Comissão Europeia

Compromisso estratégico para a igualdade de género

2016-2019

Justiça e Consumidores

Europe Direct é um serviço que responde
às suas perguntas sobre a União Europeia
Linha telefónica gratuita (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabinas telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2016
2016 — pp. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53441-6	doi:10.2838/28288	DS-04-15-858-PT-C
PDF	ISBN 978-92-79-53421-8	doi:10.2838/739114	DS-04-15-858-PT-N

© União Europeia, 2016
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

Printed in Belgium
Impresso em papel branqueado sem cloro elementar (ECF)

Compromisso estratégico para a igualdade de género

2016-2019

Estimado/a leitor(a),

Enquanto Comissária Europeia da Justiça, Consumidores e Igualdade de Género, congratulo-me por poder apresentar o nosso *Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019*.

Embora a Europa tenha progredido gradualmente nos últimos anos, graças a um trabalho árduo, tanto a nível local e nacional como europeu, a igualdade de género continua a ser uma tarefa inacabada. Estamos ainda muito aquém de alcançar a igualdade, em especial em domínios como a participação no mercado laboral, a independência económica, os salários e pensões, a igualdade nos cargos de direção, a luta contra a violência de género e a igualdade de género na nossa ação externa.

Para traçar o caminho a seguir pela União Europeia, recolhemos opiniões por toda a Europa sobre a igualdade de género, mediante a realização de um inquérito Eurobarómetro, um fórum sobre o futuro da igualdade de género e uma consulta pública na Internet. Avaliámos também os pontos fortes e fracos da Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015).

O presente *Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019* assinala uma nova fase nos nossos esforços para promover a igualdade entre homens e mulheres, continuando a privilegiar domínios prioritários de ação de particular importância. Nele se identificam mais de trinta açõeschave a levar a cabo nos cinco domínios prioritários, se fixa a calendarização e se definem os respetivos indicadores de acompanhamento. Além disso, é também salientada a necessidade de integrar a perspetiva da igualdade de género em todas as políticas da UE e nos programas de financiamento europeus. É esta a minha estratégia para garantir que a igualdade de género é promovida em toda a UE através de ações concretas e de medidas eficazes.

Aguardo com expetativa a oportunidade de poder trabalhar consigo nos próximos anos a fim de assegurarmos que a igualdade entre homens e mulheres se torna cada vez mais uma realidade.

Věra Jourová

Comissária para a Justiça, Consumidores e Igualdade de Género

1. INTRODUÇÃO

A promoção da igualdade entre homens e mulheres é uma das principais atribuições da UE. A igualdade de género é um valor fundamental da UE[1], um objetivo desta[2] e uma força motriz do crescimento económico[3]. A União deve procurar promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades[4].

A estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015[5] atribui a prioridade a **cinco grandes domínios de ação:**

- **igualdade em termos de independência económica;**
- **igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;**
- **igualdade no processo de tomada de decisões;**
- **dignidade, integridade e fim da violência baseada no género;**
- **igualdade entre homens e mulheres fora da UE.**

Foram realizados muitos progressos nos últimos anos[6], facto comprovado, por exemplo, pela taxa de emprego mais elevada de sempre registada para as mulheres (64% em 2014) e a sua crescente participação no processo de tomada de decisões em matéria económica. No entanto, esta tendência positiva é contrariada pela desigualdade que ainda subsiste noutros domínios, nomeadamente em termos de remunerações e rendimentos.

Os cinco domínios de ação prioritários identificados em 2010 permanecem válidos. As medidas adotadas nos últimos cinco anos para combater as desigualdades de género precisam de mais tempo para produzir os resultados e o apoio necessários, sob a forma de novas medidas. Simultaneamente, as recentes alterações socioeconómicas resultantes da crise económica, a rápida generalização da tecnologia digital e a imigração e a integração têm impacto sobre a igualdade de género.

Por conseguinte, tal como indicado no seu programa de trabalho de 2016[7], a Comissão irá prosseguir os seus esforços para promover a igualdade de género, os quais continuarão a incidir nos referidos cinco domínios prioritários. Serão necessários esforços de todos os intervenientes para se poder alcançar uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida, tanto na UE como fora dela. O presente «Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019» constitui um quadro de referência para um esforço acrescido a todos os níveis (europeu, nacional, regional ou local), visando reforçar o Pacto europeu para a igualdade entre homens e mulheres 2011-2020[8].

Foram recebidos contributos dos Estados-Membros, do Parlamento Europeu e de um vasto leque de partes interessadas, nomeadamente através de uma consulta pública que deu origem a quase 5 000 respostas. A esmagadora maioria das organizações que responderam (94%) considera que as prioridades definidas na estratégia atual continuam a ser válidas para futuros compromissos.

Este ponto de vista é confirmado pelos Estados-Membros, que também reconhecem a importância da ação a nível europeu para se criar um quadro de referência[9]. Cada vez mais Estados-Membros abordam os desafios da igualdade de género através de estratégias ou planos

1 Artigo 2.º do TUE.
2 Artigo 3.º do TUE.
3 *OCDE, «Closing the gender gap: act now»* [*Colmatar as desigualdades entre homens e mulheres: agir imediatamente*].
4 Artigo 8.º do TFUE.
5 *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 (COM(2010) 491).*
6 Ver, por exemplo: http://ec.europa.eu/justice/gender- equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.
7 COM(2015) 610.
8 Ver as conclusões do Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores) de 7 de março de 2011.
9 Parecer do comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres relativo à *Igualdade de género no século XXI: desafios e prioridades remanescentes.*

de ação nacionais para a igualdade entre homens e mulheres (ver anexo 5). Esses planos de ação variam em termos de prioridades e de ambição, mas todos (ver anexo 6) abrangem políticas sobre a violência com base no género e a igualdade entre os géneros no mercado laboral. A educação e a formação, os estereótipos de género e a conciliação da vida profissional e familiar são também abrangidos extensivamente. A área menos abordada é a do processo de tomada de decisões.

O «Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019» tem por base uma avaliação contínua[10] e *ad hoc*[11] da estratégia de 2010-2015, que concluiu, entre outros, que esta apresenta valor acrescentado em vários domínios, especialmente no que respeita à definição da agenda política e à aprendizagem, proporcionando um enquadramento adequado para se integrar a dimensão das questões de género na Comissão e para a implementação de um quadro coerente de estratégias para a igualdade de género nos Estados-Membros.

Os cidadãos europeus atribuem grande importância à promoção da igualdade de género: três quartos dos inquiridos (76%) num inquérito recente do Eurobarómetro consideraram[12] que o combate à desigualdade entre homens e mulheres deve ser uma prioridade da UE. Cerca de nove em cada dez (91%) concordara em que o combate à desigualdade entre homens e mulheres é necessário para se criar uma sociedade mais justa.

2. IGUALDADE DE GÉNERO EM 2015: DISPARIDADES E DESAFIOS

Durante a crise, o desemprego atingiu níveis insustentáveis em demasiados países, tanto para homens como para as mulheres. No entanto, em toda a UE, existem cada vez mais mulheres **economicamente ativas. O emprego** feminino atingiu o nível mais elevado de sempre (64%)[13] em 2014, ao passo que o emprego masculino (75%)[14] ainda não recuperou para os níveis anteriores à crise. Em consequência, cada vez mais famílias dependem financeiramente do trabalho das mulheres. As mulheres começaram a conquistar cargos de tomada de decisão em várias esferas da vida e, embora ainda representem apenas 21%[15] dos membros do conselho de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tal constitui uma importante melhoria (nove pontos percentuais), que foi operada nos últimos cinco anos. A melhoria mais substancial foi observada nos países que introduziram medidas legislativas específicas. O equilíbrio entre homens e mulheres na política registou igualmente melhorias, embora a um ritmo mais lento: a percentagem de mulheres nos parlamentos e governos nacionais aumentou de forma constante, de 22% e 21%, respetivamente, no final de 2004, para 29% e 27%, respetivamente, em 2015[16]. Foi também reduzida a desigualdade de género nos órgãos de tomada de decisão dos organismos de investigação:

10 Revisão intercalar da estratégia para a igualdade entre homens e mulheres e relatórios anuais.
11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf.
12 Eurobarómetro Especial n.º 428 (março de 2015).
13 Eurostat.
14 *Idem.*
15 Base de dados da Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores sobre o papel das mulheres e dos homens na tomada de decisões, abril de 2015.
16 *Idem.*

a percentagem de mulheres diretoras deste tipo de organismos aumentou em 15 dos 20 países da UE em relação aos quais existiam dados disponíveis para 2010 e 2014[17].

As atitudes face à igualdade de género estão a evoluir, mas as gerações mais novas não são imunes às disparidades entre homens e mulheres e aos estereótipos de género. Persistem desigualdades na área da educação — em termos de preferências quanto às áreas de estudo, de desempenho e de padrões de participação. Os rapazes, especialmente os provenientes dos meios mais desfavorecidos, abandonam a escola mais cedo do que as raparigas e deparam-se com muito mais dificuldades na leitura[18]. As mulheres são mais suscetíveis de possuir um curso superior, mas continuam a estar sobre-representadas nas áreas de estudo ligadas a papéis femininos tradicionais, como as áreas relacionadas com a prestação de cuidados, estando sub-representadas em áreas como as ciências, a matemática, as TI, a engenharia e outras carreiras conexas. Por conseguinte, **a desigualdade nas profissões** está a assumir novas formas em vez de diminuir e, apesar do seu investimento na educação, as mulheres jovens ainda têm uma probabilidade de ser economicamente inativas duas vezes superior à dos homens jovens. As mulheres também representam a maior fonte potencial de empreendedorismo por explorar, pois representam apenas 29% dos empresários.

Em termos de acesso aos **recursos financeiros ao longo da vida,** continua a ser difícil atingir a igualdade de género. As mulheres (em particular as migrantes e as mães responsáveis por famílias monoparentais) continuam a gerar uma percentagem muito mais baixa de rendimento no mercado laboral do que os homens. As mulheres empregadas, em especial as mães, são muito mais suscetíveis de trabalhar a tempo parcial e são pagas, em média, 16%[19] menos do que os homens por hora de trabalho. Por conseguinte, a disparidade entre homens e mulheres no rendimento global durante os anos de atividade atingiu os 41%[20], provocando uma grande disparidade de género nas pensões, que atualmente se situa nos 40%.[21] As mulheres de idade mais avançada correm muito mais risco de pobreza e de exclusão social do que os homens da mesma idade, não tendo sido observada qualquer tendência de atenuação nos últimos anos. Sem a adoção de novas medidas, as mulheres continuarão a ser economicamente desfavorecidas em virtude da maternidade durante a sua carreira e na reforma, em particular em resultado da repartição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados e de trabalho doméstico (as mulheres que trabalham continuam a dedicar mais duas horas e meia por dia às tarefas parentais e domésticas do que os homens)[22].

