentes cancerígenos, mutagénicos e substâncias tóxicas para a reprodução. A diretiva melhora igualmente a proteção das trabalhadoras em idade fértil, com recomendações específicas sobre os níveis de chumbo no sangue.

Integração da perspetiva de género no orçamento da UE

Em consonância com a estratégia para a igualdade de género 2020-2025, o NextGenerationEU e o quadro financeiro plurianual (QFP) 2021-2027 preveem uma vasta gama de instrumentos de financiamento e de garantia orçamental da UE para apoiar iniciativas que promovem a igualdade de género. O financiamento da UE destina-se, nomeadamente, a melhorar a situação das mulheres que procuram ou trabalham, incluindo a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Tal inclui o investimento em estruturas de prestação de cuidados, o apoio ao empreendedorismo feminino, o combate à segregação de género em determinadas profissões e a resposta à representação desequilibrada de raparigas e rapazes em alguns setores da educação e da formação. Além disso, é concedido financiamento específico a projetos que beneficiem organizações da sociedade civil e instituições públicas que executem iniciativas específicas, incluindo a prevenção e o combate à violência baseada no género.

A Comissão desenvolveu uma metodologia para medir as despesas a nível do programa orçamental da UE que promovem a igualdade de género no QFP 2021-2027. ²⁴⁶ Neste esforço, a Comissão beneficiou de intercâmbios frutuosos com o EIGE e de um diálogo construtivo com o Tribunal de Contas Europeu para a publicação do seu relatório especial sobre a integração da perspetiva de

242 https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

243 Regulamento (UE) 2023/988 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, relativo à segurança geral dos produtos, que altera o Regulamento (UE) n.º 1025/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho e a Diretiva (UE) 2020/1828 do Parlamento Europeu e do Conselho e que revoga a Diretiva 2001/95/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e a Diretiva 87/357/CEE do Conselho (JO L 135 de 23.5.2023, p. 1).

244 Diretiva (UE) 2024/869 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de março de 2024, que altera a Diretiva 2004/37/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e a Diretiva 98/24/CE do Conselho no que respeita aos valores-limite para o chumbo e seus compostos inorgânicos e para os di-isocianatos (JO L 2024 de 19.3.2024, p. 869).

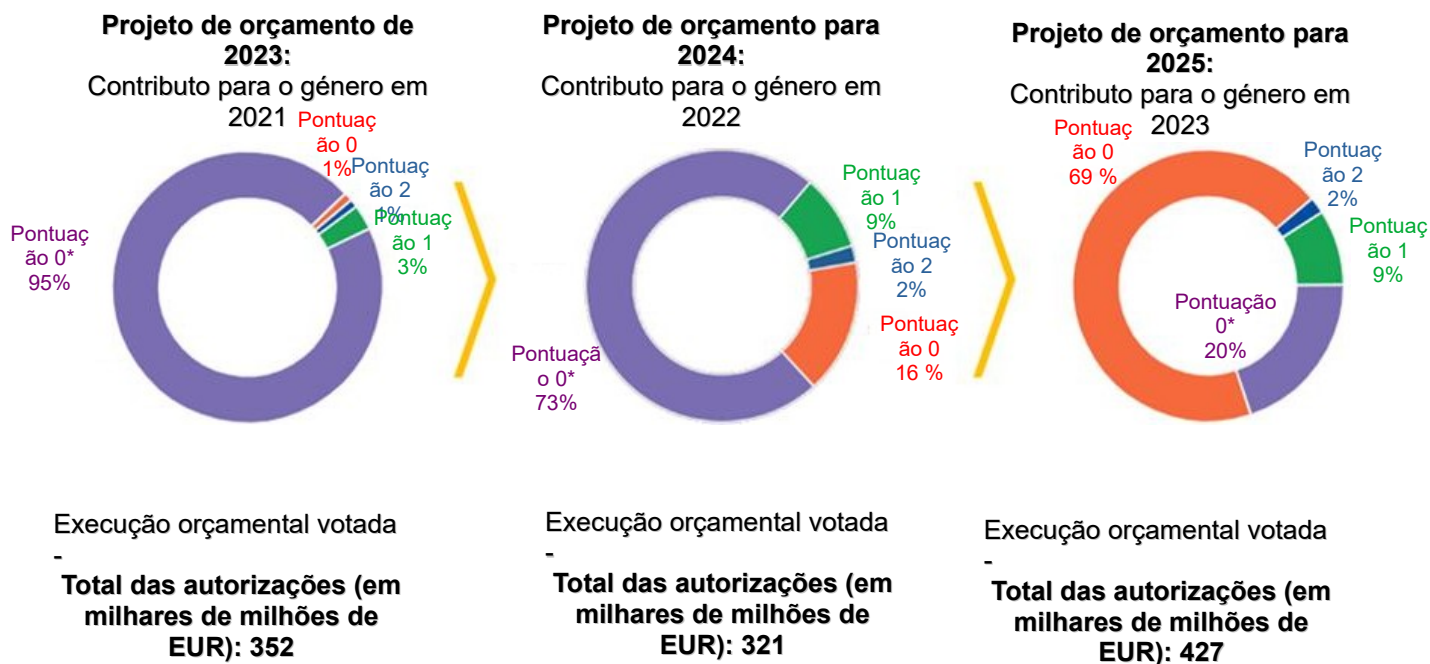
245 Valor-limite de exposição profissional (LEP) e valor-limite biológico.

246 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_en (não traduzido para português). Ver também o ponto 16, alínea f), do Acordo Interinstitucional sobre a disciplina orçamental, a cooperação em matéria orçamental e a boa gestão financeira, bem como sobre os novos recursos próprios disponíveis em [EUR-Lex - 32020Q1222\(01\) - PT – EUR-Lex](#)

género no orçamento da UE (maio de 2021). A metodologia foi utilizada pela primeira vez em todos os programas de despesas do exercício de 2021, no contexto do projeto de orçamento de 2023. Tal precedeu os compromissos assumidos no âmbito do acordo interinstitucional que acompanha o quadro financeiro plurianual 2021-2027, tanto em termos de calendário como de âmbito de aplicação. Para o exercício de 2023, no contexto do projeto de orçamento de 2025, a metodologia e o acompanhamento das despesas em matéria de género foram reforçados com a inclusão nas «declarações ²⁴⁷ de desempenho do programa» dos dados desagregados por género disponíveis por programa, nos limites dos regulamentos do programa e dos acordos de execução. Tal inclui um vasto leque de dados repartidos por género destinados a melhorar o acompanhamento do desempenho do programa em relação à igualdade de género.

247 [Declarações de desempenho dos programas - Comissão Europeia](#)

Em conformidade com a metodologia, cada intervenção específica no âmbito de um programa deve ser atribuída a uma pontuação de género. ²⁴⁸Em 2023, 11 % do orçamento da UE contribuiu, na prática, para a promoção da igualdade de género (pontuações 2 e 1), representando 48 mil milhões de EUR, enquanto 20 % tem potencial para contribuir (pontuação 0*) para este objetivo. Esta percentagem diminuiu de forma constante, passando de 95 % desde a aplicação inicial desta metodologia.



Tal como comunicado no relatório anual de 2024 sobre o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR), os Estados-Membros estão ²⁴⁹ a aplicar medidas nos seus planos nacionais de recuperação e resiliência (PRR) que contribuem especificamente para a igualdade de género ou para a igualdade de oportunidades em geral. A Comissão, em consulta com os Estados-Membros, identificou 136 medidas globais centradas na igualdade de género. Tal como a análise temática dos relatórios sobre a igualdade, muitas mais medidas dos PRR (como as relacionadas com as reformas dos cuidados de saúde e dos cuidados continuados), embora não identificadas como tal, podem também ter um impacto positivo na igualdade de género, por exemplo, melhorando as condições de trabalho em

248 Pontuação 2: as intervenções cujo principal objetivo é melhorar a igualdade de género corresponderam a 2 % do orçamento da UE executado em 2023 e foram incluídas em 13 programas.

as intervenções que têm a igualdade de género como objetivo importante e deliberado (mas não como principal motivo da intervenção) corresponderam a 9 % do orçamento da UE executado em 2023 e foram incluídas em 16 programas. Pontuação

0*: as intervenções com potencial para contribuir para a igualdade de género corresponderam a 20 % do orçamento da UE executado em 2023 e foram incluídas em 30 programas.

as intervenções que não tiveram um impacto significativo na igualdade de género corresponderam a 69 % do orçamento da UE executado em 2023 e foram incluídas em 29 programas.

249 Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, COM(2024)474 final.

setores dominados pelas mulheres ou reduzindo as responsabilidades de prestação de cuidados informais.

