



## IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A igualdade entre homens e mulheres constitui um dos objetivos da União Europeia. A legislação, a jurisprudência e as alterações aos Tratados têm contribuído, ao longo do tempo, para reforçar este princípio e a sua aplicação na União Europeia. O Parlamento Europeu sempre foi um acérrimo defensor do princípio da igualdade entre homens e mulheres.

### BASE JURÍDICA

Desde 1957, os tratados europeus consagram o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual entre homens e mulheres (atualmente, artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia). O artigo 153.º do TFUE permite que a União Europeia aja no domínio mais amplo da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de trabalho; neste contexto, o artigo 157.º do TFUE autoriza as ações positivas para reforçar a autonomia das mulheres. Além disso, o artigo 19.º do TFUE contempla a possibilidade de adotar legislação para combater todas as formas de discriminação, designadamente em razão do género. A regulamentação para combater o tráfico de seres humanos, em especial de mulheres e de crianças, foi adotada com base nos artigos 79.º e 83.º do TFUE, enquanto o programa «Direitos, Igualdade e Cidadania» financia, nomeadamente, as medidas que contribuem para a erradicação da violência contra as mulheres, com base no artigo 168.º do TFUE.

### OBJETIVOS

A União baseia-se num conjunto de valores, entre os quais a igualdade, e promove a igualdade entre as mulheres e os homens (artigos 2.º e 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (TUE)). Estes objetivos estão igualmente consagrados no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais. Além disso, o artigo 8.º do TFUE atribui à União a tarefa de eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades (o chamado princípio da «integração da perspetiva de género»). Neste contexto, a União e os Estados-Membros comprometeram-se, na Declaração n.º 19 anexa à Ata Final da Conferência Intergovernamental que adotou o Tratado de Lisboa, «a lutar contra todas as formas de violência doméstica [...] para prevenir e punir tais atos criminosos, bem como para apoiar e proteger as vítimas».

### REALIZAÇÕES

#### A. Principais atos legislativos

Entre a legislação da União, adotada, na sua maioria, de acordo com o processo legislativo ordinário, encontram-se os seguintes atos:

- Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social;

- Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à introdução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento;
- Em 2006, os antigos atos legislativos foram revogados e substituídos pela Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006<sup>[1]</sup>, 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). Esta diretiva contém uma definição de discriminação direta e indireta, de assédio e de assédio sexual. Além disso, incentiva o patronato a adotar medidas preventivas para combater o assédio sexual, reforça as sanções em caso de discriminação e prevê a criação, nos Estados-Membros, de organismos responsáveis pela promoção da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Presentemente, o Parlamento Europeu defende a revisão das disposições da diretiva em matéria de igualdade de remuneração<sup>[2]</sup> e aprovou um relatório de execução com base em vários estudos encomendados pelo Serviço de Estudos do Parlamento Europeu (EPRS);
- Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, celebrado entre a BusinessEurope, a Ueapme, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE;
- Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, 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;
- Diretiva 2011/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas e que substitui a Decisão-Quadro 2002/629/JAI do Conselho. A diretiva prevê a harmonização das sanções aplicáveis ao tráfico de seres humanos entre os Estados-Membros e das medidas de apoio às vítimas, e convida os Estados-Membros a «considerar a possibilidade de tomar medidas a fim de estabelecer que a utilização de serviços objeto de exploração (...) constitui um crime quando o utilizador tem conhecimento de que a pessoa é vítima» de tráfico, a fim de desencorajar a procura; além disso, institui o cargo de Coordenador Europeu da luta contra o tráfico de seres humanos;
- Diretiva 2011/99/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, que estabelece a decisão europeia de proteção com vista a proteger uma pessoa “contra um ato criminoso de outra pessoa que possa pôr em perigo a sua vida, integridade física ou psicológica, dignidade, liberdade pessoal ou integridade sexual” e a autorizar uma autoridade competente de outro Estado-Membro a continuar a proteção da pessoa no seu território; esta diretiva é reforçada pelo Regulamento (UE) n.º 606/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de junho de 2013, sobre o reconhecimento mútuo de medidas de proteção em matéria civil, a fim de garantir que as medidas de proteção civil sejam reconhecidas em toda a UE;

---

[1]Esta diretiva de reformulação derroga igualmente a Diretiva 76/207/CEE, que tinha sido alterada pela Diretiva 2002/73/CE.