A violência com base no género é ainda generalizada e pode assumir muitas formas: uma em cada três mulheres já foi vítima de violência física ou sexual, 5% foram violadas a partir dos 15 anos e 20% foram vítimas de assédio em linha[23]. A violência pode ter lugar em qualquer lado — em casa, no local de trabalho, na escola, na rua ou através da Internet — independentemente do contexto social. A violência de género e os estereótipos negativos no domínio do desporto, por exemplo, são um problema generalizado[24]. Prejudicam as vítimas não só em termos de saúde e bem-estar, mas também em termos da sua vida profissional, afetando assim negativamente a sua independência financeira e a economia em geral. Estima-se que meio milhão de mulheres e raparigas na UE corram o risco de ser vítimas de mutilação genital feminina[25]. Além disso, as mulheres e raparigas constituem a maioria das vítimas de tráfico de seres humanos (68% de mulheres, 17% de homens, 12% de raparigas e 3% de rapazes)[26].

17 *SHE figures* [Números no feminino]: folheto informativo de 2015.
18 Ver, por exemplo, OCDE, de 2014, *Are boys and girls equally prepared for life?* http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf.
19 Eurostat, os dados disponíveis mais recentes são de 2012.
20 *Idem.*
21 Relatório sobre a adequação das pensões (2015) do Comité da Proteção Social e da Comissão Europeia.
22 Eurofound.
23 Agência dos Direitos Fundamentais (FRA).
24 Estudo sobre a violência de género no desporto: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport- eacea201502_en
25 Resolução do PE sobre o fim da mutilação genital feminina, 2012.
26 Eurostat.

A nível mundial, os direitos fundamentais das mulheres continuam a ser violados, sendo objeto de discriminação no acesso à educação, ao trabalho, à proteção social, à herança, aos bens, aos recursos económicos e fatores de produção, assim como na participação na tomada de decisões e na sociedade em geral.

As mulheres gastam duas a dez vezes mais tempo em trabalho não remunerado do que os homens, o que constitui um dos principais obstáculos à sua emancipação económica e política[27]. Cerca de 140 milhões de mulheres e raparigas em todo o mundo sofrem atualmente as consequências da mutilação genital feminina. Uma em cada nove raparigas casa antes dos 15 anos, sendo muitas forçadas a casar e a tornar-se mães antes dos 16 anos[28]. Isto tem sérias consequências: as complicações durante a gravidez ou o parto são a segunda principal causa de morte entre as adolescentes[29]. Desde que foram definidos os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio[30], os progressos em matéria de saúde materna têm sido lamentavelmente lentos, sendo as mulheres e raparigas desproporcionalmente afetadas pelo VIH. Esta situação resulta igualmente da incapacidade de garantir o acesso universal das mulheres e raparigas aos serviços de cuidados de saúde reprodutiva e sexual.

3. PRIORIDADES E AÇÕES-CHAVE PARA 2016-2019

No seu programa de trabalho, a Comissão reiterou o compromisso de continuar a promover a igualdade entre os géneros. Isto significa manter o foco das políticas de igualdade de género nos cinco domínios temáticos prioritários já definidos:

- aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e a igualdade entre os géneros em termos de independência económica;
- reduzir as disparidades de género nas remunerações, rendimentos e pensões e, assim, combater a pobreza entre as mulheres;
- promover a igualdade entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões;
- combater a violência de género e defender e apoiar as vítimas; e
- promover a igualdade de género e os direitos das mulheres em todo o mundo.

Apresenta-se seguidamente uma série de ações-chave, selecionadas com vista a obter o máximo impacto e capacidade de execução durante o presente mandato da Comissão, juntamente com informações quanto à respetiva calendarização. Os progressos serão avaliados em função dos indicadores constantes do anexo 1 e dos objetivos enumerados no anexo 2. Em todos os domínios prioritários, será dada atenção ao papel dos homens, à eliminação dos estereótipos e à promoção de papéis não discriminatórios em função do género. Será prestada especial atenção às necessidades específicas dos grupos que enfrentam múltiplas desvantagens, nomeadamente mães responsáveis por famílias monoparentais, mulheres de idade mais avançada, migrantes, ciganas e mulheres com deficiência.

27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf
28 Organização Mundial de Saúde, comunicado de imprensa, março de 2013.
29 http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/
30 http://www.unmillenniumproject.org/goals/

Para se atingir os objetivos de cada prioridade será utilizada uma combinação dos seguintes instrumentos legislativos, não legislativos e financeiros:

- Integração da perspetiva de igualdade de género em todas as atividades da UE (ver secção 4);
- Cumprimento da legislação em matéria de igualdade de tratamento;
- Programas de financiamento da UE para 2014-2020 (ver secção 5);
- Melhoria da recolha de dados em curso com o apoio do Eurostat, do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), do Eurofound, do Conselho da Europa e da Agência dos Direitos Fundamentais;
- Intercâmbio de boas práticas e a aprendizagem entre pares entre os Estados-Membros e cooperação entre todos os intervenientes (ver secção 6);
- Revisão anual das ações-chave levadas a cabo, associada à elaboração dos relatórios de progresso anuais sobre a igualdade entre os géneros, a fim de se avaliar a necessidade de medidas adicionais.

3.1. Aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e a igualdade entre os géneros em termos de independência económica

Objetivos

Para se poder atingir o objetivo da UE de 75% de homens e mulheres empregados em 2020 e, nomeadamente, acabar com as disparidades entre homens e mulheres em termos de emprego, serão necessários esforços coordenados para facilitar a participação das mulheres no mercado laboral. Tal como sublinhado no programa de trabalho para 2016, tal implicará facilitar o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e as de prestação de cuidados. Exige igualmente uma partilha mais equitativa do tempo dedicado às responsabilidades domésticas e à prestação de cuidados. Importa atingir as metas de Barcelona[31] em matéria de serviços de acolhimento de crianças e proceder a uma reflexão com os Estados-Membros sobre a forma de tornar essas metas mais ambiciosas, alargando-as de modo a abranger os cuidados prestados a outros dependentes. O empreendedorismo das mulheres, a igualdade de género na investigação e a integração das migrantes no mercado laboral são outros componentes da igualdade em termos de independência económica.

AÇÕES-CHAVE PARA ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS

Prosseguir a ação para aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, complementada por uma iniciativa nova e abrangente para abordar os desafios colocados por esse equilíbrio aos trabalhadores com filhos ou com pessoas a cargo[32] (2016-2019):

- modernizar o atual quadro jurídico da UE: assegurar o cumprimento da legislação e, se necessário, adaptar a legislação nos domínios das licenças e modalidades de trabalho flexíveis, em consulta com os parceiros sociais[33], a fim de conciliar a vida profissional e familiar dos pais e de quem tenha outras pessoas a seu cargo (2016-2019);

31 Serviços de acolhimento de crianças para 33% das crianças com menos de três anos e 90% das crianças entre os três anos e a idade escolar obrigatória.
32 Programa de trabalho da Comissão para 2016, anexo I, ação 2; http://ec.europa.eu/smart- regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
33 Comissão Europeia (2015), Primeira fase da consulta aos parceiros sociais nos termos do artigo 154.º do TFUE sobre eventuais medidas para abordar os desafios colocados pelo equilíbrio da vida profissional e familiar enfrentados pelos trabalhadores com filhos e prestadores de cuidados, C(2015) 7754 final

- estabelecer um quadro político geral para promover a participação dos pais no mercado laboral e uma utilização mais equitativa das licenças e modalidades de trabalho flexíveis, integrando eventualmente uma avaliação comparativa, a utilização orientada de instrumentos financeiros da UE para apoiar os Estados-Membros e a sensibilização (2016);
- acompanhar e continuar a apoiar os Estados-Membros na consecução das metas de Barcelona em matéria de serviços de acolhimento de crianças (anualmente); tendo em conta os resultados de uma consulta pública sobre o equilíbrio entre a vida profissional e familiar[34], considerando a possibilidade de consultar os Estados-Membros e as partes interessadas sobre a forma de tornar as metas de Barcelona mais ambiciosas e de adotar uma abordagem que abranja, nomeadamente, os cuidados prestados a outros dependentes, a acessibilidade e a qualidade (2016);
- apoiar os esforços dos Estados-Membros para aumentar a participação das mulheres no mercado laboral, acompanhar de perto as medidas de reforma nacionais no âmbito do Semestre Europeu, em consonância com as orientações para o emprego[35], e formular recomendações específicas por país sempre que necessário (anualmente);
- continuar a apoiar os esforços das empresas para aumentar a participação das mulheres no mercado laboral mediante a facilitação de plataformas da Carta da Diversidade[36] (em curso).

Além disso, devem ser intensificados os esforços, com especial incidência:

- na avaliação da Diretiva Segurança Social[37] e no acompanhamento dos seus resultados; elaboração de um relatório sobre a aplicação da Diretiva Trabalhadores Independentes[38] e eventuais medidas de acompanhamento (2016);
- na integração da perspetiva de género na execução da Agenda Europeia da Migração[39], abordando os obstáculos ao emprego e à progressão na carreira das mulheres migrantes; ajudar os Estados-Membros a tirar todo o partido das possibilidades oferecidas pelo Fundo Social Europeu (FSE) neste domínio (2016-2019);
- na sensibilização para a promoção do empreendedorismo das mulheres, nomeadamente através do lançamento de uma plataforma eletrónica para mulheres empresárias (2016), da criação de uma rede europeia de investidoras providenciais («business angels») (2016) e de uma rede de coordenação das mulheres empresárias (2016-2017);
- na promoção da mudança institucional nos organismos de investigação, a fim de eliminar os obstáculos à igualdade de género e incentivar esses organismos a adotarem planos para a igualdade de género (2016-2017).

34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm
35 Adotadas em 5 de outubro de 2015 pelo Conselho EPSCO.
36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm
37 Diretiva 79/7/CEE relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social; comparar com o programa de trabalho da Comissão para 2015, anexo III, ponto 60.
38 Diretiva 2010/41/UE relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho
39 COM(2015) 240 final.

3.2. Reduzir as disparidades de género nas remunerações, rendimentos e pensões e, assim, combater a pobreza entre as mulheres

Objetivos

É reafirmado o objetivo de reduzir as disparidades de género ainda existentes em matéria de remunerações, rendimentos e pensões e, por conseguinte, as desigualdades no acesso aos recursos financeiros ao longo da vida. Tal exige, nomeadamente, uma redução substancial das desigualdades em setores económicos e profissões, um aumento do horário de trabalho remunerado das mulheres, a sensibilização, bem como o cumprimento efetiva da legislação em matéria de igualdade de remuneração. Exige ainda políticas e medidas para as pessoas que se deparam com obstáculos específicos à entrada no mercado laboral, nomeadamente as mulheres migrantes e as mães responsáveis por famílias monoparentais. Devem também ser abordadas as causas e consequências das disparidades de género nas pensões de reforma, uma vez que constituem um obstáculo à independência económica das mulheres de idade mais avançada, as quais enfrentam um maior risco de pobreza do que os homens.