Durante o mais recente período de referência anual do MRR (até setembro de 2024), as medidas centradas na igualdade de género revelam progressos notáveis na execução. Dos 253 marcos e metas associados a estas medidas, 102, ou seja, 40 %, foram comunicados pelos Estados-Membros como concluídos ou avaliados pela Comissão como cumpridos; 22 % foram igualmente avaliados positivamente nos pedidos de pagamento. Por exemplo, a Estónia desenvolveu um protótipo de uma ferramenta digital de disparidade salarial entre homens e mulheres para os empregadores (ver também o capítulo 2). Em Espanha, um plano social para o desporto prevê a renovação das infraestruturas desportivas públicas, financiando simultaneamente ações que promovam a participação das mulheres no desporto.

A Comissão trabalha em conjunto com os Estados-Membros para assegurar que as medidas dos PRR são conducentes à igualdade de género e à igualdade de oportunidades para todos. Por exemplo, através do grupo informal de peritos sobre a execução do MRR (um fórum para a Comissão e os governos nacionais debaterem aspetos transversais da execução do MRR), os intercâmbios de boas práticas ajudaram os Estados-Membros a incluir e integrar considerações em matéria de igualdade (de género) no capítulo REPowerEU e nos PRR revistos e a forma como são executados (por exemplo, através de uma orçamentação e contratação pública sensíveis às questões de género).

A partir de 2024, os Estados-Membros afetaram mais de 30 % (110 mil milhões de EUR) de todos os investimentos da política de coesão (incluindo o Fundo para uma Transição Justa) a medidas de apoio à igualdade de género no período 2021-2027. O Fundo Social Europeu Mais (FSE+) continua a ser o fundo da política de coesão com as maiores dotações para medidas destinadas a promover a igualdade de género (4,3 mil milhões de EUR) e a integração da perspetiva de género (80,8 mil milhões de EUR). As medidas de integração da perspetiva de género e de orientação para as questões de género no âmbito do FEDER e do FTJ ascendem a cerca de 20 mil milhões de EUR e 6 mil milhões de EUR, respetivamente.²⁵⁰ A dimensão de género do FSE+ também inclui a igualdade de género como princípio transversal horizontal. Todos os Estados-Membros e regiões são obrigados a dispor de mecanismos eficazes para assegurar o cumprimento da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, nomeadamente no que diz respeito à igualdade de género e aos quadros estratégicos nacionais para a igualdade de género, a fim de apoiar o apoio pertinente da política de coesão.

Além disso, os Estados-Membros e a Comissão devem assegurar que a igualdade entre homens e mulheres, a integração da perspetiva de género e a integração da perspetiva de género sejam tidas em conta e promovidas ao longo da preparação, execução, acompanhamento, apresentação de relatórios e avaliação dos programas.

Em 2024, a igualdade de género e a inclusão continuaram a ser uma questão transversal para as ações do Programa Europa Criativa. Todos os beneficiários tiveram de ter em conta a igualdade na conceção e execução dos seus projetos e este aspeto centrou-se na avaliação das candidaturas de projetos.²⁵¹ Em 2024, o programa lançou uma nova ronda de ações plurianuais para as redes europeias de organizações culturais e criativas e para as plataformas europeias de artistas

250 A integração da perspetiva de género reflete um dos sistemas de categorização da política de coesão:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd> (não traduzido para português).

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

emergentes. Ambos servem para divulgar boas práticas entre os seus membros e os artistas que formam, nomeadamente sobre o tema da igualdade de género.

Tanto o programa Erasmus+ como o Corpo Europeu de Solidariedade destacam a inclusão e a diversidade entre as suas principais prioridades, a fim de promover a igualdade de oportunidades e de acesso, a inclusão, a diversidade e a equidade em todas as suas ações. A execução da prioridade foi reforçada na sequência do desenvolvimento do quadro relativo às medidas de inclusão²⁵² e da Estratégia para a Inclusão e a Diversidade²⁵³ em 2021, a fim de apoiar as organizações a abordarem melhor os obstáculos que os diferentes grupos-alvo podem enfrentar, incluindo também os obstáculos relacionados com a discriminação em razão do género. Por exemplo, o relatório do Corpo Europeu de Solidariedade para o período 2021-2023 salienta o apoio que o programa dá à igualdade de género e incentiva todos os géneros a participarem nas suas atividades. O programa tem uma média constante de 63 % das oportunidades oferecidas a serem aproveitadas por mulheres, incluindo no período de referência do presente relatório.

Em novembro de 2024, o Conselho Diretivo do InvestEU adotou um novo indicador-chave de desempenho que mede o impacto dos investimentos que apoiam a igualdade de género, que foi agora acrescentado à metodologia ICD/ICM. Tal permite que os parceiros de execução do InvestEU comuniquem, na base dos melhores esforços, o impacto das suas operações em todas as vertentes estratégicas em matéria de igualdade de género. Além disso, graças ao financiamento através da plataforma de aconselhamento InvestEU, o Grupo do Banco Europeu de Investimento lançou duas missões: um estudo recente sobre os produtos financeiros e as políticas de género dos bancos; e um programa de formação para os bancos que pretendam prestar apoio (financeiro ou outro) às mulheres empresárias. O programa de formação estará disponível para todas as instituições financeiras interessadas a partir de março de 2025.

A Comissão ajuda igualmente os Estados-Membros a apoiar os funcionários públicos na integração da perspetiva de género nas políticas públicas e nos processos orçamentais a muitos níveis administrativos. Tal deverá contribuir para garantir que os fundos públicos sejam utilizados para promover a igualdade de género.²⁵⁴ O projeto emblemático de integração da perspetiva de género nas políticas públicas e nos processos orçamentais ajuda as administrações beneficiárias a analisar as políticas e os processos orçamentais numa perspetiva de integração da perspetiva de género. É prestado apoio, financiado através do Instrumento de Assistência Técnica, à formação e à aplicação de boas práticas, metodologias e instrumentos para integrar a perspetiva de género (igualdade) em todo o processo de elaboração de políticas. O projeto também facilita as oportunidades de aprendizagem entre pares entre as autoridades dos Estados-Membros participantes. Em 2024, aderiram mais quatro administrações, elevando o total para 13 administrações em 9 países.²⁵⁵

Na perspetiva do quadro financeiro plurianual pós-2027, o novo Regulamento Financeiro da UE (reformulação), publicado em 29 de setembro de 2024,²⁵⁶ inclui agora uma disposição que²⁵⁷ exige que todos os programas e atividades orçamentais da UE, sempre que possível e adequado em

252 Decisão de Execução da Comissão – Quadro de medidas de inclusão do Erasmus+ e do Corpo Europeu de Solidariedade 2021-27: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Orientações de execução – Estratégia para a Inclusão e a Diversidade do Erasmus+ e do Corpo Europeu de Solidariedade: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en

255 Chipre, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália, Portugal, Roménia e Espanha estão atualmente a receber assistência técnica para integrar a perspetiva de género nas políticas públicas através do Instrumento de Assistência Técnica.

conformidade com as regras setoriais pertinentes, sejam executados tendo em conta o princípio da igualdade de género e em conformidade com uma metodologia adequada de integração da perspetiva de género. Além disso, todos os dados recolhidos em relação aos indicadores de desempenho dos programas de despesas devem ser desagregados por género, se for caso disso.²⁵⁸

Interseccionalidade na implementação da política de igualdade de género

As mulheres constituem um grupo diversificado, exposto a várias formas de discriminação interseccional decorrentes de múltiplas situações. Para combater eficazmente estas disparidades, é importante ter em conta a interseccionalidade do género com outros fatores fundamentais de discriminação, como a situação socioeconómica, a origem étnica, a religião ou crença, a deficiência, a idade ou a orientação sexual.

Existem atualmente mais de 100 milhões de pessoas com deficiência na UE. Com um maior número de mulheres com deficiência, observou-se uma disparidade de género na deficiência para todos os grupos etários que varia entre 1,4-2,0 pontos para as pessoas entre 16 e 44 e 6,3 pontos para as pessoas com idade igual ou superior a 85 anos. No entanto, as disparidades entre homens e mulheres foram relativamente reduzidas se se referirem apenas a deficiências graves, situando-se em 1,4 pontos em todos os grupos etários. As pessoas com deficiência registam uma taxa de prevalência da violência e da discriminação mais elevada e enfrentam um risco mais elevado de serem sujeitas a práticas nocivas (como a esterilização forçada) do que as pessoas sem deficiência. Tal como anunciado na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, a Comissão está a trabalhar no sentido de apresentar uma recomendação sobre a prevenção de práticas nocivas, incluindo a necessidade de medidas preventivas eficazes e reconhecendo a importância da educação. Prevê-se que a futura recomendação identifique ações concretas que os Estados-Membros deverão empreender para prevenir e combater essas práticas da forma mais eficaz no terreno; por conseguinte, a recomendação será parcialmente complementar da diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

As mulheres com deficiência enfrentam um risco mais elevado de pobreza e exclusão social do que os homens com deficiência (29,8 % contra 27,6 %). As disparidades no emprego entre as pessoas com e sem deficiência ascendem a 23 p.p.. Apenas cerca de 20 % das mulheres com deficiência na UE trabalham a tempo inteiro, em comparação com 29 % dos homens com deficiência e 48 % das mulheres sem deficiência. De acordo com o Índice de Igualdade de Género do EIGE, as mulheres com deficiência ganham apenas 16 822 PPC, enquanto as mulheres sem deficiência ganham, em média, 20 100 PPC. O Pacote do Emprego das Pessoas com Deficiência visa melhorar a taxa de emprego das pessoas com deficiência.