[2]Ver a resolução do Parlamento Europeu, de 24 de maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual — Textos aprovados, [P7\\_TA\(2012\)0225](#).

— Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho.

## **B.** Evolução da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)

O TJUE tem desempenhado um importante papel na promoção da igualdade entre homens e mulheres. Destacam-se nomeadamente os seguintes acórdãos:

- Acórdão Defrenne II, de 8 de abril de 1976 (C-43/75): o Tribunal reconheceu o efeito direto do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres e determinou que esse princípio é aplicável não só à ação das autoridades públicas mas também a todos os acordos tendentes a regulamentar de forma coletiva o trabalho remunerado;
- Acórdão Bilka, de 13 de maio de 1986 (C-170/84): o Tribunal deliberou que qualquer medida que exclua os trabalhadores a tempo parcial de um regime de pensões profissionais constitui uma «discriminação indireta» e viola, por isso, o antigo artigo 119.º do Tratado CEE caso afete um número muito superior de mulheres do que de homens, a menos que seja possível demonstrar que essa exclusão se justifica por razões objetivas e alheias a qualquer tipo de discriminação em razão do género;
- Acórdão Barber, de 17 de maio de 1990 (C-262/88): o Tribunal deliberou que todas as formas de pensões profissionais constituem uma remuneração na aceção do antigo artigo 119.º e que, por esse motivo, lhes é aplicável o princípio da igualdade de tratamento. O Tribunal determinou que os homens devem poder exercer os seus direitos em matéria de pensões na mesma idade que as mulheres suas colegas;
- Acórdão Marschall, de 11 de novembro de 1997 (C-409/95): o Tribunal declarou que a legislação comunitária não se opõe a uma regra nacional que exija que se dê prioridade à promoção das mulheres nos setores em que estas estejam representadas em menor número que os homens («discriminação positiva»), desde que essas vantagens não sejam automáticas e que as candidaturas dos homens sejam tidas em consideração e não sejam excluídas a priori;
- Acórdão Test-Achats, de 1 de março de 2011 (C-236/09): o Tribunal declarou a nulidade do artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2004/113/CE do Conselho, por ser contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e ao seu fornecimento. Consequentemente, deve ser aplicado aos homens e mulheres o mesmo sistema de cálculo atuarial para determinar os prémios e as prestações para efeitos de seguros.

## **C.** Evolução recente

As ações mais recentes da União Europeia no domínio da igualdade entre homens e mulheres foram as seguintes:

### **1.** O Quadro Financeiro Plurianual (QFP 2014-2020) e o programa «Direitos, Igualdade e Cidadania»

O programa «Direitos, Igualdade e Cidadania» financia projetos tendentes à consecução da igualdade de género e a pôr termo à violência contra mulheres (Regulamento (UE) n.º 1381/2013 que cria o Programa «Direitos, Igualdade e Cidadania» para o período de 2014 a 2020). Juntamente com o Programa Justiça (Regulamento (UE) n.º 1382/2013), foram atribuídos 15 686 milhões de euros até 2020 (regulamento n.º 1311/2013 sobre o QFP) e em que se combinam seis programas do período de financiamento 2007-2013, nomeadamente o programa [Daphne III](#) (Decisão 779/2007/CE) e as secções «antidiscriminação e diversidade» e «igualdade

entre homens e mulheres» do [Programa Comunitário para o Emprego e a Solidariedade Social \(Progress\)](#) (Decisão 1672/2006/CE).