AÇÕES-CHAVE PARA ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS

- Continuar a melhorar a implementação e o respeito do princípio da igualdade de remuneração, realizando uma avaliação da Diretiva 2006/54/CE[40] (2016-2017) e tendo em conta, nomeadamente:

i. o reforço da transparência em matéria de remunerações, com base no relatório a elaborar sobre as medidas adotadas pelos Estados-Membros para aplicar a recomendação da Comissão[41];
ii. os efeitos da jurisprudência recente do Tribunal de Justiça Europeu a respeito da utilização do sexo enquanto fator atuarial no cálculo das pensões legais e dos contratos de seguro privado no setor das pensões complementares de reforma com o possível efeito de impedir pensões mais baixas para as mulheres com base na sua esperança média de vida mais elevada;
iii. as sanções para melhorar o efeito dissuasor da proibição da discriminação salarial; e
iv. o funcionamento eficiente e eficaz dos organismos de defesa da igualdade para facilitar o acesso à justiça pelas vítimas de discriminação;

- continuar a apoiar os esforços dos Estados-Membros para assegurar a igualdade de remuneração e combater as causas profundas das disparidades de género nas remunerações, rendimentos e pensões; utilização do Semestre Europeu (anualmente);
- cooperar com organismos de defesa da igualdade e apoiar os esforços das empresas para assegurar a igualdade de remuneração mediante a facilitação de plataformas da Carta da Diversidade (em curso);
- continuar a assinalar o Dia Europeu da Igualdade Salarial com a realização de atividades de informação à escala europeia que beneficiem todos os Estados-Membros; sensibilizar para a relação existente entre remunerações, rendimentos e pensões de reforma (anualmente);

40 Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).
41 Recomendação da Comissão C(2014) 1405 final sobre o reforço do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres através de transparência

- ponderar a introdução de novas medidas destinadas a melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres em setores económicos e profissões; utilizar a Grande Coligação para a Criação de Empregos na Área Digital[42] para apoiar medidas que reforcem as competências digitais entre mulheres e raparigas e que promovam o emprego das mulheres no setor das TIC (2016-2017); atividades de sensibilização para as opções de educação e formação profissional (2018-2019);
- promover a igualdade de género em todos os níveis e tipos de educação, inclusive em relação às escolhas da matéria de estudo e carreiras influenciadas pela questão do género, utilizando instrumentos da política de cooperação e instrumentos de financiamento existentes, conforme adequado, em conformidade com as prioridades definidas no quadro «Educação e Formação 2020» (2016-2019);
- continuar a desenvolver um conjunto abrangente de medidas[43] destinadas a combater todas as causas das disparidades existentes entre homens e mulheres nas pensões, em cooperação com os Estados-Membros, incluindo o indicador para as medir e monitorizar e medidas para atenuar os fatores de género, por exemplo, no que respeita à prestação de cuidados (2016-2017).

42 https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0

43 *Com base nas conclusões do Conselho EPSCO de junho de 2015 sobre a Igualdade de oportunidades de rendimento para homens e mulheres: acabar com a disparidade entre homens e mulheres nas pensões.*

3.3. Promover a igualdade no processo de tomada de decisões

Objetivos

É reafirmado o objetivo de um melhor equilíbrio entre homens e mulheres em cargos de liderança a nível económico, nomeadamente, uma representação de, pelo menos, 40% do sexo sub-representado entre os administradores não executivos das empresas cotadas em bolsa. Promover a igualdade na tomada de decisão requer igualmente um melhor equilíbrio de género entre os administradores executivos das grandes empresas cotadas em bolsa e a criação de reservas de talentos femininos. Estes esforços devem ser complementados com a recolha de dados, a adoção de medidas para combater a representação excessiva dos homens nos cargos de tomada de decisão nos organismos de investigação e de medidas que promovam o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão política e na vida pública, incluindo no desporto. A administração pública deve dar o exemplo. A Comissão fixou, para si própria, um objetivo de 40% de mulheres nos respetivos quadros médios e superiores até ao final de 2019 (ver anexo 3).

AÇÕES-CHAVE PARA ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS

- Continuar a apoiar a adoção da proposta de 2012 de uma diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres entre os administradores não executivos das empresas cotadas em bolsa até 2016[44], acompanhar de perto a transposição e a aplicação, e apoiar outras iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões, incluindo orientações para os Estados-Membros (em curso);
- continuar a recolher e a divulgar dados sobre a representação das mulheres e dos homens nos cargos mais elevados de tomada de decisão, em estreita cooperação com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (em curso);
- estudar medidas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões políticas e continuar a incentivar os Estados-Membros e a apoiar as atividades das autoridades nacionais em prol do equilíbrio entre os géneros nos cargos de tomada de decisão política e pública (2018);
- formular orientações aos Estados-Membros sobre uma abordagem comum para atingir objetivos quantitativos quanto aos cargos de tomada de decisão na área de investigação (2016);
- atingir o objetivo de 40% de mulheres nos quadros médios e superiores da Comissão até ao final do seu mandato (em curso).

44 Programa de trabalho da Comissão para 2016, anexo III, ponto 3.

3.4. Combater a violência de género e defender e apoiar as vítimas

Objetivos

Combater a violência de género e defender e apoiar as vítimas continuará a ser uma das prioridades da Comissão. A erradicação da violência exige mais esforços de todos os intervenientes, incluindo por parte dos Estados-Membros, a fim de melhorar a disponibilidade, a qualidade e a fiabilidade dos dados, sensibilizar, mudar comportamentos, prevenir a violência, assegurar um melhor apoio às vítimas e o acesso à justiça, bem como transpor e aplicar na íntegra a legislação da UE em vigor.

AÇÕES-CHAVE PARA ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS

- Adesão da UE à convenção do Conselho da Europa sobre a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (Convenção de Istambul), na medida das competências da UE e tendo em conta o impacto jurídico da adesão; aplicar subsequentemente as suas disposições e continuar a incentivar progressos nos Estados-Membros no que se refere à sua ratificação (2016)[45];
- continuar a aplicar a Diretiva «Direitos das Vítimas» e a legislação em matéria de decisões europeias de proteção, a fim de garantir a proteção e a concessão de apoio às vítimas de violência com base no género (em curso);
- continuar a melhorar a disponibilidade, a qualidade e a fiabilidade dos dados sobre a violência de género, através da cooperação com o Eurostat[46], o Instituto Europeu para a Igualdade de Género e a Agência dos Direitos Fundamentais (em curso); continuar a recolher dados comparáveis sobre a violência de género no desporto através da realização de um estudo específico (2016);
- prosseguir ações centradas em pôr termo a todas as formas de violência de género e promover a sensibilização para o problema (2017);
- continuar a promover a mudança de atitudes e comportamentos através de atividades de sensibilização, incluindo a realização de atividades adequadas para assinalar o Dia internacional da tolerância zero à mutilação genital feminina (6 de fevereiro) e o Dia internacional para a eliminação da violência contra as mulheres (25 de novembro) (anualmente);
- prosseguir a aplicação das medidas previstas na Comunicação para a eliminação da mutilação genital feminina[47] e utilizar instrumentos adequados para erradicar essa prática, baseando-se nessa experiência para combater outras práticas nocivas; criar uma plataforma na Internet de conhecimentos sobre a mutilação genital feminina destinada aos profissionais interessados (2016-2017); e
- tomar as medidas necessárias para dar seguimento ao relatório de avaliação da conformidade dos Estados-Membros com a Diretiva Contra o Tráfico (2016) e garantir que é abordada a dimensão do género no tráfico de seres humanos (em curso).

45 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf
46 Tal pode exigir legislação (um regulamento estatístico), em determinado momento, em função do resultado do trabalho de desenvolvimento.
47 COM(2013) 833 final.

3.5. Promover a igualdade de género e os direitos das mulheres em todo o mundo

Objetivos

A proteção e promoção dos direitos das mulheres e raparigas e da igualdade de género é uma prioridade política das nossas relações externas. A UE está firmemente empenhada em desempenhar um papel de liderança neste domínio. Estas são condições prévias essenciais para o desenvolvimento sustentável, inclusivo e equitativo, e valores e objetivos importantes, por si só. São também uma condição prévia para a paz e segurança em todo o mundo e ajudam a combater a radicalização e o extremismo, que denigrem as mulheres e violam os seus direitos e dignidade. A UE está profundamente empenhada na promoção, defesa e cumprimento de todos os direitos do Homem e no cumprimento pleno e efetivo das obrigações e compromissos assumidos para com os direitos das mulheres em todas as instâncias internacionais, nomeadamente a Convenção relativa à eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres[48] no âmbito da Plataforma de Ação de Pequim das Nações Unidas[49] e o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre a População e o Desenvolvimento.

Os direitos e a emancipação das mulheres e raparigas, assim como a igualdade de género, estão no cerne da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, como objetivo autónomo[50] e como questão transversal integrada nos objetivos e indicadores de todos os objetivos de desenvolvimento sustentável[51]. Estas devem também ser considerações essenciais na utilização de meios financeiros e não financeiros de implementação e nos mecanismos de revisão, acompanhamento e responsabilização da Agenda 2030. Dado que a Agenda se aplica a todos os países, incluindo os Estados-Membros da UE, é essencial garantir a coerência entre as políticas internas e externas da UE a todos os níveis. A igualdade de género e a adoção do acervo da UE em matéria de igualdade de género devem igualmente continuar a ser avaliadas no âmbito do processo de adesão.

AÇÕES-CHAVE PARA ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS

Em cooperação com o Serviço Europeu para a Ação Externa (SEAE) e os Estados-Membros, aplicar o plano de ação previsto no documento de trabalho conjunto intitulado «Igualdade de género e emancipação das mulheres: transformar a vida das mulheres e das raparigas através das relações externas da UE 2016-2020»[52] (2016-2019) e, em conformidade com este novo quadro para a intervenção da UE em matéria de igualdade de género nas relações externas, comprometer-se a:

- juntamente com o SEAE e os Estados-Membros, defender a promoção da igualdade de género e os direitos das mulheres na implementação e acompanhamento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e na execução da Plataforma de Ação de Pequim (em curso);
- juntamente com o SEAE e os Estados-Membros, fazer progredir a igualdade de género e promover e defender os direitos das mulheres e das raparigas através do plano de ação da UE sobre direitos humanos e democracia, da abordagem abrangente à execução por parte da UE das Resoluções 1325 e 1820 do Conselho de Segurança da ONU sobre as mulheres, paz e segurança e das orientações da UE em matéria de violência contra as mulheres e raparigas de 2008 (em curso);

48 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
49 http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
50 Objetivo autónomo 5.
51 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.
52 SWD(2015) 182 final de 21.9.2015; aprovado pelo Conselho em 26 de outubro de 2015.

