Parlamento Europeu
2024-2029

Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros

2024/2125(INI)

24.03.2025

PROJETO DE RELATÓRIO

sobre a Estratégia para a Igualdade de Género 2025
(2024/2125(INI))

Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros

Relator: Marko Vešligaj

ÍNDICE

Página

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU 3

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....11

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM O RELATOR RECEBEU CONTRIBUTOS.....15

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

Estratégia para a Igualdade de Género 2025
(2024/2125(INI))

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta os artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia,

– Tendo em conta os artigos 8.º, 10.º, 19.º, 79.º, 83.º, 153.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),

– Tendo em conta os artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,

– Tendo em conta o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado e assinado pelo Parlamento, pelo Conselho e pela Comissão em 17 de novembro de 2017, e a Comunicação da Comissão, de 4 de março de 2021, intitulada «Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais» (COM(2021)0102),

– Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 18 de dezembro de 1979,

– Tendo em conta a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim das Nações Unidas de 15 de setembro de 1995, bem como as conclusões das conferências de revisão,

– Tendo em conta a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, de 21 de outubro de 2015, e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nela estabelecidos, em particular o ODS 5, «Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas», bem como as metas e os indicadores conexos,

– Tendo em conta a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Remuneração, de 29 de junho de 1951, e a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Violência e Assédio, de 21 de junho de 2019,

– Tendo em conta a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), de 11 de maio de 2011,

– Tendo em conta as diretivas da UE adotadas a partir de 1975 sobre vários aspetos da igualdade de tratamento entre mulheres e homens (Diretiva 79/7/CEE[1], Diretiva 86/613/CEE[2], Diretiva 92/85/CEE[3], Diretiva 2004/113/CE[4], Diretiva 2006/54/CE[5] e Diretiva 2010/41/UE[6]),

[1] 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 (JO L 6 de 10.1.1979, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).
[2] Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho[7],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de novembro de 2022, relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas[8],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação[9],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica[10].

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2024/1500 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, que estabelece normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que altera as Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE[11],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2024/1712 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que altera a Diretiva 2011/36/UE relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas[12],

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de março de 2020, intitulada «Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025» (COM(2020)0152),

---

de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade (JO L 359 de 19.12.1986, p. 56, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1986/613/oj).

[3] Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (JO L 348 de 28.11.1992, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj).

[4] 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 (JO L 373 de 21.12.2004, p. 37, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj).

[5] Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, 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 (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj).

[6] 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 (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj).

[7] JO L 188 de 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.

[8] JO L 315 de 7.12.2022, p. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.

[9] JO L 132 de 17.5.2023, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

[10] JO L, 2024/1385, 24.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj.

[11] JO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.

[12] JO L, 2024/1712, 24.6.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj.

– Tendo em conta a Comunicação Conjunta da Comissão e do Alto Representante da União para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança, de 25 de novembro de 2020, intitulada «Terceiro Plano de Ação da UE em matéria de Igualdade de Género (GAP) III – Uma Agenda Ambiciosa para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres na Ação Externa da UE» (JOIN(2020)0017), bem como o documento de trabalho conjunto, de 25 de novembro de 2020, que a acompanha, intitulado «Objetivos e indicadores para enquadrar a execução do GAP III (2021-25)» (SWD(2020)0284),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 7 de março de 2025, intitulada «Um Roteiro dos Direitos das Mulheres» (COM(2025)0097),

– Tendo em conta a sua Resolução, de 13 de fevereiro de 2019, sobre o retrocesso em matéria de direitos das mulheres e de igualdade de género na UE[13],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 28 de novembro de 2019, sobre a adesão da UE à Convenção de Istambul e outras medidas para combater a violência de género[14],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 30 de janeiro de 2020, sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres[15],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 23 de outubro de 2020, sobre a igualdade de género na política externa e de segurança da UE[16],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 21 de janeiro de 2021, sobre a Estratégia da UE para a Igualdade de Género[17],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 21 de janeiro de 2021, sobre «Colmatar o fosso digital entre homens e mulheres: participação das mulheres na economia digital[18]»,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 11 de fevereiro de 2021, sobre os desafios futuros para os direitos das mulheres na Europa: mais de 25 anos após a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim[19],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 10 de junho de 2021, sobre a promoção da igualdade de género no ensino e nas carreiras relacionadas com a ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM)[20],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 24 de junho de 2021, sobre a situação da saúde e dos direitos sexuais e reprodutivos na UE, no contexto da saúde das mulheres[21],