A perspetiva das mulheres e raparigas com deficiência é igualmente relevante nas políticas destinadas a acelerar a transição dos cuidados institucionais para serviços de proximidade e uma vida independente para as pessoas com deficiência. Este aspeto é salientado na Comunicação da Comissão intitulada «Orientações sobre a vida independente e a inclusão na comunidade de pessoas

256 Regulamento (UE, Euratom) 2024/2509 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2024, relativo às disposições financeiras aplicáveis ao orçamento geral da União (reformulação). [Disponível em linha](#).

257 Artigo 33.o, n.o 2, alínea f), do Regulamento (UE, Euratom) 2024/2509.

258 Artigo 33.o, n.o 3, do Regulamento (UE, Euratom) 2024/2509.

com deficiência no contexto do financiamento da UE», que tem em conta a diversidade das deficiências, bem como a interseccionalidade da discriminação que as pessoas podem enfrentar.²⁵⁹

Em 25 de setembro de 2024, a Comissão adotou um relatório sobre a aplicação do quadro estratégico nacional para²⁶⁰ os ciganos. O relatório destaca iniciativas promissoras destinadas às mulheres ciganas, como o programa húngaro «Crescimento de Oportunidades», que ministra formação em matéria de assistência social e cuidados de saúde principalmente às mulheres ciganas, e o programa espanhol Calí, que promove a igualdade de oportunidades e a inclusão social e laboral das mulheres ciganas e combate as múltiplas formas de discriminação. O Quadro Estratégico da UE para os Ciganos salienta a importância de capacitar as mulheres ciganas. Estabelece várias metas a nível da UE para a UE e os Estados-Membros alcançarem até 2030, incluindo o objetivo de reduzir para, pelo menos, metade as disparidades de género no emprego entre homens e mulheres de etnia cigana.

Em 7 e 14 de maio de 2024, foram adotadas duas diretivas relativas às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade.²⁶¹ Abrangem conjuntamente os seis motivos de discriminação protegidos ao abrigo do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e contêm referências à interseccionalidade.²⁶² As novas normas aplicam-se ao mandato, à independência, aos recursos, às tarefas e aos poderes dos organismos de promoção da igualdade, a fim de assegurar que podem desempenhar o seu papel na promoção da igualdade e na assistência às vítimas de discriminação em toda a Europa, por todos os motivos e nos domínios protegidos pela legislação da UE em matéria de igualdade, em toda a UE. Os Estados-Membros devem transpor as diretivas até 19 de junho de 2026. Até à mesma data, a Comissão adotará um ato de execução que estabelece uma lista de indicadores comuns sobre o funcionamento dos organismos de promoção da igualdade.

259 Comunicação da Comissão, Orientações sobre a vida independente e a inclusão na comunidade de pessoas com deficiência no contexto do financiamento da UE, JO L (C/2024/7188), 29.11.2024.

260 Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a aplicação do quadro estratégico nacional para os ciganos à luz do Quadro Estratégico da UE para a Igualdade, a Inclusão e a Participação dos Ciganos e da Recomendação do Conselho sobre a Igualdade, a Inclusão e a Participação dos Ciganos, COM(2024)422 final.

261 Diretiva (UE) 2024/1499 do Conselho, de 7 de maio de 2024, que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no domínio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção da sua origem racial ou étnica, da igualdade de tratamento em matéria de emprego e atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que altera as Diretivas 2000/43/CE e 2004/113/CE, JO L 2024/1499 de 29.5.2024, e a Diretiva (UE) 2024/1500 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no domínio da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que altera as Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE, JO L 2024/1500 de 29.5.2024.

262 Ver considerando 15 e artigo 5.o, n.o 2, da Diretiva (UE) 2024/1500.

PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNEROS E DO DESENVOLVIMENTO DAS MULHERES EM TODO O MUNDO

Em 2024, os conflitos em todo o mundo continuaram, pondo em risco a vida de mulheres e raparigas em locais que vão do Sudão a Gaza e expondo-as de forma desproporcionada à violência baseada no género. Registaram-se também graves reveses políticos, que ameaçaram os direitos das mulheres. Em junho, foi encerrado o Instituto Nacional da Argentina contra a Discriminação, a Xenofobia e o Racismo, bem como o Subsecretariado para a Proteção contra a Violência de Género, que tinha substituído o Ministério das Mulheres, do Género e da Diversidade dissolvido. O apartheid de género no Afeganistão atingiu novos patamares trágicos, com a administração talibã de facto a aprovar medidas que chegaram ao ponto de proibir as vozes das mulheres em público – eliminando assim efetivamente as mulheres da vida pública. Os legisladores do Iraque propuseram alterações à lei do estatuto pessoal do país que poderiam reduzir a idade de consentimento e permitir o casamento de raparigas com apenas nove anos de idade. Outros possíveis contratempos foram evitados, proporcionando terreno para uma esperança cautelosa: em julho, o Parlamento gambiano rejeitou um projeto de lei que teria revogado a proibição da mutilação genital feminina (MGF) em vigor no país desde 2015. Neste contexto conturbado, a liderança internacional contínua da UE em matéria de igualdade de género e de apoio aos direitos das mulheres e às organizações da sociedade civil lideradas por mulheres é mais importante do que nunca.

Guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia

Em 19 de novembro de 2024, assinalaram-se 1 000 dias desde o início da guerra em grande escala da Rússia contra a Ucrânia.²⁶³ Em 2024, as Nações Unidas estimaram que 14,6 milhões de ucranianos, quase 40 % da população do país, necessitarão de assistência humanitária. Com mais de 6 milhões de ucranianos que fugiram do país atualmente na UE,²⁶⁴ o apoio contínuo à Ucrânia continua a ser uma prioridade para a UE.

Em julho de 2024, a UE impôs medidas restritivas contra quatro pessoas e duas entidades ao abrigo do regime global de sanções da União Europeia em matéria de direitos humanos por violações graves dos direitos humanos em todo o mundo, incluindo tortura e violência sexual e baseada no género sistemática e generalizada.²⁶⁵ As designações incluíam o chefe do chamado «serviço penitenciário», instalado por Moscovo na região de Quérsón, temporariamente ocupada, na Ucrânia. Sob o seu comando, foi documentado um padrão generalizado e sistemático de violações dos direitos humanos em centros de detenção em zonas sob o controlo das autoridades de ocupação russas, que vão desde a tortura a outros tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, bem como a punição e a violência sexual e baseada no género.

O mandato da Missão de Aconselhamento da União Europeia na Ucrânia (EUAM Ucrânia), uma missão civil no âmbito da Política Comum de Segurança e Defesa (PCSD) da UE, foi renovado em maio de 2024 e inclui um perito em questões de género e um perito em violência sexual relacionada

263 https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_pt. Para os ucranianos, o conflito começou ainda mais cedo — em 2014, na região ucraniana de Donbass, ao passo que, em 2022, a situação humanitária na Ucrânia já era considerada uma «crise esquecida».

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

com conflitos.²⁶⁶ O mandato prevê melhorar a capacidade das agências e instituições ucranianas para investigar e julgar crimes internacionais, como os crimes de guerra, incluindo a violência sexual relacionada com conflitos. A EUAM colabora com as autoridades governamentais e a sociedade civil na luta contra a criminalidade internacional,²⁶⁷ aplicando uma abordagem centrada nas vítimas nos seus esforços para reforçar a responsabilização pela violência sexual e baseada no género relacionada com conflitos. A EUAM continua a trabalhar em estreita colaboração com a Ucrânia para apoiar a execução do plano de ação nacional da Ucrânia sobre as mulheres, a paz e a segurança e sobre a integração da perspetiva de género, no âmbito da estratégia global da Ucrânia para a reforma de todo o setor da aplicação da lei.²⁶⁸ Os progressos em matéria de igualdade de género foram também debatidos com a Ucrânia durante o diálogo sobre direitos humanos, em 25 de abril de 2024.