- continuar a financiar e a acompanhar as ações destinadas a promover a igualdade de género na cooperação para o desenvolvimento e de vizinhança e na ajuda humanitária, nomeadamente através da utilização sistemática dos marcadores de género da OCDE[53] na cooperação para o desenvolvimento e do marcador género-idade[54] em todas as ações humanitárias financiadas pela UE, a fim de avaliar se foram identificadas e abordadas as necessidades e vulnerabilidades de homens e mulheres de todas as idades (em curso); e
- continuar a acompanhar de perto e a apoiar a conformidade dos países candidatos e dos potenciais candidatos com os critérios de Copenhaga de adesão à UE no que respeita aos direitos humanos, incluindo a igualdade entre os géneros; prosseguir os esforços para integrar a dimensão do género em todos os programas pertinentes financiados através do Instrumento de Assistência de Pré-Adesão e do Instrumento Europeu de Vizinhança (em curso).

53 http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf.
54 http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

4. INTEGRAR A PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO EM TODAS AS ATIVIDADES E POLÍTICAS DA UE

Para além das ações-chave acima expostas[55], a igualdade de género continuará a ser promovida através da integração da perspetiva da igualdade de género em todos os aspetos da intervenção da UE (preparação, conceção, execução, acompanhamento e avaliação das políticas, medidas jurídicas e programas de despesas), ou seja, **a integração da dimensão de género**[56]. Isto significa avaliar o impacto da ação da UE sobre homens e mulheres e assumir a responsabilidade por eventuais reajustamentos necessários, para que homens e mulheres possam recolher os mesmos benefícios e não se perpetuem as desigualdades.

A integração da dimensão de género será prosseguida através da inclusão de considerações de igualdade de género[57] nas avaliações de impacto e em outras avaliações em conformidade com os princípios enunciados no documento «Legislar Melhor».
Além disso, o grupo interserviços para a igualdade de género (em que estão representados todos os serviços da Comissão e que reúne, pelo menos, duas vezes por ano) continuará a acompanhar e a orientar a integração da perspetiva da igualdade de género nas atividades políticas, jurídicas e programas de despesas, incluindo questões orçamentais, em todos os domínios de ação da UE e irá ponderar a publicação em 2017 de um **relatório sobre a integração da dimensão de género na Comissão**. Esse relatório deve completar as ações-chave acima estabelecidas, apresentando os aspetos setoriais, tais como a igualdade de género no domínio dos transportes, energia, educação, saúde, tributação, agricultura, comércio, política regional, assuntos marítimos e ambiente.

55 Algumas incluem medidas de integração da dimensão de género em determinados domínios políticos (por exemplo, emprego, migração, relações externas).
56 Artigo 8.º do TFUE: «Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.»
57 Ver, em especial, o instrumento 16 do Conjunto de Instrumentos «Legislar Melhor»: http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf.

5. FINANCIAMENTO CONCEDIDO PELA UE EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO

Se por um lado as ações-chave e a integração da dimensão de género são necessárias, também o é a atribuição de financiamento relevante a nível da UE. A integração da dimensão de género nos orçamentos[58] não se aplica de forma sistemática ao orçamento geral da UE[59], mas os seus programas de financiamento para 2014-2020 fornecem meios para promover a igualdade de género e a integração dessa dimensão em vários domínios políticos fundamentais; por exemplo:

- os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI), em especial o Fundo Social Europeu e o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, são alavancas financeiras fundamentais para promover a igualdade, por exemplo, no **acesso ao emprego, progressão na carreira, conciliação da vida profissional e privada, igualdade na remuneração por igual trabalho, integração das mulheres migrantes no mercado laboral e investimento nas infraestruturas de acolhimento de crianças**;
- o Programa Direitos, Igualdade e Cidadania irá cofinanciar projetos nacionais que promovam **a igualdade em termos de independência económica, a eliminação de papéis rígidos e de estereótipos ligados ao género, e a sensibilização para as disparidades de género nas pensões e para as suas causas e consequências.** Irá igualmente investir na **prevenção e combate à violência contra as mulheres,** através do financiamento de projetos de apoio às vítimas de violência, da formação de profissionais, da sensibilização e da prevenção da violência associada a práticas nocivas;
- através do apoio à infraestrutura de serviços digitais para uma «Internet mais Segura», financiada pelo Mecanismo Interligar a Europa, serão apoiadas as linhas de apoio a jovens vítimas de **ciberperseguição** (cuja probabilidade de serem raparigas é duas vezes superior à de serem rapazes) nos Estados-Membros;
- será atribuído financiamento para promover a igualdade de género e a emancipação das mulheres e raparigas nos próximos sete anos através do programa temático da UE «Bens Públicos e Desafios Globais», ao abrigo do Instrumento de Cooperação para o Desenvolvimento que apoia **a cooperação externa da UE**;
- as preocupações com a igualdade de género foram integradas no programa Erasmus+, o programa de financiamento da UE em matéria de educação, formação, juventude e desporto (2014-2020).

Os mecanismos previstos pelos regulamentos e comités de programa pertinentes para verificar a eficácia e eficiência do financiamento em prol da igualdade de género serão utilizados, entre outros, na avaliação dos relatórios de execução dos Estados-Membros sempre que se mostre adequado.

O anexo 4 fornece uma visão geral do financiamento a conceder a nível da UE, no valor de **6,17 mil milhões de EUR**, para a consecução das metas e objetivos do presente compromisso estratégico.

Em conformidade com as obrigações decorrentes do Tratado, a perspetiva da igualdade de género será tida em conta na elaboração dos programas de financiamento da UE da geração pós-2020.

58 Ou seja, uma avaliação dos orçamentos com base no género, que incorpore a perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental e reestruture as receitas e despesas para promover a igualdade de género.

59 Note-se que também não existe qualquer orçamento específico para outras políticas que possam ser integradas, tais como o clima e a biodiversidade

6. COOPERAÇÃO COM TODOS OS INTERVENIENTES

Será prosseguida uma estreita cooperação com todas as instituições e partes interessadas ativas no domínio da igualdade de género (Estados-Membros, Parlamento Europeu, Serviço Europeu para a Ação Externa, parceiros sociais, organizações da sociedade civil, organismos de promoção da igualdade, organizações internacionais e agências da UE). Essa cooperação pode assumir diferentes formas, desde intercâmbios bilaterais e multilaterais a diálogos estruturados.

Os documentos estratégicos nacionais e os desenvolvimentos no domínio da igualdade de género nos Estados-Membros serão objeto de um seguimento, sendo facilitado o intercâmbio de boas práticas entre Estados-Membros através do programa de aprendizagem mútua. A cooperação com os Estados-Membros prosseguirá igualmente no âmbito do grupo de alto nível para a integração da igualdade de género.

O comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, composto por representantes dos Estados-Membros, das organizações de parceiros sociais e da sociedade civil, continuará a aconselhar a Comissão sobre as iniciativas estratégicas e legislativas. O Instituto Europeu para a Igualdade de Género continuará a desempenhar um papel importante no desenvolvimento e partilha de elementos de prova e dados e fiáveis para apoiar uma tomada de decisão fundamentada, ou seja, nomeadamente através do seu índice de igualdade de género[60].

O Parlamento Europeu e o Conselho são convidados a participar ativamente nessa cooperação.

7. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

A execução das ações acima referidas será objeto de um acompanhamento permanente. Os progressos alcançados, incluindo os exemplos de boas práticas nos Estados-Membros, serão objeto de um relatório anual que deverá ter em conta, nomeadamente, os objetivos e os indicadores constantes dos anexos 1 e 2.

Em função das conclusões do relatório anual de 2017, poderá ser organizado em 2018 um diálogo de alto nível que envolva o Parlamento Europeu, as Presidências do Conselho e as principais partes interessadas, nomeadamente os parceiros sociais e a sociedade civil, a fim de se efetuar um balanço intercalar, identificar os desafios a enfrentar e debater a forma de os superar.

60 http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality- european-union-2005-2012-report.

Anexo 1:
Objetivos, ações, responsabilidades e indicadores

1. Aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e a igualdade entre os géneros em termos de independência económica

Objetivos

- **atingir o objetivo da UE de 75% de homens e mulheres empregados em 2020 e acabar com as disparidades entre os géneros em matéria de emprego;**
- **assegurar uma partilha mais equitativa entre homens e mulheres do tempo dedicado às responsabilidades domésticas e à prestação de cuidados e melhoria das possibilidades de conciliar as responsabilidades profissionais e a prestação de cuidados;**
- **consecução das metas de Barcelona em matéria de serviços de acolhimento de crianças e proceder a uma reflexão séria com os Estados-Membros sobre a forma de as tornar mais ambiciosas e de as alargar de modo a abranger os cuidados prestados a outros dependentes;**
- **promoção do espírito empresarial das mulheres e da igualdade de género na investigação;**
- **melhor integração das mulheres migrantes no mercado laboral.**

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
Prosseguir a ação em prol da participação das mulheres no mercado laboral e do equilíbrio entre a vida profissional e familiar, complementada por uma nova iniciativa para abordar os desafios desse equilíbrio enfrentados pelos pais e por quem tenha pessoas a cargo e que conjugam essa responsabilidade com um emprego: — Modernizar o quadro jurídico da UE: assegurar o cumprimento da legislação e, se necessário, adotar nova legislação em matéria de licenças e de modalidades de trabalho flexíveis, em consulta com os parceiros sociais, a fim de permitir conciliar a vida profissional e familiar dos pais e de quem tem pessoas a cargo;* — Estabelecer um quadro político geral para promover a participação dos pais no mercado laboral e uma utilização mais equitativa das licenças e modalidades de trabalho flexíveis, integrando eventualmente uma avaliação comparativa, a utilização orientada de instrumentos financeiros da UE para apoiar os Estados-Membros e a sensibilização;** — Continuar a acompanhar e a apoiar os Estados-Membros na consecução das metas de Barcelona em matéria de serviços de acolhimento de crianças;*** tendo em conta os resultados da consulta pública sobre o equilíbrio da vida profissional e familiar, considerar a possibilidade de consultar os Estados-Membros e as partes interessadas sobre como tornar as metas de Barcelona mais ambiciosas e ter em conta a possibilidade de adotar uma abordagem mais abrangente que cubra, por exemplo, a prestação de cuidados a outros dependentes, a acessibilidade e qualidade;** — Apoiar os Estados-Membros nos seus esforços para aumentar a participação das mulheres no mercado laboral, acompanhar de perto as medidas de reforma nacionais no âmbito do Semestre Europeu, em consonância com as orientações para o emprego, e emitir recomendações específicas por país, sempre que necessário;*** — Continuar a apoiar as empresas nos seus esforços para aumentar a participação das mulheres no mercado laboral mediante a facilitação de plataformas da Carta da Diversidade.****	COM: JUST/EMPL	* 2016-2019 ** 2016 *** anual **** em curso
Avaliar a Diretiva Segurança Social e acompanhar os seus resultados; elaborar um relatório sobre a aplicação da Diretiva Trabalhadores Independentes e adotar eventuais medidas de acompanhamento	COM: JUST	2016
Integrar a perspetiva de género na execução da Agenda Europeia da Migração para abordar os obstáculos ao emprego e à progressão na carreira das mulheres migrantes; ajudar os Estados-Membros a tirar todo o partido do FSE neste domínio	COM: HOME	2016-2019
Sensibilizar para a promoção do espírito empresarial das mulheres, nomeadamente através do lançamento de uma plataforma eletrónica para mulheres empresárias*, da criação de uma rede europeia de investidoras providenciais («*business angels*»)* e de uma rede de coordenação de mulheres empresárias**	COM: GROW/CNECT	* 2016 ** 2016-2017
Promover a mudança institucional nos organismos de investigação, a fim de eliminar os obstáculos à igualdade de género e incentivar esses organismos a adotarem planos para a igualdade de género	COM: IDT	2016-2017