O anexo do Regulamento (UE) n.º 1381/2013 especifica que a promoção da igualdade entre homens e mulheres será financiada, juntamente com outras medidas de luta contra a discriminação, no grupo 1, a que corresponde uma parte equivalente a 57 % da dotação financeira do programa. O combate à violência contra as mulheres está incluído no grupo 2, que recebeu 43 % da dotação financeira global do programa.

Para 2018, foram inscritos na rubrica orçamental 33 02 02 (Promoção da não discriminação e da igualdade) 35 831 000 EUR em dotações de autorização, o que representa um aumento em dotações de pagamento relativamente a 2015, 2016 ou 2017, revelador de que a aplicação deste programa está a avançar. Além disso, a rubrica orçamental 33 02 01 foi dotada com 26 451 000 EUR para ajudar, entre outros objetivos, a proteger e combater todas as formas de violência exercida contra as mulheres. Este valor mantém-se inalterado em relação à dotação de 2017.

Um estudo publicado no Outono de 2016 a pedido da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (FEMM), do parlamento Europeu, oferece uma visão de conjunto do orçamento da UE dedicado à igualdade entre homens e mulheres<sup>[3]</sup> em certos Estados-Membros.

## 2. O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)

O Parlamento Europeu e o Conselho criaram, em dezembro de 2006, um Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres, instalado em Vilnius, na Lituânia, com o objetivo geral de contribuir para o reforço da promoção da igualdade dos géneros, incluindo a integração da dimensão do género nas políticas comunitárias e nacionais. Outros objetivos são o combate à discriminação em razão do sexo e a sensibilização para a questão da igualdade de género através da prestação de assistência técnica às instituições da UE, incluindo nomeadamente a recolha, a análise e a difusão de dados e instrumentos metodológicos (ver Centro de Dados e Documentação do EIGE em linha: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

## 3. The Women's Charter and the Strategic engagement for gender equality 2016-2019 (a carta das mulheres e o compromisso estratégico para a igualdade de género)

Em 5 de março de 2010, a Comissão adotou a Carta das Mulheres, com o objetivo de reforçar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na Europa e no mundo<sup>[4]</sup>.

Em dezembro de 2015, na sequência e continuação da [Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens \(2010-2015\)](#)<sup>[5]</sup>, a Comissão apresentou o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género (2010-2015)<sup>[6]</sup>.

O compromisso estratégico centra-se nos cinco domínios prioritários seguintes:

- [Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a igualdade em termos de independência económica;](#)
- [Reduzir as disparidades salariais, de rendimentos e de pensões entre homens e mulheres e, por conseguinte, combater a pobreza entre as mulheres;](#)

---

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL\\_STU\(2016\)571393\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033>

[5] Documento de trabalho dos serviços da Comissão - Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019 (SWD(2015)0278).

[6] A reflexão sobre a nova estratégia teve início em setembro de 2014 com um seminário intitulado «A nova estratégia para a igualdade de género pós-2015», que esteve na base da elaboração do relatório de iniciativa da comissão FEMM e levou à aprovação da resolução do Parlamento Europeu, de 9 de junho de 2015, sobre a Estratégia da UE em matéria de igualdade entre mulheres e homens pós 2015 (JO C 407 de 4.11.2016, p. 2). Os contributos para o seminário estão disponíveis na página Internet do Parlamento Europeu.

- [Promover a igualdade entre homens e mulheres nas tomadas de decisão;](#)
- [Combater a violência baseada no género e proteger e apoiar as vítimas;](#)
- [Promover a igualdade de género e os direitos das mulheres em todo o mundo.](#)

#### 4. Plano de Ação sobre o Género para 2016-2020

Em 26 de outubro de 2015, o Conselho adotou o «Plano de Ação sobre o Género para 2016-2020»<sup>[7]</sup>, com base no documento de trabalho conjunto da Comissão e do Serviço Europeu para a Ação Externa (SEAE) sobre a «Igualdade de género e a emancipação das mulheres: transformar a vida das raparigas e mulheres através das relações externas da UE (2016-2020)»<sup>[8]</sup>. O novo Plano de Ação sobre o Género realça a necessidade de realização do pleno e igual gozo pelas mulheres e raparigas de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, da igualdade entre homens e mulheres e da emancipação das mulheres e raparigas.