A igualdade de género é plenamente integrada em todo o apoio da UE à Ucrânia. A UE está empenhada em assegurar a plena responsabilização pela violência sexual relacionada com o conflito cometida durante a invasão em grande escala da Rússia e esforça-se por adotar uma abordagem sensível às questões de género, centrada nos sobreviventes e ao trauma em todos os esforços para responder à guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia e ao seu impacto nas mulheres e nas raparigas. Através do programa EU4Recovery, executado pela ONU Mulheres, a UE apoia ações destinadas a prevenir a violência baseada no género e a prestar apoio às vítimas e sobreviventes.²⁶⁹ O programa procura igualmente reforçar o acesso à justiça, capacitando juridicamente as vítimas e os sobreviventes e reforçando as capacidades das pessoas envolvidas no setor da justiça.

Tendo em conta o número sem precedentes de pessoas vulneráveis, na sua maioria mulheres e crianças, que chegam à UE devido à guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, a UE intensificou os seus esforços para fazer face aos riscos do tráfico de seres humanos através do reforço do plano de ação operacional da EMPACT contra o tráfico de seres humanos. A EMPACT (Plataforma Multidisciplinar Europeia contra as Ameaças Criminosas) é uma iniciativa em matéria de segurança impulsionada pelos Estados-Membros da UE para identificar, dar prioridade e fazer face às ameaças colocadas pela criminalidade internacional grave e organizada.²⁷⁰ Foi desenvolvida uma ação operacional específica no âmbito da EMPACT TSH, sob a coordenação da Europol, para combater o tráfico relacionado com os países da Parceria Oriental, em especial a Ucrânia e a Moldávia, com especial destaque para o risco de exploração das pessoas temporariamente deslocadas da Ucrânia. Na Moldávia, um projeto de resposta a situações de crise sensível às questões de género apoia as comunidades vulneráveis, melhorando o acesso aos serviços básicos.

A igualdade de género também é devidamente tida em conta no apoio da UE em matéria de saúde mental às pessoas deslocadas ucranianas, a maioria das quais são mulheres e crianças. O Programa UE pela Saúde afetou mais de 3 milhões de EUR ao financiamento de projetos liderados por ONG para melhorar a saúde mental e o bem-estar psicológico das pessoas deslocadas da Ucrânia, tanto no próprio país como na UE. O programa também financia a prestação de primeiros socorros psicológicos e apoio ao trauma para pessoas deslocadas à força em 28 países,²⁷¹ em parceria com a Federação Internacional das Sociedades da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho. O projeto

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

271 23 Estados-Membros da UE, mais a Noruega, a Islândia, a Moldávia, o Montenegro e a Ucrânia.

dispõe de um orçamento de 31,2 milhões de EUR e procura prestar apoio às vítimas, bem como melhorar as capacidades das equipas de primeira intervenção, num contexto em que as deslocações forçadas conduziram a um aumento da violência baseada no género com um grave impacto negativo na saúde mental das vítimas. Uma vez que 62 % das pessoas deslocadas da Ucrânia nos países do projeto são mulheres, o projeto coloca uma forte ênfase no género. As mulheres também desempenham um papel fundamental como socorristas de primeira linha, uma vez que representam 73,5 % dos socorristas de primeira linha formados em primeiros socorros psicológicos e apoio psicossocial. Até outubro de 2024, um total de 23 680 profissionais de saúde, voluntários, socorristas e outros profissionais receberam formação para prestar primeiros socorros psicológicos e de saúde mental e apoio psicossocial, tendo cerca de 500 000 pessoas deslocadas obtido apoio.

Integração da perspetiva de género na ação externa da UE

A UE promove a igualdade de género e o empoderamento das mulheres nas suas parcerias internacionais, nos diálogos políticos e sobre direitos humanos com países terceiros, na política comercial da UE, bem como nas políticas de vizinhança e de alargamento da UE. O Plano de Ação da UE sobre a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres nas Relações Externas (Plano de Ação em matéria de Género III), adotado em 2021 e prorrogado até 2027, continua a orientar os esforços para colocar a igualdade de género na vanguarda da ação externa da UE.²⁷² Prevê a integração da perspetiva de género em todas as políticas e setores externos, desde a ajuda humanitária financiada pela UE às missões civis da PCSD, mas também nos investimentos realizados pelo Fundo Europeu para o Desenvolvimento Sustentável Mais ou no compromisso da UE com a sua região vizinha, incluindo os países candidatos e potenciais candidatos. O GAP III estabelece o objetivo ambicioso de que, até 2025, pelo menos 85 % das novas ações externas da UE devem contribuir para a igualdade de género e para o empoderamento das mulheres e das raparigas. Os dados cumulativos relativos ao período 2021-2023 mostram que 78,4 % de todas as ações externas são sensíveis às questões de género ou específicas,²⁷³ o que representa um aumento significativo em relação aos 64,7 % registados em 2019.

A abordagem «Equipa Europa», que reúne a UE, os seus Estados-Membros com a sua rede diplomática, instituições financeiras e organizações de execução, bem como o BEI e o BERD, a fim de melhorar a coordenação e aumentar o impacto europeu na cena internacional, está no cerne da abordagem da UE em matéria de ação externa. Permitiu integrar plenamente os esforços em matéria de igualdade de género na Estratégia Global Gateway, no valor de 300 mil milhões de EUR – nos domínios da educação, da saúde, do digital, da energia e das alterações climáticas – contribuindo para transições mais inclusivas, justas, ecológicas e digitais. As ações específicas recentemente lançadas promovem, nomeadamente, o trabalho digno e a luta contra a violência baseada no género no Bangladesh, a proteção social sensível ao género no Maláui, a igualdade de género, a paz e a coesão social nas regiões afetadas por conflitos nos Camarões, a transição ecológica liderada pelas mulheres no Vietname e a inclusão e coesão social na América Latina e nas Caraíbas.

272 Comunicação Conjunta ao Parlamento Europeu e ao Conselho, Plano de Ação III da UE em matéria de igualdade de género – Uma agenda ambiciosa para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres na ação externa da UE, JOIN(2020) 17 final.

273 85 % das ações ao abrigo do Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional – Europa Global, 75 % ao abrigo do Instrumento de Assistência de Pré-Adesão 2021-2027, 28 % ao abrigo da política externa e de segurança comum, 88 % das operações de ajuda humanitária em 2022 e 87 % em 2023.

Trabalhando em estreita colaboração com as instituições internacionais e as instituições de financiamento do desenvolvimento, a UE pretende aumentar o impacto do financiamento inovador e continuar a integrar uma perspetiva de género nos investimentos realizados pelo FEDS+, a fim de promover o acesso das mulheres ao financiamento, o empreendedorismo e a participação no mercado de trabalho, entre outros. 72 % de todas as operações do FEDS+ comunicadas em 2023 são integradas na perspetiva de género.

A UE continua a envidar esforços para tornar a ajuda humanitária que financia mais sensível às necessidades e capacidades diferenciadas das mulheres, raparigas, homens e rapazes, nomeadamente exigindo que os parceiros realizem análises de risco sensíveis às questões de género²⁷⁴ e utilizando um marcador de género e idade para acompanhar e medir em que medida as ações humanitárias financiadas pela UE integram considerações de género e idade.²⁷⁵ Este instrumento tem sido utilizado continuamente desde 2014 e visa melhorar a qualidade da ajuda humanitária, certificando-se de que cada ação é sensível ao género e à idade. A UE também financiou sistematicamente a luta contra a violência baseada no género e o apoio às necessidades em matéria de saúde e direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e raparigas em situações humanitárias. Duas sessões do Fórum sobre Proteção Civil de 2024 centraram-se na inclusão de género – respetivamente em equipas de proteção civil e abrigos de emergência inclusivos. Foi também criada uma página dedicada à inclusão no âmbito da Rede Europeia de Conhecimentos sobre Proteção Civil.²⁷⁶

A igualdade de género é também um elemento fundamental do compromisso da UE com os países candidatos e potenciais candidatos. No seu pacote anual relativo ao alargamento, a Comissão Europeia apresenta uma avaliação pormenorizada da situação em cada país candidato e potencial candidato e define orientações sobre as prioridades de reforma. O pacote inclui sempre uma avaliação da igualdade de género e dos direitos das mulheres. No contexto das negociações de adesão, a Comissão Europeia também acompanha continuamente a evolução da igualdade de género e os esforços dos países para combater a violência baseada no género. Em junho de 2024, a União Europeia iniciou negociações de adesão com a Ucrânia e a Moldávia, o que significa que a Comissão Europeia tenciona realizar uma avaliação da situação da igualdade de género e dos direitos das mulheres em ambos os países.

Na sequência do lançamento do Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género da Parceria Oriental, em outubro de 2023 – uma plataforma para reforçar a aplicação da igualdade de género nas cinco prioridades políticas a longo prazo da Parceria Oriental –, realizaram-se três eventos bem-sucedidos em fevereiro, maio e dezembro de 2024, que permitiram aos participantes debater os desafios, as boas práticas e os ensinamentos retirados em termos de políticas e programas em matéria de igualdade de género.