INDICADORES	BASE DE REFERÊNCIA: MÉDIA DA UE (ANO)
Disparidade entre homens e mulheres (20-64 anos) em matéria de emprego	11,5 pontos percentuais (2014)
Disparidade entre homens e mulheres (20-64 anos) em matéria de emprego (equivalentes a tempo completo)	18,1 pontos percentuais (2014)
Disparidade entre homens e mulheres em matéria de trabalho a tempo parcial entre os progenitores	34,8 pontos percentuais (2013)
Tempo dedicado ao trabalho não remunerado de prestação de cuidados, por semana, por sexo[61]	Homens: 8,9% Mulheres: 26,4% (2010)
Trabalho a tempo parcial involuntário resultante da necessidade de prestar cuidados a menores ou a adultos incapacitados, por sexo[62]	Homens: 4,2% Mulheres 27,2% (2014)
Crianças a cargo ao abrigo de acordos formais, em percentagem de todas as crianças no grupo etário (0-3 anos e dos 3 anos à idade escolar obrigatória)	0-3 anos: 27% 3-idade escolar: 82% (2013)
Proporção da população ativa (50-64 anos) que cuida de familiares idosos ou com deficiência, pelo menos, vários dias por semana, por sexo[63]	Homens: 10% Mulheres: 17% (2011)
Disparidade entre homens e mulheres em matéria de taxas de emprego entre nacionais de países terceiros	19,5% (2014)
Disparidade entre homens e mulheres em matéria de taxas de emprego entre nacionais de países terceiros recentemente chegados ao país	22,3% (2014)
Percentagem de organismos de investigação que adotaram planos para assegurar a igualdade de género[64]	36% (2014)

61 Eurofound
62 Eurostat («razão principal para o emprego a tempo parcial» — distribuição por sexo e idade (%)» [lfsa_epgar]).
63 Eurofound
64 SHE figures [números no feminino], folheto informativo de 2015, com base no Inquérito do Espaço Europeu da Investigação 2014 (PCountry, P17, P36)

2. Reduzir as disparidades de género nas remunerações, rendimentos e pensões e, assim, combater a pobreza entre as mulheres

Objetivos

- **continuar a reduzir as disparidades de género nas remunerações, rendimentos e pensões que ainda subsistem e, por conseguinte, as desigualdades no acesso aos recursos financeiros ao longo da vida;**
- **reduzir substancialmente as desigualdades de género em setores económicos e profissões;**
- **aumentar o tempo de trabalho global das mulheres; garantir o cumprimento efetivo da legislação em matéria de igualdade de remuneração;**
- **eliminar os obstáculos ao acesso ao mercado laboral dos grupos mais vulneráveis, nomeadamente as migrantes e as mães responsáveis por famílias monoparentais;**
- **abordar as causas e consequências das disparidades de género nas pensões.**

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
Continuar a melhorar a implementação e o respeito do princípio da igualdade de remuneração, realizando uma avaliação da Diretiva 2006/54/CE[65] e tendo em conta, nomeadamente: — o reforço da transparência em matéria de remunerações, com base no relatório a elaborar sobre as medidas adotadas pelos Estados-Membros para aplicar a recomendação da Comissão[66]; — os efeitos da jurisprudência recente do Tribunal de Justiça Europeu a respeito da utilização do sexo enquanto fator atuarial no cálculo das pensões legais e dos contratos de seguro privado no setor das pensões complementares de reforma com o possível efeito de impedir pensões mais baixas para as mulheres com base na sua esperança média de vida mais elevada; — as sanções para melhorar o efeito dissuasor da proibição da discriminação salarial; e — o funcionamento eficiente e eficaz dos organismos de defesa da igualdade para facilitar o acesso à justiça pelas vítimas de discriminação.	COM: JUST	2016-2017
Continuar a apoiar os esforços dos Estados-Membros para assegurar a igualdade de remuneração e combater as causas profundas das disparidades de género nas remunerações, rendimentos e pensões; utilizar o Semestre Europeu (anualmente)	COM: EMPL/JUST	anualmente
Continuar a assinalar o Dia Europeu da Igualdade Salarial com atividades de informação à escala europeia que beneficiem todos os Estados-Membros; sensibilizar para a ligação entre remunerações, rendimentos e pensões de reforma	COM: JUST/COMM	anualmente

65 Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).
66 C(2014) 1405 final

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
Cooperar com organismos em prol da igualdade e apoiar os esforços das empresas para assegurar a igualdade de remuneração mediante a facilitação de plataformas da Carta da Diversidade	COM: JUST	em curso
Ponderar a introdução de novas medidas destinadas a melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres em setores económicos e profissões; utilizar a Grande Coligação para a Criação de Empregos na Área Digital para apoiar medidas que reforcem as competências digitais entre mulheres e raparigas e que promovam o emprego das mulheres no setor das TIC * e sensibilizar para as opções em matéria de educação e formação profissional	COM: CNECT/EAC/EMPL/RTD/JUST/MOVE	*2016-2017 **2018-2019
Promover a igualdade de género em todos os níveis e tipos de educação, inclusive em relação às escolhas da matéria de estudo e carreiras influenciadas pela questão do género, utilizando instrumentos da política de cooperação e instrumentos de financiamento existentes, conforme adequado, em conformidade com as prioridades definidas no quadro «Educação e Formação 2020»	COM: EAC/EMPL	2016-2019
Continuar a desenvolver um conjunto abrangente de medidas[67] destinadas a combater todas as causas das disparidades existentes entre homens e mulheres nas pensões, em cooperação com os Estados-Membros, incluindo o indicador para as medir e monitorizar e medidas para atenuar os fatores de género, por exemplo, no que respeita à prestação de cuidados	COM: EMPL/JUST	2016-2017

67 Com base nas conclusões do Conselho EPSCO de junho de 2015

INDICADORES	MÉDIA DA UE (ANO)
Disparidade salarial entre homens e mulheres	16,5% (2013)
Disparidade de género no rendimento global	41,1% (2012)
Segregação de género em setores económicos e profissões[68]	Setores: 18,9% Profissões: 26,9% (2014)
Disparidade de género nas pensões	40,2% (2012)[69]
Abrangência das disparidades de género nas pensões	6,8% (2012)[70]
Pobreza no trabalho de homens e mulheres	Homens: 9,3% Mulheres: 8,4% (2014)
Taxa de risco de pobreza e exclusão social na terceira idade (65+)	Homens: 11,4% Mulheres: 15,6% (2014)
Famílias monoparentais em risco de pobreza ou de exclusão social	49,9% (2013)

68 Incluindo uma análise da percentagem de mulheres que trabalham nos diversos setores
69 Para pensionistas com 65-79 anos, Fonte: Relatório sobre a adequação das pensões (2015) do Comité da Proteção Social e da Comissão Europeia
70 Para pessoas com 65-79 anos, Fonte: Relatório sobre a adequação das pensões (2015) do Comité da Proteção Social e da Comissão Europeia

3. Promover a igualdade entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões

Objetivos

- **prosseguir os esforços para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres em cargos de liderança a nível económico, em especial entre os administradores não executivos das empresas cotadas em bolsa (pelo menos 40% do sexo sub-representado);**
- **melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres entre os administradores executivos de grandes empresas cotadas em bolsa e nas reservas de talentos;**
- **melhorar a recolha de dados e o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de tomada de decisão dos organismos de investigação;**
- **melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão política e na vida pública, incluindo no desporto;**
- **alcançar o objetivo de 40% de mulheres nos quadros médios e superiores da Comissão até ao final de 2019.**

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
Continuar a apoiar a adoção da proposta de 2012 de uma diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres entre os administradores não executivos das empresas cotadas em bolsa até 2016[71], acompanhar de perto a sua transposição e aplicação, e apoiar outras iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões, incluindo orientações para os Estados-Membros	COM: JUST	em curso
Continuar a recolher e a divulgar dados sobre a representação das mulheres e homens nos cargos mais elevados de tomada de decisão, em estreita cooperação com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)	COM: JUST EIGE	em curso
Estudar medidas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões políticas e continuar a incentivar os Estados-Membros e a apoiar as atividades das autoridades nacionais em prol do equilíbrio entre os géneros nos cargos de tomada de decisão política e pública	COM: JUST	2018
Formular orientações dirigidas aos Estados-Membros sobre uma abordagem comum para atingir os objetivos quanto aos cargos de tomada de decisão na área da investigação	COM: RTD	2016
Atingir o objetivo de 40% de mulheres nos quadros médios e superiores da Comissão até ao final do seu mandato	COM: HR	em curso

71 Ver programa de trabalho da Comissão para 2016.

INDICADORES	MÉDIA DA UE (ANO)
Percentagem de mulheres entre os membros do órgão mais elevado de tomada de decisão das maiores empresas registadas e cotadas na bolsa de valores nacional	21,2% (abril de 2015)
Percentagem de mulheres entre os presidentes e diretores executivos das maiores empresas registadas e cotadas na bolsa de valores nacional	Presidentes: 7,1% Diretores Executivos: 3,6% (abril de 2015)
Percentagem de mulheres entre os membros executivos e não executivos dos dois órgãos mais elevados de tomada de decisão das maiores empresas registadas e cotadas na bolsa de valores nacional	Administradores não executivos: 22,5% Quadros superiores: 13,7% (abril de 2015)
Percentagem de mulheres diretoras de estabelecimentos de ensino superior[72]	15,5% (2010)
Percentagem de mulheres nas câmaras baixas/câmaras únicas dos parlamentos nacionais/federais e no Parlamento Europeu	29% (maio de 2015) PE: 37%
Percentagem de mulheres entre os membros dos governos nacionais/federais e da Comissão Europeia	27% (maio de 2015) CE: 32%
Percentagem de mulheres entre os quadros médios/superiores da Comissão[73]	28% / 32% (fevereiro de 2015)

72 *SHE figures* [números no feminino] de 2012.
73 DG HR.