#### 5. Objetivos de desenvolvimento sustentável

A Assembleia Geral das Nações Unidas adotou, em 25 de setembro de 2015, a resolução sobre a Agenda de Desenvolvimento pós-2015, intitulada «Transformar o nosso mundo: a agenda de 2030 para o desenvolvimento sustentável»<sup>[9]</sup>. A Agenda 2030 inclui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 objetivos, tendo entrado em vigor em 1 de janeiro de 2016. Os ODS têm por base os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM). No entanto, ao contrário dos ODM, que visam ações apenas nos países em vias de desenvolvimento, os ODS aplicam-se a todos os países. O 5.º ODS «alcançar a igualdade de género e conferir autonomia a todas as mulheres e raparigas» contém cinco objetivos.

#### 6. Adesão da UE à Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul)

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), que entrou em vigor em 2014, é o primeiro instrumento internacional juridicamente vinculativo sobre a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e as raparigas à escala internacional. Estabelece um quadro global de medidas jurídicas e políticas para prevenir a violência, apoiar as vítimas e punir os infratores. Em novembro de 2017, foi assinada por todos os Estados-Membros da UE e ratificada por 17 deles a partir de março de 2018 (Áustria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Itália, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslovénia, Espanha e Suécia). A Convenção também prevê a adesão da UE, na medida das suas competências.

Em outubro de 2015, a Comissão Europeia publicou um roteiro sobre a eventual adesão da UE à Convenção de Istambul, a que deu seguimento em março de 2016 com duas propostas de decisão do Conselho, uma relativa à assinatura e outra relativa à celebração (ratificação), em nome da União Europeia, da Convenção de Istambul.

Na sequência de debates no Conselho, ficou decidido que o projeto de decisão relativo à assinatura da Convenção deve ser dividido em duas decisões, uma sobre a cooperação judiciária em matéria penal e outra sobre asilo e não repulsão. Estas duas decisões do Conselho foram adotadas em maio de 2017, na sequência do que a Comissária da UE responsável pela Justiça, Consumidores e Igualdade de Género, Věra Jourová, assinou a Convenção de Istambul, em nome da União Europeia, em 13 de junho de 2017.

---

[7]Conclusões do Conselho, de 26 de outubro de 2015, sobre o Plano de Ação sobre o Género para 2016-2020.

[8]21.9.2015, SWD(2015)0182.

[9]Resolução adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 25 de setembro de 2015.



A assinatura é o primeiro passo do processo de adesão da UE à Convenção. A adesão requer agora a adoção das decisões do Conselho sobre a celebração da Convenção. A nível do Conselho, o quadro dos debates sobre as propostas legislativas é o Grupo dos Direitos Fundamentais, dos Direitos dos Cidadãos e da Livre Circulação de Pessoas (FREMP — dossiê interinstitucional [2016/0063 \(NLE\)](#)), cujos debates se centram agora no Código de Conduta, que define o modo como a UE e os seus Estados-Membros irão cooperar no âmbito da aplicação da Convenção.

A conclusão da adesão à Convenção requer o consentimento do Parlamento Europeu.