274 As análises de risco sensíveis às questões de género ajudam a compreender melhor os papéis, o acesso aos recursos, as desigualdades existentes e as estruturas locais de apoio, as necessidades específicas, as vulnerabilidades, os riscos, as estratégias de resposta e as capacidades das mulheres, raparigas, rapazes e homens.

275 Gender-Age Marker Toolkit, https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf (não traduzido para português).

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

As parcerias mundiais e os esforços multilaterais da UE em matéria de igualdade de género

A UE continuou a aproveitar todas as oportunidades para promover e defender o pleno exercício de todos os direitos humanos pelas mulheres e raparigas através dos seus compromissos mundiais e multilaterais. Colaborou estreitamente com o sistema das Nações Unidas, incluindo a ONU Mulheres, o Fundo das Nações Unidas para a População, a UNICEF, o Conselho dos Direitos do Homem e a Terceira Comissão da Assembleia Geral das Nações Unidas. A UE continuou a apoiar a plena aplicação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a promover o trabalho das mulheres defensoras dos direitos humanos, das organizações (de direitos) das mulheres e das organizações lideradas por jovens em várias instâncias multilaterais. A UE está também a acompanhar e a apoiar a operacionalização do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5 relativo à igualdade de género a todos os níveis de governação, através de investigação destinada a capacitar as administrações locais para adaptarem as metas globais aos seus contextos específicos, no âmbito do projeto relativo aos ODS locais.²⁷⁷

A UE participou na 68.ª sessão da Comissão sobre o Estatuto da Mulher (CSW68), que teve lugar na sede das Nações Unidas em Nova Iorque, em março de 2024. A UE convidou representantes da sociedade civil como parte da sua delegação chefiada pela antiga comissária da UE para a Igualdade, Helena Dalli. No âmbito da sua ação de sensibilização, a UE organizou igualmente quatro eventos paralelos, incluindo um diálogo intergeracional organizado e moderado pelos delegados da UE para a juventude, intitulado «HerPower: Poder da Educação para a Igualdade de Género», em parceria com a UNICEF. A UE consolidou o seu papel de bloco regional progressista bem coordenado na 68.ª sessão da CSW. O documento final é único na sua aplicação de uma perspetiva de género à erradicação da pobreza, às políticas sociais e às principais questões das finanças internacionais, como a dívida, a fiscalidade, o comércio internacional e a reforma da arquitetura financeira internacional. O texto assume compromissos firmes em matéria de capacidade jurídica, autonomia económica e independência das mulheres, assentes no seu direito ao trabalho e na partilha equitativa das responsabilidades domésticas e de prestação de cuidados entre homens e mulheres num agregado familiar. Também se compromete a investir na economia da prestação de cuidados.

Enquanto colíder da Coligação de Ação contra a Violência Baseada no Género, a Comissão Europeia continuou a apoiar e a ser parceira do Fórum Geração da Igualdade, uma iniciativa multilateral mundial lançada em 2021 para promover os direitos das mulheres e a igualdade de género em todo o mundo.²⁷⁸ Como tal, a Comissão apoiou uma melhor coordenação com várias partes interessadas, incluindo a sociedade civil, a fim de promover a igualdade de género no Pacto Digital Global, no Pacto para o Futuro e na 79.ª Assembleia Geral das Nações Unidas.²⁷⁹ O relatório de 2024 sobre a responsabilização destaca os progressos tangíveis no sentido da

²⁷⁷ O projeto de ODS locais do JRC reflete o compromisso da UE de integrar a igualdade de género em todos os ODS e níveis de governação. A brochura «Not Another SDG 5» sintetiza os desafios, as boas práticas e as recomendações para a igualdade de género na UE, com destaque para a capacitação dos governos locais para adaptarem as metas globais aos seus contextos únicos. Outras investigações atualmente em análise visam reforçar os quadros de acompanhamento do ODS 5, promovendo dados desagregados por género, abordagens participativas e análises intersetoriais, promovendo assim políticas transformadoras que colmatem o fosso entre as ambições globais e as realidades locais.

²⁷⁸ <https://commitments.generationequality.org/>

²⁷⁹ <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

consecução dos objetivos em matéria de igualdade de género que o Fórum Geração da Igualdade e os seus responsáveis empenhados ²⁸⁰ conseguiram alcançar.

À margem da 29.ª Conferência das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas, realizada em Baku, em novembro de 2024, a UE organizou um painel de debate sobre o tema «Investir na igualdade de género para uma transição justa e ecológica», em conjunto com a Agência Sueca de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento e com a cooperação da ONU Mulheres. O debate destacou o impacto da crise climática em função do género: as mulheres e as raparigas são as que sofrem o maior impacto das alterações climáticas, enquanto as desigualdades de género são amplificadas como consequência das alterações climáticas. No entanto, as organizações de defesa dos direitos das mulheres podem desempenhar um papel fundamental nos processos de tomada de decisão relacionados com o financiamento da luta contra as alterações climáticas.

A UE continuou a defender e a promover a igualdade de género no quadro das principais instâncias multilaterais, como o G7 e o G20. A UE desempenhou um papel central no Grupo de Trabalho do G7 para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres. Contribuiu para os debates sobre a luta contra a violência baseada no género e a emancipação económica das mulheres nas sociedades do G7 e a nível mundial, nomeadamente durante uma reunião ministerial do G7 sobre a igualdade de género e a emancipação das mulheres, que teve lugar em Matera, em outubro de 2024. A terceira edição do painel sobre as disparidades de género, ²⁸¹ um resultado anual para acompanhar os progressos no sentido da igualdade de género nos países do G7 e na UE desde 2022, foi publicada em junho de 2024, antes da Cimeira dos Dirigentes do G7.

2024 marcou igualmente o primeiro ano de existência do grupo de trabalho específico para a emancipação das mulheres no âmbito do G20, tal como anunciado na Declaração dos Dirigentes de Deli de 2023. Sob a égide da Presidência brasileira, os debates centraram-se na igualdade, incluindo a autonomia e a economia da prestação de cuidados, no combate à misoginia e à violência e nas alterações climáticas. Em outubro de 2024, realizou-se em Brasília uma reunião ministerial do G20 sobre o empoderamento das mulheres. Tal proporcionou aos países do G20 e à UE a oportunidade de reafirmarem o seu empenho em alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e em acelerar os progressos rumo aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, tal como referido numa declaração específica da presidência. ²⁸²

A igualdade de género continua também a estar no centro das parcerias da UE com diferentes organizações e regiões em todo o mundo. A UE continua a apoiar a União para o Mediterrâneo (UM) na aplicação da 5.ª Declaração Ministerial da UM sobre o reforço do papel das mulheres nas sociedades, adotada em Madrid em outubro de 2022, com destaque para o reforço dos quadros jurídicos, a melhoria do acesso das mulheres à liderança, o aumento da participação das mulheres na vida económica e o combate à violência contra as mulheres e as raparigas. A UE apoia igualmente ações lideradas por jovens conduzidas pela UM, bem como pela Fundação Anna Lindh.

²⁸³

²⁸⁰ <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

²⁸¹ <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps,opportunities%20between%20men%20and%20women>

²⁸² <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

²⁸³ Por exemplo, o Fórum da Juventude da UM, o Laboratório da Juventude Med 2024 da UM, os seminários e reuniões da UM sobre o empoderamento das mulheres, o Programa de Liderança da Sociedade Civil Jovem da Fundação Anna Lindh ou o Programa Juventude em Ação do Mediterrâneo.

Pôr termo à violência baseada no gênero

O compromisso da UE de pôr termo à violência baseada no gênero traduziu-se progressivamente em medidas práticas e financiamento ao longo dos últimos anos. Em 2023 e 2024, a UE afetou cerca de 50 milhões de EUR do seu orçamento para a ajuda humanitária a ações específicas destinadas a prevenir, atenuar e responder à violência baseada no gênero em situações de emergência – contra 41,3 milhões de EUR em 2022 e 33,1 milhões de EUR em 2021.

A UE continua a apoiar a iniciativa «Spotlight», a maior iniciativa mundial destinada a eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e as raparigas até 2030, lançada em 2017 pela UE com as Nações Unidas. Seis anos após o seu lançamento, a iniciativa Spotlight foi plenamente implementada em cinco regiões através de 26 programas nacionais, 5 programas regionais e dois programas com fundos fiduciários das Nações Unidas. Graças ao seu sucesso, foi selecionada como uma das 12 iniciativas de elevado impacto no âmbito dos ODS. À medida que o projeto «Spotlight» entra na sua fase 2.0, a UE e a ONU estão a trabalhar para apoiar as realizações e os conhecimentos adquiridos através da iniciativa «Spotlight», no valor de 16,5 milhões de EUR, através do programa de alto impacto para a eliminação da violência até 2030, e continuando a investir em novos programas nacionais e regionais. A nível nacional, a Comissão Europeia disponibilizou até à data 36 milhões de EUR para o projeto Spotlight 2.0 no Uganda, na Serra Leoa e no Equador, estando previstos 20 milhões de EUR para uma segunda fase do Programa Regional para África.