4. Combater a violência de género e defender e apoiar as vítimas

Objetivos

- **combater a violência de género; proteger e apoiar as vítimas;**
- **melhorar a disponibilidade, a qualidade e a fiabilidade dos dados;**
- **sensibilizar, promover mudanças de atitude e prevenir a violência;**
- **melhorar o apoio às vítimas e o acesso à justiça;**
- **erradicar a mutilação genital feminina.**

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
Adesão da UE à convenção do Conselho da Europa sobre a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (Convenção de Istambul), na medida das competências da UE e tendo em conta o impacto jurídico da adesão; aplicar subsequentemente as suas disposições e continuar a incentivar progressos nos Estados-Membros no que se refere à sua ratificação	COM: JUST	2016
Continuar a aplicar a Diretiva «Direitos das Vítimas» e a legislação em matéria de decisões europeias de proteção, a fim de garantir a proteção e a concessão de apoio às vítimas da violência com base no género	COM: JUST	em curso
Continuar a melhorar a disponibilidade, a qualidade e a fiabilidade dos dados sobre a violência de género através da cooperação com o Eurostat, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) e a Agência dos Direitos Fundamentais (FRA); continuar a recolher dados comparáveis sobre a violência de género no desporto através da realização de um estudo específico*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA *EAC	em curso *
Prosseguir ações centradas em pôr termo a todas as formas de violência de género e promover a sensibilização para o problema	COM: JUST	2017
Continuar a promover a mudança de atitudes e comportamentos através de atividades de sensibilização, incluindo a realização de atividades adequadas para assinalar o Dia internacional da tolerância zero à mutilação genital feminina (6 de fevereiro) e o Dia internacional para a eliminação da violência contra as mulheres (25 de novembro)	COM: JUST	anualmente

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZA-ÇÃO
Prosseguir a aplicação das medidas previstas na Comunicação para a eliminação da mutilação genital feminina; utilizar instrumentos adequados para erradicar esta prática; basear-se nessa experiência para combater outras práticas nocivas; criar uma plataforma na Internet de conhecimentos sobre a mutilação genital feminina destinada aos profissionais interessados	COM: JUST	2016-2017
Tomar as medidas necessárias para dar seguimento ao relatório de avaliação da conformidade dos Estados-Membros com a Diretiva Contra o Tráfico* e garantir que é abordada a dimensão de género no tráfico de seres humanos**	COM: HOME/JUST	* 2016 ** em curso

INDICADORES	MÉDIA DA UE (ANO)
Percentagem de mulheres vítimas de violência física e/ou sexual	33% (março de 2014)
Percentagem de mulheres vítimas de violência física e/ou sexual exercida por um parceiro	33% (março de 2014)
Percentagem de mulheres vítimas de violência psicológica exercida por um parceiro	43% (março de 2014)
Percentagem de mulheres assediadas sexualmente	55% (março de 2014)

5. Promover a igualdade de género e os direitos das mulheres em todo o mundo

Objetivos

- **promover, defender e fazer respeitar os direitos humanos; aplicar plena e eficazmente as obrigações e compromissos em matéria de direitos das mulheres em todas as instâncias internacionais, nomeadamente a Convenção das Nações Unidas relativa à eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, a Plataforma de Ação de Pequim e o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre a População e o Desenvolvimento;**
- **assegurar que os direitos das mulheres e raparigas, a igualdade de género e a emancipação das mulheres e raparigas são um elemento essencial dos meios financeiros e não financeiros para a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e dos respetivos mecanismos de revisão, acompanhamento e responsabilização;**
- **assegurar que a igualdade de género e a adoção do acervo da UE em matéria de igualdade de género são avaliadas no âmbito do processo de adesão.**

AÇÕES	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
Em cooperação com o SEAE e os Estados-Membros, aplicar o plano de ação previsto no documento de trabalho conjunto intitulado «Igualdade de género e emancipação das mulheres: transformar a vida das mulheres e das raparigas através das relações externas da UE 2016-2020»[74] e, em conformidade com este novo quadro, comprometer-se a:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI EEAS	2016-2019
— juntamente com o SEAE e os Estados-Membros, defender a promoção da igualdade de género e os direitos das mulheres na implementação e acompanhamento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e na execução da Plataforma de Ação de Pequim;	COM: DEVCO EEAS	em curso
— juntamente com o SEAE e os Estados-Membros, fazer progredir a igualdade de género e promover e defender os direitos das mulheres e das raparigas através do plano de ação da UE sobre direitos humanos e democracia, da abordagem abrangente à execução por parte da UE das Resoluções 1325 e 1820 do Conselho de Segurança da ONU e das orientações da UE em matéria de violência contra as mulheres e raparigas;	COM: DEVCO/ECHO EEAS	em curso
— continuar a financiar e a acompanhar as ações destinadas a promover a igualdade de género na cooperação para o desenvolvimento e de vizinhança e na ajuda humanitária, nomeadamente através da utilização sistemática dos marcadores de género da OCDE na cooperação para o desenvolvimento e do marcador género-idade em todas as ações humanitárias financiadas pela UE, a fim de avaliar se foram identificadas e abordadas as necessidades e vulnerabilidades de homens e mulheres de todas as idades;	COM: DEVCO/ECHO	em curso

74 SWD(2015) 182 final de 21.9.2015; aprovado pelo Conselho em 26 de outubro de 2015

AÇÕES	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
— continuar a acompanhar de perto e a apoiar a conformidade dos países candidatos e dos potenciais candidatos com os critérios de Copenhaga de adesão à UE no que respeita aos direitos humanos, incluindo a igualdade entre os géneros; prosseguir os esforços para integrar a dimensão do género em todos os programas pertinentes financiados através do Instrumento de Assistência de Pré-Adesão e do Instrumento Europeu de Vizinhança.	COM: NEAR	em curso

Indicadores (ver objetivo 5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas)
Pôr termo, em todo o mundo, a todas as formas de discriminação contra mulheres e raparigas
Eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, tanto na esfera pública como privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual ou de qualquer outro tipo
Eliminar todas as práticas nocivas, como o casamento infantil, precoce ou forçado e a mutilação genital feminina
Reconhecer e valorizar o trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado através da prestação de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social e da promoção da responsabilidade partilhada dentro do agregado familiar e da família, em função do contexto nacional
Assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública
Assegurar o acesso universal à saúde reprodutiva e sexual e ao exercício dos direitos reprodutivos, tal como acordado no quadro do Programa de Ação da Conferência Internacional sobre a População e o Desenvolvimento e da Plataforma de Ação de Pequim e os documentos finais das respetivas conferências de revisão
— Proceder a reformas destinadas a conferir às mulheres igualdade de direitos em matéria de acesso aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e ao controlo de imóveis ou outros tipos de bens, serviços financeiros, heranças e recursos naturais, em conformidade com a legislação nacional — Reforçar a utilização de tecnologias facilitadoras, nomeadamente as tecnologias da informação e comunicação, para promover a emancipação das mulheres — Adotar políticas sólidas e legislação com força executiva para promover a igualdade de género e a emancipação das mulheres e das raparigas em todos os níveis

6. Integração da dimensão de género, financiamento em prol da igualdade de género e cooperação com todos os outros intervenientes

Objetivos

- **continuar a integrar a perspetiva de igualdade de género em todos os aspetos da intervenção da UE (integração efetiva da dimensão de género);**
- **continuar a assegurar o financiamento eficaz e eficiente da UE para a igualdade de género;**
- **cooperar estreitamente com todas as partes interessadas ativas neste domínio.**

AÇÕES	RESPONSÁVEIS	CALENDARIZAÇÃO
Continuar a formular orientações e assegurar uma cooperação estreita entre os serviços da Comissão em matéria de questões de igualdade de género através do grupo interserviços para a igualdade de género	COM: JUST/todas as DG	em curso
Ponderar a publicação de um relatório sobre a integração da dimensão de género na Comissão	COM: JUST/todas as DG	2017
Continuar a disponibilizar financiamento para a igualdade de género através dos programas da UE mais adequados	COM: DG que concedem financiamento	2017-2019
Ter em conta a perspetiva da igualdade de género ao preparar os programas de financiamento da UE da geração pós-2020	COM: DG que concedem financiamento	2017-2019
Acompanhar os documentos estratégicos e os desenvolvimentos nacionais em matéria de igualdade de género	COM: JUST	2017
Continuar a facilitar o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros através do programa de aprendizagem mútua	COM: JUST	três vezes por ano
Organizar reuniões periódicas do grupo de alto nível para a integração da igualdade de género e do comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres	COM: JUST	duas vezes por ano
Continuar a publicar relatórios sobre os progressos realizados na UE em matéria de igualdade de género	COM: JUST	anualmente
Elaborar um relatório interno sobre a aplicação das medidas	COM: JUST/todas as DG	anualmente

Indicadores
Relatórios publicados sobre a integração da dimensão de género
Regulamentos relativos aos futuros programas de financiamento
Análises efetuadas aos documentos estratégicos nacionais
Número de intercâmbios de boas práticas
Número de reuniões organizadas
Relatórios publicados sobre os progressos realizados
Relatórios de execução elaborados

Anexo 2:
Objetivos selecionados

1. Objetivos a nível da UE

O Compromisso Estratégico para a igualdade de género 2016-2019 contribuirá para a realização dos seguintes objetivos:

OBJETIVOS	FONTE
Eliminação total das disparidades de género existentes em matéria de emprego (20-64 anos)	Estratégia UE2020: objetivo de taxa de emprego de 75% tanto para os homens como para as mulheres
Oferta de serviços de acolhimento de crianças para 33% das crianças com menos de três anos e 90% das crianças entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória	Objetivos fixados pelo Conselho Europeu de Barcelona de 2002 e confirmados pelo Pacto Europeu 2011-2020 para a igualdade de género[75]
40% de membros do sexo sub-representado em cargos de administrador não executivo de empresas cotadas em bolsa (exceto PME)	Proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres entre os administradores não executivos de empresas cotadas em bolsas (novembro de 2012)

75 https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

2. Objetivos acordados a nível internacional

Em 25-27 de setembro de 2015, os Estados membros das Nações Unidas aprovaram um ambicioso programa para o pós-2015[76], que visa pôr termo à pobreza até 2030 e promover a prosperidade económica, o desenvolvimento social e a proteção do ambiente partilhada entre todos os países. Esse programa assenta em 17 objetivos, incluindo um objetivo autónomo em matéria de igualdade de género e de emancipação das mulheres e das raparigas, definindo objetivos e indicadores específicos, bem como objetivos relacionados com a igualdade de género noutros domínios.

Dado que o programa foi negociado por todos os membros das Nações Unidas, incluindo a UE e os seus Estados-Membros e é aplicável a todos durante os próximos 15 anos, o presente compromisso estratégico contribuirá para a consecução dos objetivos relacionados com a igualdade de género, nomeadamente, no âmbito do seu objetivo 5:

5.1 Pôr termo, em todo o mundo, a todas as formas de discriminação contra mulheres e raparigas;

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, tanto na esfera pública como privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual ou de qualquer outro tipo;

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como o casamento infantil, precoce ou forçado e a mutilação genital feminina

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado através da prestação de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social e da promoção da responsabilidade partilhada dentro do agregado familiar e da família, em função do contexto nacional;

5.5 Assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde reprodutiva e sexual e ao exercício dos direitos reprodutivos, tal como acordado no quadro do Programa de Ação da Conferência Internacional sobre a População e o Desenvolvimento e da Plataforma de Ação de Pequim e os documentos finais das respetivas conferências de revisão;

5. a Proceder a reformas destinadas a conferir às mulheres igualdade de direitos em matéria de acesso aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e ao controlo de imóveis e outros tipos de bens, serviços financeiros, heranças e recursos naturais, em conformidade com a legislação nacional;

5. b Reforçar a utilização de tecnologias facilitadoras, nomeadamente as tecnologias da informação e comunicação, para promover a emancipação das mulheres;

5. c Adotar políticas sólidas e legislação com força executiva para promover a igualdade de género e a emancipação das mulheres e das raparigas em todos os níveis.