## O PAPEL DO PARLAMENTO EUROPEU

O Parlamento Europeu tem desempenhado um papel de grande relevo no apoio à política da igualdade de oportunidades, em particular por via da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (FEMM). No tocante à igualdade de tratamento no mercado laboral, o Parlamento Europeu desenvolve a sua atividade com base no processo legislativo ordinário (codecisão), como ocorreu, por exemplo, com:

- a proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas ([COM\(2012\)0614](#)) (ver posição do Parlamento em primeira leitura, adotada no final de 2013)<sup>[10]</sup>;
- a revisão da Diretiva 92/85/CEE (ver acima); o Parlamento defendeu, em primeira leitura<sup>[11]</sup>, um período mais longo para a licença de maternidade, concretamente, 20 semanas totalmente remuneradas<sup>[12]</sup>. Como o Parlamento e o Conselho não chegaram a acordo sobre a proposta da Comissão, a Comissão retirou a proposta e substituiu-a por um Roteiro para a iniciativa «New start to address the challenges of work-life balance faced by working families» (um novo começo para superar as dificuldades de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, enfrentadas por famílias que trabalham)<sup>[13]</sup>.

Além disso, o Parlamento contribui para o desenvolvimento geral das políticas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, elaborando relatórios de iniciativa e chamando a atenção de outras instituições para questões específicas, nomeadamente:

- a luta contra a violência exercida sobre as mulheres através da aprovação de um relatório de iniciativa legislativa que solicita uma iniciativa legislativa por parte da Comissão com base no artigo 84.º do TFUE, para promover e apoiar a ação dos Estados-Membros no domínio da prevenção da violência contra as mulheres e as raparigas; a presente resolução inclui uma série de recomendações<sup>[14]</sup> e a Comissão FEMM criou um grupo de trabalho especial para lhe dar seguimento;

---

[10]Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 20 de novembro de 2013 sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas — JO C 436 de 24.11.2016, p. 225.

[11]Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 20 de outubro de 2010, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho — JO C 70E de 8.3.2012, p. 162.

[12]Para uma análise comparativa das disposições legais nos Estados-Membros, ver o relatório do Departamento Temático C do Parlamento Europeu (Direitos dos Cidadãos e Assuntos Constitucionais) intitulado «Licença de maternidade, de paternidade e licença parental: dados relativos à duração e às taxas de compensação na União Europeia», publicado em 2015, disponível na página Internet do Parlamento Europeu.

[13][http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)

[14]Resolução do Parlamento Europeu, de 25 de fevereiro de 2014, com recomendações à Comissão sobre o combate à violência contra as mulheres — Textos aprovados, [P7\\_TA\(2014\)0126](#).

- a capacitação das mulheres e raparigas: o Dia Internacional da Mulher de 2018 centrou-se no fosso digital entre mulheres e homens, tendo a Comissão FEMM adotado um relatório de iniciativa na matéria;
- a Recomendação do Parlamento Europeu ao Conselho sobre as prioridades da UE para a 62.<sup>a</sup> sessão da Comissão das Nações Unidas sobre a Condição da Mulher (CCM), apelando à emancipação das mulheres do meio rural e ao acesso das mulheres aos meios de comunicação, às tecnologias de informação e de comunicação, e o seu impacto e utilização enquanto instrumento para o progresso das mulheres<sup>[15]</sup>. Uma delegação da Comissão FEMM participou no Estatuto das Mulheres da ONU, em março de 2018.

O Parlamento também procura integrar a dimensão de género no trabalho de todas as suas comissões<sup>[16]</sup>. Para o efeito, foram estabelecidas duas redes, coordenadas pela Comissão FEMM, sobre a integração da dimensão de género. A rede dos presidentes e vice-presidentes para a integração da perspectiva de género reúne os deputados europeus que apoiam a introdução de uma dimensão de género no trabalho das comissões respetivas. São apoiados por uma rede de administradores responsáveis pela integração da perspectiva de género no secretariado de cada comissão. O grupo de alto nível sobre a igualdade de género promove ações de formação e de sensibilização para a integração da perspectiva de género entre o pessoal do Parlamento Europeu e os grupos políticos.

Martina Schonard  
04/2018

---

[15]<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2018-0022+0+DOC+PDF+V0//EN>

[16]Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de março de 2003, sobre a integração da perspectiva do género no Parlamento Europeu — JO C 61E de 10.3.2004, p. 384.