A campanha emblemática de participação digital #WithHer da Spotlight está no centro dos esforços da UE para combater os estereótipos de gênero e as normas sociais nocivas, uma das causas profundas da violência baseada no gênero. #WithHer concentra-se na curadoria de conversas online entre influenciadores culturais e fornece uma plataforma para as histórias de ativistas e sobreviventes. A campanha chegou a mais de 224 milhões de utilizadores em X (anteriormente Twitter), Facebook e Instagram desde 2021 e contribuiu significativamente para desafiar normas e estereótipos de gênero nocivos através das suas mensagens cuidadosamente concebidas. O êxito da campanha #WithHer levou ao lançamento do Fundo WithHer para disponibilizar recursos diretamente a uma coorte de seis organizações de mulheres de base que trabalham para pôr termo à violência contra as mulheres e as raparigas. Aproximadamente 70 % dos fundos (500 000 USD) destinaram-se diretamente a organizações beneficiárias de subvenções flexíveis e sem restrições, permitindo aos beneficiários cobrir custos organizacionais essenciais que raramente são cobertos por financiamento baseado em projetos.

Com o Plano de Ação III da UE para a Igualdade de Género, a UE comprometeu-se a aumentar o apoio financeiro e político às organizações feministas e de defesa dos direitos das mulheres nos países parceiros e a combater a redução do espaço da sociedade civil, que agrava o retrocesso em matéria de direitos humanos das mulheres, limitando a capacidade das pessoas para responsabilizar os seus governos. As organizações de defesa dos direitos das mulheres e os movimentos feministas desempenham um papel fundamental na promoção do progresso a longo prazo, combatendo os fatores estruturais da desigualdade de gênero, como os sistemas patriarcais, as normas sociais nocivas e as práticas culturais que perpetuam a violência e a discriminação com base no gênero. O programa de sensibilização, criação de coligações e ação feminista transformadora para pôr termo à violência contra as mulheres, no valor de 22 milhões de EUR, que foi lançado à margem da Cimeira do Futuro das Nações Unidas de 2024, é outro resultado prático do compromisso da UE de pôr termo à violência contra as mulheres e as raparigas.

Paralelamente, a UE utilizou todos os instrumentos ao seu dispor para combater a situação difícil da violência baseada no gênero em situações de emergência e da violência sexual relacionada com conflitos. A UE contribuiu com 2 milhões de EUR para o Fundo Mundial de Sobreviventes,

financiando reparações e reparações para as vítimas de violência sexual relacionada com conflitos. Em vários países do mundo, o trabalho do Fundo Mundial de Sobreviventes levou os governos a dar os primeiros passos no desenvolvimento de legislação conexa e na conceptualização de programas de reparação. Até à data, mais de 3 000 sobreviventes receberam ou começaram a receber medidas de reparação provisórias abrangentes através de projetos na Guiné, na República Democrática do Congo, no Iraque e na Turquia (incluindo sobreviventes da Síria). Em setembro de 2024, a UE convocou igualmente o primeiro diálogo de alto nível entre a Direção-Geral da Proteção Civil e das Operações de Ajuda Humanitária Europeias da Comissão Europeia e o Fundo das Nações Unidas para a População. A UE trabalhou em estreita colaboração com o Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para a Violência Sexual em Conflitos e facilitou um intercâmbio com o Comité Político e de Segurança. Para assinalar o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Sexual em Conflitos, em 19 de junho, a Alta Representante da UE para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança, Josep Borrell, e a Representante Especial das Nações Unidas para a Violência Sexual em Conflitos, Pramila Patten, emitiram uma declaração conjunta.

As medidas restritivas (sanções) são outro instrumento fundamental para a UE reforçar a responsabilização pela violência sexual relacionada com conflitos de género. Em abril de 2024, a UE impôs medidas restritivas contra três entidades no âmbito das suas sanções globais em matéria de direitos humanos (EUGHRSR) devido à violência sexual e baseada no género generalizada, tendo em conta as suas responsabilidades nos ataques terroristas brutais e indiscriminados que ocorreram em Israel em 7 de outubro de 2023.²⁸⁴ Paralelamente, a UE tem apelado continuamente a um cessar-fogo imediato, ao fim dos ataques a civis e à destruição de infraestruturas civis essenciais, bem como à proteção das pessoas deslocadas. A UE apoiou ativamente e colaborou com os parceiros internacionais em medidas irreversíveis e tangíveis para a solução assente na coexistência de dois Estados, nomeadamente através do lançamento, em setembro de 2024, da Aliança Mundial para a aplicação da solução assente na coexistência de dois Estados. A iniciativa, que é co-liderada pela UE e inclui 100 Estados participantes e organizações internacionais, proporciona uma plataforma de cooperação com parceiros regionais e internacionais para salvaguardar e promover uma solução política para o conflito israelo-palestiniano. A UE também aumentou significativamente a sua ajuda humanitária em 2024, com 237 milhões de EUR afetados à Palestina,²⁸⁵ e procurou apoiar as mulheres e as raparigas na Palestina através de iniciativas que abordam a violência baseada no género e as atividades de proteção. Em 18 de janeiro de 2025, o alto representante emitiu uma declaração em nome da UE saudando calorosamente o acordo de cessar-fogo em Gaza, que prevê a libertação gradual dos reféns, o fim das hostilidades e a atenuação do sofrimento humanitário em Gaza.²⁸⁶ Após o termo da primeira fase do acordo de cessar-fogo, em março de 2025, a UE apelou ao rápido reatamento das negociações sobre a segunda fase.

A UE apoia igualmente projetos específicos de combate à violência baseada no género. Estas vão desde a prestação de apoio aos sobreviventes de violência baseada no género, ajudando a documentar e denunciar violações dos direitos humanos contra mulheres e raparigas na Etiópia,²⁸⁷ à

284 Decisão (PESC) 2024/1074 do Conselho. As entidades incluídas na lista são as Brigadas Al-Quds, o braço armado da Jiade Islâmica Palestiniana, que a UE designou como organização terrorista; a Força Nukhba, uma unidade de forças especiais da organização terrorista Hamas designada pela UE; e as Brigadas Qassam, a ala militar do Hamas.

285 Esta designação não deve ser interpretada como o reconhecimento de um Estado da Palestina e não prejudica as posições individuais dos Estados-Membros sobre esta questão.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

287 «Reforçar as respostas centradas nos sobreviventes: Holistic, Comprehensive, Survivor-Centred Gender Based Violence (GBV) in Emergencies programming in Tigray» (5 milhões de EUR, 12/2021-08/2024) e «Enhancing Access to Justice for GBV Survivors through Local Engagement in Afar and Amhara regions of Ethiopia» (1 milhão de EUR, 12/2023-06/2025).

luta contra os estereótipos de género na Parceria Oriental,²⁸⁸ ao reforço dos sistemas de encaminhamento para vítimas e sobreviventes e ao apoio à conceção de legislação sensível às questões de género em matéria de ciberviolência nos Balcãs Ocidentais.²⁸⁹

Mulheres, paz e segurança

A UE continuou a trabalhar na implementação da Abordagem Estratégica da UE para as Mulheres, a Paz e a Segurança (MPS) e do seu plano de ação, trabalhando no sentido de continuar a consagrar uma perspetiva de igualdade de género na diplomacia, no diálogo político e nas decisões políticas da UE. O calendário do Plano de Ação da UE para as Mulheres, a Paz e a Segurança (MPS) foi prorrogado até 2027, a fim de o alinhar com o quadro financeiro plurianual e o GAP III. No debate aberto do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre as mulheres, a paz e a segurança, realizado em 25 de outubro de 2024, o Embaixador da UE para o Género e a Diversidade, Ronner-Grubacic, proferiu uma declaração sobre a participação das mulheres na paz e na segurança internacionais, da teoria à prática.

A UE contribuiu para a agenda para as mulheres, a paz e a segurança

- apoiar projectos em matéria de igualdade entre homens e mulheres e de segurança e manutenção da paz na Moldávia, bem como na Mongólia, na Indonésia e noutros países asiáticos, através do apoio à Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN);
- apoiar os esforços de desminagem para que as pessoas deslocadas internamente no Azerbaijão possam regressar em segurança;
- apoiar a liderança das mulheres nos mecanismos de alerta rápido e de proteção civil em Mianmar/Birmânia;
- adopção de um plano de acção nacional em matéria de MPS no Vietname;
- apoiar a criação de sistemas comunitários formais de alerta rápido e de resposta rápida na Somália; e
- apoiar a institucionalização e a localização da agenda MPS nas Filipinas.