76 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.

Anexo 3:
Integrar a perspetiva de igualdade de género em todas as políticas e práticas em matéria de recursos humanos da Comissão Europeia

O conceito de diversidade reconhece a grande variedade de qualidades entre os membros do pessoal, em termos de aptidões, competências, atributos, personalidade e conhecimentos, igualmente no âmbito da Comissão Europeia. Por conseguinte, a gestão da diversidade é estratégica para a instituição e goza de forte apoio político. Neste contexto, recairá uma atenção especial sobre a responsabilidade dos quadros superiores para garantir resultados a este respeito.

Serão tidos em conta três domínios prioritários:

- assegurar um ambiente de trabalho inclusivo e orientado para os resultados que beneficie todo o pessoal;
- alcançar uma representação feminina de 40% nos quadros médios e superiores até ao final do mandato; e
- alcançar a excelência quanto a atrair e a manter pessoal portador de deficiência.

O ambiente de trabalho da Comissão deve ser orientado para os resultados, para que os membros do pessoal possam organizar o seu trabalho autonomamente e conciliar o trabalho com outras atividades (equilíbrio entre a vida profissional e familiar). Podem ser levadas a cabo várias iniciativas em matéria de comunicação e ser criado um quadro de desenvolvimento e de aprendizagem para estimular e concretizar a transição para um local de trabalho verdadeiramente inclusivo.

Anexo 4:
Programas de financiamento da UE para 2014-2020 que contribuem para a consecução das metas e objetivos do presente compromisso estratégico

São vários os programas de financiamento da UE para 2014-2020 que permitem promover a igualdade de género e a integração da dimensão de género, designadamente:

- os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento;
- o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração;
- o Programa Direitos, Igualdade e Cidadania;
- o Programa-Quadro de Investigação e Inovação Horizonte 2020;
- o programa Erasmus+ (programa da UE para a educação, a formação, a juventude e o desporto);
- o Mecanismo Interligar a Europa (programa da UE para cofinanciar projetos da rede transeuropeia);
- o Instrumento de Cooperação para o Desenvolvimento;
- o Instrumento Europeu de Vizinhança;
- o Instrumento Europeu para a Democracia e os Direitos Humanos; e
- o Programa para o Emprego e a Inovação Social.

Pode ser concedido financiamento indicativo para promover a igualdade de género aos programas que prossigam um objetivo de igualdade de género e utilizem indicadores de igualdade de género que permitam especificar os montantes atribuídos.

Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI)

Os FEEI para 2014-2020, em especial o Fundo Social Europeu (FSE) e o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), são alavancas financeiras fundamentais para a promover a igualdade entre homens e mulheres. Com base nos programas operacionais acordados entre os Estados-Membros e a Comissão, estima-se que serão gastos cerca de **5,85 mil milhões de EUR** durante o período 2014-2020 em medidas destinadas a promover a igualdade de género.

Está programado um financiamento de cerca de 4,6 mil milhões de EUR a título do FSE durante o período 2014-2020 para a igualdade de género, dos quais 1,6 mil milhões de EUR ao abrigo da prioridade de investimento «igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo o acesso ao emprego, a progressão na carreira, a conciliação entre vida profissional e pessoal e a promoção da igualdade de remuneração por trabalho igual» escolhida por 12 Estados-Membros[77].

Estão programados cerca de **1,25 mil milhões de EUR** do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional para investimento em infraestruturas de acolhimento de crianças.

77 AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK e UK.

Programa Direitos, Igualdade e Cidadania

Serão atribuídos cerca de **440 milhões de EUR** ao programa Direitos, Igualdade e Cidadania, que prossegue nove objetivos específicos, incluindo um para a igualdade de género e outro para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres, crianças e jovens, e a proteção das vítimas e grupos em risco. Estes dois objetivos representam atualmente cerca de **35% dos fundos do program**a.

Instrumento de Cooperação para o Desenvolvimento (ICD)

Entre muitas outras ações específicas, serão atribuídos **100 milhões de EUR** para melhorar a vida das raparigas e mulheres através do **programa temático específico 2014-2020 «Bens Públicos e Desafios Globais»**. Destes, 70 milhões de EUR destinam-se à rubrica orçamental «género, emancipação das mulheres e direitos das raparigas» e 30 milhões de EUR à rubrica «bem-estar da criança», que incluirá 18 milhões de EUR para combater as práticas nocivas, como a mutilação genital feminina e o casamento infantil.

Além disso, a igualdade de género será integrada nos programas geográficos bilaterais e regionais. Trata-se do programa ICD-Ásia, América Latina, que consagrará 16 a 18 milhões de EUR a ações específicas em matéria de igualdade de género, ou do Instrumento para a Igualdade de Género na Albânia, com um montante de 2 milhões de EUR.

Horizonte 2020

A igualdade de género é promovida de três formas ao abrigo do Horizonte 2020:

- o equilíbrio entre homens e mulheres em grupos consultivos (objetivo de 50%) e painéis de avaliação (40%) — os dados serão publicados nos relatórios de acompanhamento do Horizonte 2020;
- os beneficiários de subvenções são incentivados a procurar assegurar o equilíbrio entre homens e mulheres e a igualdade de oportunidades nas equipas de investigação envolvidas em projetos; e
- a integração da dimensão da igualdade de género no conteúdo de investigação (ou seja, tendo em conta as características biológicas de homens e mulheres e os fatores sociais/culturais).

Além disso, no âmbito do programa de trabalho «Ciência para e com a sociedade» 2014-2017, será atribuído um orçamento de aproximadamente **43 milhões de EUR** a **projetos que promovam a consciencialização e a aplicação da igualdade de género no sistema e nos organismos de investigação.**

Anexo 5:
Estratégias/planos de ação nacionais para a igualdade de género (setembro de 2015)

A adoção, por um número crescente de Estados-Membros, de estratégias ou planos de ação nacionais (PAN) que abordam a igualdade de género num quadro coerente e coordenado foi um desenvolvimento positivo. Além disso, muitos Estados-Membros adotaram planos de ação temáticos que abordam problemas específicos, como a violência de género. A aplicação efetiva de políticas de igualdade de género é desigual entre os diferentes Estados-Membros e domínios de intervenção, devido à variação das condições institucionais, culturais e socioeconómicas. A conceção e a execução de estratégias e planos de ação nacionais têm sido influenciadas pelos anteriores quadros europeus para a igualdade de género, que os Estados-Membros veem como uma importante força motriz para os desenvolvimentos nacionais[78].

	DOCUMENTOS ADOTADOS	ESTADO*
Áustria	PAN para a igualdade entre homens e mulheres no mercado laboral	AG[79]
	PAN para combater a violência contra as mulheres (2014)	AG
	4.º PAN para combater o tráfico de seres humanos (2015-2017)	AG
	PAN revisto relativo à aplicação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU (PAN revisto de 2012)	AG
	PAN relativo à saúde das mulheres	P

78 Desenvolvimentos recentes e atuais prioridades no domínio da igualdade de género, *Rede Europeia de Peritos para a Igualdade entre Homens e Mulheres (ENEGE), em 2014.*
79 O PAN foi inicialmente estabelecido para 2010-2013; o programa do governo confirma a prorrogação durante o período 2013-2018.

	DOCUMENTOS ADOTADOS	ESTADO*
Bélgica	4.º PAN de luta contra a violência entre parceiros e outras formas de violência intra-familiar (2010-2014)[80]	AG
	PAN relativo à luta contra a violência com base no género (2015-2019)	
	Plano de ação federal para a integração da dimensão da igualdade de género (2015-2019)	AG
	2.º PAN sobre «mulheres, paz e segurança» (2013-2016) que implementa a Resolução 1325	AG
	3.º PAN de luta contra o tráfico de seres humanos e a introdução clandestina de migrantes (2015-2019)	AG
Bulgária	Estratégia nacional para a promoção da igualdade de género (2009-2015)	AG
	PAN anual para a promoção da igualdade de género (2009-2015)	AG/AP
Croácia	Política nacional para a igualdade de género (2011-2015)	AG/AP
	Estratégia para o desenvolvimento do empreendedorismo entre as mulheres (2014-2020) e plano de ação para a sua aplicação	AG
	Plano nacional de luta contra a discriminação (2015-2020)	D[81]
	Estratégia nacional de proteção contra a violência doméstica (2011-2016)	AG
	PAN para a aplicação da Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU em matéria de mulheres, paz e segurança (2011-2014)	AG
	Programa nacional de proteção e promoção dos direitos humanos (2013-2016)	AG
	Plano nacional para a erradicação do tráfico de seres humanos (2012-2015)	AG
Chipre	PAN para prevenir e combater a violência doméstica (2010-2013)	AG[82]
	Plano de ação relativo à igualdade entre homens e mulheres (2014-2017)	AG
	PAN sobre a igualdade de género na educação (2014-2017)	AG
	PAN relativo ao tráfico de seres humanos (2013-2015)	AG

80 O PAN foi inicialmente concebido para combater a violência doméstica, mas passou a abordar igualmente a mutilação genital feminina, os casamentos forçados e os crimes de honra.
81 Os grupos de trabalho que elaboraram o plano começaram a identificar os problemas e a definir objetivos no domínio do trabalho e do emprego.
82 O comité consultivo está atualmente a preparar o segundo plano de ação (para 2016-2018), abrangendo ações não abrangidas no primeiro plano, nomeadamente a criação de uma base de dados central unificada.

	DOCUMENTOS ADOTADOS	ESTADO*
República Checa	Plano nacional para a igualdade de género — prioridades e procedimentos do governo na promoção da igualdade entre homens e mulheres (todos os anos desde 1998)	AG
	Estratégia para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2014-2020)	AG
	Plano de ação para a igualdade de representação das mulheres na política e em cargos de tomada de decisão (2015)	AG
	2.º PAN para a prevenção da violência doméstica (2015-2018)	AG
Dinamarca	PAN anual para a igualdade de género	AP[83]
	PAN para a integração da dimensão da igualdade de género (2007-2011; de 2012 em diante)	AG
	Estratégia para as crianças e as famílias (2012-2020)	
	Plano de ação para combater a violência doméstica (2014)	AG
	Plano de ação para combater o tráfico de seres humanos (2015-2018)	AG
	PAN relativo aos crimes de honra (de 2012 em diante)	AG
Estónia	Plano de ação para reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres (2012-2016)	AG
	Plano de desenvolvimento para as crianças e as famílias (2012-2020)	AG
	Estratégia de desenvolvimento para a prevenção da violência (2015-2020)[84]	AG
	Plano de desenvolvimento para o bem-estar (2016-2023)[85]	D
Finlândia	Plano de ação do governo para a igualdade de género (2011-2015)	AG
	PAN para combater a violência contra as mulheres (2010-2015)	AG
França	Plano de ação para a igualdade de género; projeto de lei para a igualdade de género (desde 2012)	AP
	Planos de ação trienais para combater a violência contra as mulheres (2008-2010; 2011-2013; 2014-2016)	AG[86]

83 O plano de ação é apresentado e debatido no Parlamento todos os anos.
84 Destinadas a reduzir a violência doméstica, a violência contra as crianças, a violência de género e o tráfico de seres humanos.
85 Abrangerá o trabalho, o emprego, a segurança social, a inclusão social, a igualdade de género e a igualdade de oportunidades.
86 Os planos são apresentados pelo governo sob a forma de orientações, sem quadro legislativo.