A UE também utilizou o seu poder diplomático para

- organizar sessões de informação diplomáticas sobre as mulheres, a paz e a segurança na Indonésia e para a ASEAN;
- organizar um grupo de doadores de acolhimento para a igualdade de género no Turquemenistão;
- inscrever os direitos das mulheres na agenda dos diálogos sobre direitos humanos entre a UE e a Indonésia, o Turquemenistão, o Usbequistão, o Laos, o Cazaquistão e o Usbequistão; e

288 «UE 4 Igualdade de género: Together Against Gender Stereotypes and Gender-Based Violence II» [Juntos contra os estereótipos de género e a violência baseada no género II], executado pelo FNUAP e pela ONU Mulheres.

289 «EU4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women» implementado nos países dos Balcãs Ocidentais (Albânia, Bósnia-Herzegovina, Kosovo*, Montenegro, Macedónia do Norte, Sérvia). *Esta designação não prejudica as posições relativas ao estatuto e está conforme com a Resolução 1244/1999 do CSNU e com o parecer do TIJ sobre a declaração de independência do Kosovo.

- organizar várias reuniões com mulheres defensoras dos direitos humanos e apoiá-las directamente, por exemplo no Paquistão.

As missões e operações da política comum de segurança e defesa (PCSD) no âmbito do programa temático «Paz, estabilidade e prevenção de conflitos» do Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional continuaram a desempenhar um papel fundamental na concretização da agenda MPS. Em conformidade com as orientações operacionais do Comandante das Operações Civis sobre a integração da perspectiva de género, as missões aplicam uma grande variedade de medidas de integração da perspectiva de género nas suas atividades de acompanhamento, orientação, aconselhamento e formação. A prevenção e a proteção são aspetos essenciais dos mandatos das missões, orientando o seu trabalho na prevenção e proteção das mulheres e raparigas contra a violência sexual e baseada no género relacionada com conflitos. Visam igualmente reforçar a participação das mulheres na reforma do setor da segurança civil, apoiando as associações de mulheres pertinentes, aumentando as possibilidades de as mulheres progredirem nas suas carreiras e reformando as políticas de recursos humanos de uma forma sensível às questões de género.

A UE continuou também a reunir-se com representantes de organismos não governamentais de mulheres de diferentes partes do mundo e a apoiar a plena, equitativa e significativa participação e liderança das mulheres e raparigas na prevenção e resolução de conflitos. Continuou a ser dada especial atenção ao reforço do papel das mulheres mediadoras em todas as vias de mediação, com a ajuda de um conselheiro para as questões de género que apoia o mecanismo de mediação da UE, a fim de assegurar uma abordagem sensível às questões de género em todas as missões de mediação. A UE prestou apoio às mulheres enquanto «mediadoras internas»²⁹⁰ em diferentes contextos de conflito através de parceiros de execução e encomendou um estudo sobre as redes regionais de mediadoras femininas. A UE organizou igualmente intercâmbios regulares sobre o papel das redes regionais de mulheres mediadoras e facilitou a comunidade de práticas da UE em matéria de mediação para a paz e um seminário sobre mediação e justiça transicional (ambos em outubro de 2024).

A UE prestou apoio específico para aumentar a participação das mulheres no Processo de Paz no Médio Oriente. O projeto do Conselho Consultivo das Mulheres, no valor de 1 milhão de EUR, atualmente na sua segunda fase, apoia a participação das mulheres no processo de paz sírio. O Conselho Consultivo das Mulheres é o primeiro mecanismo de inclusão de género criado para uma missão política especial das Nações Unidas. O Conselho de Administração é um grupo de 15 mulheres da Síria, formado em 2016, encarregado de aconselhar o Enviado Especial das Nações Unidas sobre todos os aspetos do processo político. Visa assegurar uma representação substancial das mulheres nas conversações de paz aquando do diálogo com as partes interessadas políticas locais, nacionais, regionais e internacionais. O grupo conseguiu reunir vozes de todos os círculos eleitorais, inclusive sobre questões mais controversas, como a preparação de um projeto de Constituição.

No Sudão, a UE prestou apoio a um processo político inclusivo, com destaque para o papel das (jovens) mulheres sudanesas, através de três rondas de consultas às partes interessadas civis e de um diálogo específico com os jovens, para além do apoio às vítimas de violência sexual relacionada com conflitos. Na Etiópia, estão previstos mais apoio em matéria de saúde mental e psicossocial e apoio às vítimas de violência sexual relacionada com conflitos, a fim de complementar os diálogos políticos existentes. Na República Centro-Africana e em Moçambique, a UE financiou um projeto

²⁹⁰ A Mediação Interna é uma abordagem transformadora e de base para a construção da paz, na qual membros confiáveis da comunidade, conhecidos como Mediadores Internos, resolvem conflitos locais através do diálogo.

destinado a aumentar a participação efetiva das mulheres nas forças armadas e nas interações entre as populações militar e civil. Em Bangsaramo, uma região autónoma das Filipinas, o Programa de Assistência à Transformação dos Campos através da Inclusão, Prevenção da Violência e Capacitação Económica integra uma perspetiva de género nos seus esforços para transformar os seis principais campos declarados da Frente Moro de Libertação Islâmica em comunidades pacíficas e produtivas.

No início de 2024, foi também definida uma nova metodologia da UE para a análise de conflitos sensível às questões de género, tal como previsto na Bússola Estratégica da UE, com base num exercício conjunto UE-ONU de análise de conflitos sensível às questões de género, que teve lugar entre maio e setembro de 2024. O exercício pilotou tanto a metodologia conjunta (que integra o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e as metodologias da UE) como a abordagem de parceria conjunta UE-ONU.

A situação dos direitos humanos das mulheres e das raparigas no Afeganistão continuou a agravar-se em 2024. Com a codificação de uma «lei da moralidade» em agosto de 2024, os talibãs institucionalizaram um sistema formal de discriminação, limitando a capacidade das mulheres para participarem não só na política, mas também em atividades sociais, económicas e educativas. A proibição do ensino secundário persiste e os talibãs continuam a restringir sistematicamente o acesso ao sistema de ensino formal, limitando a escolha das opções de ensino e mesmo restringindo o ensino no estrangeiro. As exceções em alguns setores que inicialmente foram poupadas, como a saúde, foram entretanto revertidas (as mulheres foram impedidas de frequentar formação médica em dezembro de 2024). As proibições impostas às trabalhadoras das ONG (dezembro de 2022) e das agências das Nações Unidas (abril de 2023) não foram levantadas. O Ministério de Prevenção do Vício, Promoção da Virtude (PVPV) ganhou poderes de execução adicionais e continua a impor restrições económicas, sociais, privadas e políticas contra as mulheres. As mulheres são regularmente sujeitas a castigos corporais (também em público) pelos tribunais da sharia.

A UE continua empenhada em apoiar as mulheres afegãs e mantém um diálogo regular com as mulheres e os ativistas dos direitos das mulheres ainda no Afeganistão, facilitando simultaneamente a passagem segura dos defensores dos direitos humanos para fora do Afeganistão. Desde julho de 2024, a Delegação da UE no Afeganistão também atua como copresidente do grupo de trabalho técnico do setor das questões de género e dos direitos humanos no âmbito do Grupo de Coordenação para o Afeganistão. Através do projeto da Iniciativa de Diálogo Inclusivo com o Afeganistão, no valor de 6 milhões de EUR, a UE apoia a integração das vozes das mulheres em formatos de diálogo através da formação e do desenvolvimento de mulheres profissionais no Afeganistão (nos setores dos meios de comunicação social, da saúde e das empresas, onde as mulheres ainda são autorizadas a trabalhar pela legislação talibã). Além disso, através de uma parceria de 15 milhões de EUR com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, a UE apoia ativamente a emancipação económica das mulheres no setor privado.

A UE está a aplicar e a acompanhar de perto a prestação de ajuda baseada em princípios, em conformidade com o princípio «para as mulheres por mulheres» acordado com outros grandes doadores internacionais. No âmbito destes esforços, através de uma parceria de 15 milhões de EUR com a ONU Mulheres, a UE financiou um perfil de género para o Afeganistão em 2024, a fim de ajudar a quantificar e qualificar em que medida as novas leis impostas pelos talibãs estão a restringir e a infligir danos sociais às mulheres, bem como recomendações sobre a forma como estas restrições podem ser abordadas.

Igualdade de participação e emancipação económica

A UE está empenhada na participação equitativa, plena e significativa das mulheres na sociedade, nomeadamente na esfera política e económica. A UE visa promover a liderança política das mulheres, bem como a sua participação em setores internacionais fundamentais em que estão sub-representadas, como a luta contra o terrorismo. Em termos de emancipação económica, a UE apoia a participação das mulheres na dupla transição digital e ecológica, através de investimentos sensíveis às questões de género, e promove a igualdade de género através da política comercial.

Em março de 2024, a UE lançou uma nova componente da sua Iniciativa para a participação democrática das mulheres e dos jovens,²⁹¹ um esforço de colaboração que visa promover a participação plena e efetiva das mulheres na política e na tomada de decisões em todo o mundo. Financiado com 11,5 milhões de EUR por um período de três anos, este programa aborda os obstáculos persistentes que impedem a representação das mulheres na vida pública, incluindo estereótipos de género enraizados e práticas discriminatórias.

A UE apoia igualmente um estudo sobre a participação política e a liderança das mulheres na ASEAN, em colaboração com o Comité das Mulheres da ASEAN. O estudo visa formular recomendações até 2025 para institucionalizar um mecanismo de acompanhamento dos progressos regionais em matéria de participação política e liderança das mulheres.

Já em 2022, o Conselho da União Europeia reconheceu que o esforço mundial para prevenir e combater o terrorismo e o extremismo violento deve implicar uma forte dimensão sensível às questões de género. Os esforços da UE para implementar esta visão incluem o apoio à integração da perspetiva de género nos trabalhos do Fórum Mundial contra o Terrorismo, bem como um novo projeto sobre «As mulheres na luta contra o terrorismo» (3,5 milhões de EUR), a lançar em 2025, que procurará aumentar a participação ativa e significativa das mulheres e a sua representação na segurança e na luta contra o terrorismo em todo o mundo. No âmbito do programa CT JUST, a Comissão Europeia pretende aumentar a presença de mulheres nos serviços responsáveis pela aplicação da lei, a fim de melhorar as capacidades das autoridades ao longo de toda a cadeia criminosa antiterrorista. No sul do Mediterrâneo, o projeto regional «Momentum», financiado pela UE e em parceria com a Interpol, reforça a integração da perspetiva de género nas instituições responsáveis pela aplicação da lei. O Mecanismo de Reforma Climática do Investimento, cofinanciado pela UE, reforçou o seu trabalho sobre as reformas do ambiente empresarial que facilitam a participação das mulheres na economia. A UE continuou a promover o empreendedorismo e o acesso das mulheres ao trabalho através do mecanismo para as questões de género em África, nas Caraíbas e no Pacífico (ACP), através do qual a Comissão Europeia apoia o Banco Europeu de Investimento para conceder empréstimos aos bancos locais e regionais africanos, a fim de melhorar o acesso das mulheres ao financiamento e ao empreendedorismo, e da iniciativa da Equipa Europa «Investir em jovens empresas em África» (IYBA). Em 2024, foi aprovada uma nova plataforma de criação de mercado do programa IYBA para apoiar as empresas jovens e em crescimento, em especial as empresas lideradas por mulheres.

A UE também promoveu e apoiou a emancipação económica das mulheres na sua região vizinha, por exemplo através da iniciativa regional da Equipa Europa para o emprego através do comércio e do investimento na vizinhança meridional, a primeira ação regional totalmente dedicada à melhoria do acesso ao financiamento e à inclusão financeira das mulheres empresárias no sul do Mediterrâneo, e através do programa regional «UE 4 Igualdade de género – Empoderamento

291 https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en

económico das mulheres e fim da violência contra as mulheres», que visa promover a participação das mulheres e das raparigas na sociedade e impulsionar o potencial económico das mulheres.

A UE continuou a ser um membro ativo do grupo de trabalho informal sobre comércio e género na Organização Mundial do Comércio. Na 13.ª Conferência Ministerial, em 2024, o grupo de trabalho informal lançou, juntamente com o grupo de trabalho sobre micro, pequenas e médias empresas, um compêndio de iniciativas de inclusão financeira para mulheres empresárias. A UE colaborou igualmente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no projeto Comércio para o Trabalho Digno, que visa melhorar a aplicação das convenções fundamentais da OIT em países selecionados que mantêm relações comerciais com a UE, nomeadamente melhorando as condições de trabalho das mulheres e assegurando o cumprimento das convenções fundamentais 100 e 111 sobre a igualdade de remuneração e a não discriminação. A UE disponibilizou mais de 9 milhões de EUR de financiamento para o projeto entre 2019 e 2024.

Os objetivos em matéria de comércio e igualdade de género são parte integrante dos acordos comerciais e de investimento da UE. Em 2024 e no início de 2025, entraram em vigor acordos com Angola, o Chile, o Quênia e a Nova Zelândia que contêm compromissos juridicamente vinculativos e executórios em matéria de igualdade de género. Em dezembro de 2024, a UE e o Mercosul chegaram a um acordo político sobre um acordo comercial que contém disposições semelhantes. No âmbito dos trabalhos realizados no âmbito das recomendações em matéria de comércio e de género do Acordo Económico e Comercial Global UE-Canadá (CETA), a UE e o Canadá organizaram dois seminários sobre comércio e igualdade de género em 2024. No âmbito do Sistema de Preferências Generalizadas da UE, a UE acompanha o cumprimento, por parte dos países beneficiários, dos princípios das convenções internacionais fundamentais sobre a promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de género.

Para compreender melhor o impacto do comércio nas mulheres, todas as avaliações ex ante e ex post dos acordos comerciais realizadas pela Comissão contêm uma análise específica das questões de género. Em 2024, foi concluída a avaliação ex post do Acordo de Parceria Económica entre a UE e os países da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral. Além disso, a Comissão lançou, em 2024, avaliações ex post dos acordos comerciais UE-Canadá e UE-Japão, que também incluem análises específicas em matéria de género, com resultados esperados para 2025.

Conclusão

À medida que nos aproximamos do final da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, vemos que o caminho para alcançar a plena igualdade de género continua a ser longo e árduo. Após as eleições de 2024 para o Parlamento Europeu, assistimos, pela primeira vez na história do Parlamento Europeu, a uma diminuição da percentagem de deputadas. As manchetes do ano passado, desde a proibição da participação das mulheres na vida pública no Afeganistão até ao caso angustiante de Gisèle Pelicot em França, recordam claramente que os progressos em matéria de igualdade de género são frágeis e que ainda é necessária uma resiliência extraordinária para lutar pelos direitos das mulheres.

Além disso, as mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de decisão e a suportar o peso das tarefas domésticas e de prestação de cuidados. No entanto, estes desafios persistentes têm de ser comparados com os avanços dos últimos anos, que teriam sido impensáveis há apenas algumas décadas. O primeiro mandato da presidente Ursula von der Leyen (2019-2024) teve consequências em termos de legislação da UE em matéria de igualdade de género, que trouxe importantes desenvolvimentos em matéria de igualdade de remuneração, equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas, equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e combate à violência contra as mulheres. São agora necessários esforços comuns coordenados para garantir que estes atos legislativos são devidamente aplicados, de modo a que os direitos e a dignidade das mulheres e das raparigas sejam, finalmente e de forma coerente, aplicados, protegidos e promovidos.

É evidente que temos de fazer muito mais. O Índice de Igualdade de Género do EIGE mostra que a Europa está a avançar na direção certa, mas os progressos variam consideravelmente entre os Estados-Membros, com uma grande diferença entre o Estado-Membro com a pontuação mais elevada e o Estado-Membro com a pontuação mais baixa. Além disso, as lutas em curso que as mulheres enfrentam em determinados Estados-Membros e fora da UE contra as restrições e os retrocessos em matéria de direitos das mulheres, por exemplo no Irão, onde as mulheres resistem ao uso obrigatório do véu, sublinham a necessidade de uma ação e vigilância contínuas. Quando a mudança não surge naturalmente, é nossa responsabilidade colectiva agir.

À luz destes desafios, os esforços em prol da igualdade para todos e da igualdade em todos os seus sentidos continuarão a ser fundamentais para o trabalho da Comissão ao longo dos próximos cinco anos. O próximo roteiro para os direitos das mulheres reafirmará o direito fundamental à igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios da vida. Proporcionará uma oportunidade vital para refletir e elaborar estratégias sobre os objetivos a longo prazo da União da igualdade que queremos construir em conjunto.

Observações

(Pierre Dieumegard)

Os links da Internet foram copiados textualmente, sem verificação. Alguns estão incorretos porque o texto foi copiado de um documento de trabalho em que a ligação se dirigia a um servidor interno da Comissão Europeia. Por exemplo, algumas referências estão assinaladas com "Disponível em linha", mas o documento está localizado num endereço <https://europeaeu.sharepoint.com/>, inacessível a um leitor normal.

Para que os europeus se compreendam uns aos outros, recordamos a importância das línguas. A nota 57 mostra claramente que as traduções são difíceis: "Para a Lituânia, a percentagem é de 55 %, mas foi excluída do cálculo da média como valor anómalo. O resultado pode dever-se a um problema de tradução da palavra «slapping» que não tem uma tradução precisa para lituano e pode ter sido interpretada como uma forma menos grave de agressão física.»