	DOCUMENTOS ADOTADOS	ESTADO*
Alemanha	Programa de ação sobre as perspetivas de reintegração no mercado laboral (desde 2008)	AG
	Primeiro relatório sobre a igualdade de género (quadro de referência para a política do governo federal em prol da igualdade de género) (2011)	AG
	2.º plano de ação do governo para combater a violência contra as mulheres (desde 2007)	AG
Grécia	Programa nacional para uma efetiva igualdade de género (2010-2013, prorrogado até 2015)[87]	AG
	Plano nacional de inclusão social (2014), que promove igualmente a igualdade de género e a prevenção da discriminação	AG
Hungria	Resolução governamental n.º 1004/2010 (I. 21.); estratégia nacional para a promoção da igualdade de género — orientações e objetivos para 2010-2021	AG
	Estratégia para combater o tráfico de seres humanos (2013-2016)	AP
Irlanda	Estratégia nacional em prol das mulheres (2007-2016)	AG
	2.º PAN sobre as mulheres, a paz e a segurança (2015)	
	Estratégia nacional contra a violência doméstica, sexual e de género (2010-2014)[88]	AG
	PAN para prevenir e combater o tráfico de pessoas (2009)[89]	AG
Itália	Programa nacional de reformas que contempla regras para combater a violência com base no género e os maus-tratos no seio da família (2014)	AG
	Plano de ação extraordinário contra a violência sexual o assédio persistente (desde 2010)	AG
Letónia	Plano para aplicação da igualdade de género (2012-2014)	AG
	Orientações para a política pública para a família (2011-2017), que abrangem a violência doméstica	AG
	Orientações sobre os direitos e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2016-2020)	P

87 Foi criado em julho de 2015 um grupo de trabalho para atualizar o programa.
88 Está previsto que o governo aprove em breve a segunda estratégia nacional.
89 A elaboração de um novo PAN encontra-se numa fase avançada.

	DOCUMENTOS ADOTADOS	ESTADO*
Lituânia	Programa nacional para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2010-2014)	AG/AP
	Relatório de execução (2015) do Programa nacional para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2010-2014)	AG
	Programa nacional para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2015-2021)	AG/AP
	PAN para a execução do programa nacional (2015-2017)	AG
Luxemburgo	PAN relativo à igualdade entre homens e mulheres (2009-2014, atualizado para 2015-2018)	AG
	Estratégia para melhorar a representação de género no processo de tomada de decisão (2014)	AG
	Programa do governo em matéria de reconciliação (2014-2019)	AG
	Estratégia do governo para alcançar um melhor equilíbrio entre homens e mulheres nos órgãos de tomada de decisão económica e política (2014)	AG
	PAN relativo à educação sexual e emocional (2012)	AG
Malta	PAN sobre a violência contra as mulheres (2013-2015)[90]	AG
	Política governamental sobre a integração da dimensão da igualdade de género na prática (2012)[91]	AP
Países Baixos	Política em matéria de emancipação (2013-2016)	AG
	Plano específico para as mulheres nos altos cargos da administração nacional (2013)	AG
Polónia	PAN para a igualdade de tratamento (2013-2016)	AG[92]
	Programa nacional de combate à violência na família (2006-2013, atualizado para 2014-2020)	AG
	Estratégia de desenvolvimento do capital humano (2020)	AG

90 O plano foi anunciado em 2012.
91 Esta política reitera que os serviços governamentais e as organizações do setor público são responsáveis pela aplicação de políticas de igualdade de género e pela integração da dimensão da igualdade de género.
92 A preparação do PAN é exigida pela Lei Contra a Discriminação.

	DOCUMENTOS ADOTADOS	ESTADO*
Portugal	5.º plano nacional para a igualdade de género, a cidadania e a não discriminação (2014-2017)	AG
	5.º plano nacional para a prevenção e luta contra a violência doméstica e de género (2014-2017)	AG
	3.º plano nacional contra o tráfico de seres humanos (2014-2017)	AG
	3.º programa de ação para a prevenção e eliminação da mutilação genital feminina (2014-2017)	AG
Roménia	Estratégia nacional para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2010-2012, atualizada para 2014-2017)	AG
	Estratégia nacional para a prevenção e luta contra a violência doméstica (2013-2017) e plano operacional	AG
Eslováquia	PAN para a prevenção e eliminação da violência contra as mulheres (2014-2019)	AG
	Estratégia nacional para a igualdade de género (2014-2019)	AG
	PAN sobre a igualdade de género (2014-2019)	AG
Eslovénia	Resolução sobre um programa nacional para a prevenção da violência doméstica (2009-2014)	AG
	Projeto de resolução sobre o programa nacional para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2015)	D[93]
Espanha	Plano estratégico para a igualdade de oportunidades (2014-2016)	AG
	Plano especial para a igualdade entre homens e mulheres no mercado laboral e contra a discriminação salarial (2015-2017)	D
	2.º plano de ação sobre a igualdade entre homens e mulheres na sociedade da informação (2014-2017)	AG
	Estratégia nacional de erradicação da violência contra as mulheres (2013-2016)	AG
	Plano para a promoção das mulheres nas zonas rurais (2015-2018)	AG
	Plano global de apoio à família (2015-2017)	AG
	Plano global de luta contra o tráfico de mulheres e raparigas para fins de exploração sexual (2015-2018)	AG
	Protocolo nacional contra a mutilação genital feminina (2015)	AG

93 O projeto de resolução foi discutido no Conselho de Peritos para a Igualdade de Género em fevereiro de 2015 e encontra-se em discussão pública desde 2 de abril de 2015.

	DOCUMENTOS ADOTADOS	ESTADO*
Suécia	Comunicação Governamental 2011/12:3 sobre o objetivo da igualdade de género (2011-2014)	AG
	Comunicação Governamental 2008/09:198 sobre uma estratégia para a igualdade de género no mercado laboral e no setor empresarial (2009)	AG
	Comunicação Governamental 2007/08:39 sobre um plano de ação para combater a violência dos homens contra as mulheres, a violência e a opressão ligadas a crimes de honra, assim como a violência nas relações homossexuais (2008, atualizada para o período 2011-2014)	AG
	Plano de ação para prevenir e impedir o casamento de jovens contra a sua própria vontade (2010)	AG
	Estratégia de integração da dimensão da igualdade de género nos serviços públicos (2012-2015)	AG
Reino Unido	Lei da Igualdade de 2010 (dever de igualdade no setor público incorporado em 2011)	AP
	Estratégia em prol da igualdade: Construir uma Grã-Bretanha mais justa (2006-2016)	AP
	Apelo ao fim da violência contra as mulheres e raparigas (planos de ação revistos anualmente: a última revisão teve lugar em março de 2014)	AP
	Plano de ação para combater a violência contra as mulheres e as raparigas (desde 2011)	AG
	Programa de prevenção da mutilação genital feminina (2014)	AG

Fontes: Peritos nacionais do ENEGE (fichas por país, fevereiro de 2015), EIGE, CE, PE. *

AP: aprovado pelo parlamento
AG: aprovado pelo governo
P: projeto.

Anexo 6:
Principais domínios políticos abordados pelas estratégias/ planos de ação dos Estados-Membros para a igualdade de género (setembro de 2015)

Numa primeira fase, as estratégias nacionais para a igualdade de género centraram-se no mercado laboral, com a introdução de medidas legislativas e regulamentares sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em termos de emprego. Nos últimos anos, as alterações socioeconómicas conduziram a um alargamento da intervenção a outros domínios relevantes, tanto no mercado laboral (disparidades salariais, horário de trabalho, equilíbrio entre a vida profissional e familiar) como noutros domínios, tais como a violência contra as mulheres, a saúde e a tomada de decisão económica e política[94]. Os domínios são abrangidos pelas estratégias e planos de ação dos Estados-Membros do seguinte modo:

	Inclusão social e pobreza	Inclusão social e pobreza	Acesso à saúde	Violência de género	Economia e mercado laboral	Estereótipos de género	Conciliação da vida profissional e familiar	Tomada de decisões
Áustria	x	x	x	x	x	x	x	x
Bélgica	x			x	x			x
Bulgária	x	x	x	x	x	x	x	
Chipre	x	x	x	x	x	x	x	x
República Checa	x	x	x	x	x	x	x	
Dinamarca	x	x	x	x	x	x	x	x
Estónia		x		x	x	x	x	
França	x	x	x	x	x	x	x	x
Alemanha	x	x	x	x	x	x	x	x
Grécia	x	x	x	x	x	x	x	x
Hungria	x	x	x	x	x	x	x	x
Irlanda	x	x	x	x	x	x	x	x

	Inclusão social e pobreza	Inclusão social e pobreza	Acesso à saúde	Violência de género	Economia e mercado laboral	Estereótipos de género	Conciliação da vida profissional e familiar	Tomada de decisões
Itália	x			x	x	x	x	x
Letónia				x	x	x	x	
Lituânia		x	x	x	x		x	
Luxemburgo	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Países Baixos	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	
Roménia	x	x		x	x	x	x	
Eslovénia	x	x	x	x	x	x	x	x
Espanha	x	x	x	x	x	x	x	x
Suécia	x	x	x	x	x	x	x	
Croácia	x	x	x	x	x	x	x	x
Finlândia	x	x	x	x	x	x	x	x
Polónia	x	x	x	x	x	x	x	x
Eslováquia	x	x	x	x	x	x	x	x
Reino Unido	x	x	x	x	x	x	x	x

Fontes: Peritos nacionais do ENEGE, EIGE, CE, PE

94 Desenvolvimentos recentes e atuais prioridades no domínio da igualdade de género, *ENEGE, 2014.*

COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UNIÃO EUROPEIA

Publicações gratuitas:

- um exemplar:
  via EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu);
- mais do que um exemplar/cartazes/mapas:
  nas representações da União Europeia (http://ec.europa.eu/represent_pt.htm),
  nas delegações em países fora da UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_pt.htm),
  contactando a rede Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_pt.htm)
  ou pelo telefone 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito em toda a UE) (*).

(*) As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabinas telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Publicações pagas:

- via EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

DS-04-15-858-PT-N

Serviço das Publicações

ISBN 978-92-79-53421-8