---

[13] JO C 449 de 23.12.2020, p. 102.
[14] JO C 232 de 16.6.2021, p. 48.
[15] JO C 331 de 17.8.2021, p. 5.
[16] JO C 404 de 6.10.2021, p. 202.
[17] JO C 456 de 10.11.2021, p. 208.
[18] JO C 456 de 10.11.2021, p. 232.
[19] JO C 465 de 17.11.2021, p. 160.
[20] JO C 67 de 8.2.2022, p. 137.
[21] JO C 81 de 18.2.2022, p. 43.

– Tendo em conta a sua Resolução, de 16 de setembro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre a inclusão da violência com base no género nos domínios de criminalidade enunciados no artigo 83.º, n.º 1, do TFUE[22],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 14 de dezembro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o combate à violência com base no género: ciberviolência[23],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 15 de dezembro de 2021, sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia no período 2018-2020[24],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 10 de março de 2022, sobre o Plano de Ação III da UE em matéria de Igualdade de Género[25],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 3 de maio de 2022, sobre «Alcançar a independência económica das mulheres através do empreendedorismo e do trabalho por conta própria»[26],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 5 de julho de 2022, para uma ação europeia comum em matéria de cuidados[27],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 5 de julho de 2022, sobre a pobreza entre as mulheres na Europa[28],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 1 de junho de 2023, sobre o assédio sexual na UE e a avaliação do movimento MeToo[29],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 11 de abril de 2024, sobre a inclusão do direito ao aborto na Carta dos Direitos Fundamentais da UE[30],

– Tendo em conta a sua Recomendação ao Conselho, 19 de dezembro de 2024, referente às prioridades da UE para a 69.ª sessão da Comissão das Nações Unidas sobre o Estatuto das Mulheres[31],

– Tendo em conta o relatório, de 25 de novembro de 2024, da Agência dos Direitos Fundamentais da UE (FRA), do Eurostat e do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) intitulado «EU gender violence survey: key results» [Inquérito da UE sobre a violência de género: principais resultados],

– Tendo em conta o Índice de Igualdade de Género de 2024, publicado pelo EIGE em 10 de dezembro de 2024,

---

[22] JO C 117 de 11.3.2022, p. 88.
[23] JO C 251 de 30.6.2022, p. 2.
[24] JO C 251 de 30.6.2022, p. 23.
[25] JO C 347 de 9.9.2022, p. 150.
[26] JO C 465 de 6.12.2022, p. 54.
[27] JO C 47 de 7.2.2023, p. 30.
[28] JO C 47 de 7.2.2023, p. 2.
[29] JO C, C/2023/1224, 21.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1224/oj.
[30] JO C, C/2025/1279, 13.3.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/1279/oj.
[31] Textos Aprovados, P10_TA(2024)0075.

– Tendo em conta o artigo 55.º do seu Regimento,

– Tendo em conta o parecer da Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos,

– Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros (A10-0000/2025),

A. Considerando que o direito à igualdade de tratamento é um direito fundamental consagrado nos Tratados[32] e na Carta dos Direitos Fundamentais, bem como um fator essencial para o seu maior desenvolvimento;

B. Considerando que a igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio fundamental do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, bem como uma condição essencial para o progresso;

C. Considerando que a violência de género continua a ser um fenómeno generalizado a nível mundial, incluindo na UE, e que tem graves consequências para as vítimas e a sociedade;

D. Considerando que todas as pessoas na UE têm o direito de acesso aos mais elevados padrões de saúde física e mental;

E. Considerando que as disparidades no mercado de trabalho e a falta de condições de trabalho justas e de segurança para as trabalhadoras continuam a persistir em toda a UE; que as disparidades salariais existentes entre homens e mulheres são, em grande medida, uma consequência da subavaliação sistemática do trabalho realizado em setores dominados por mulheres; que, por conseguinte, a questão da «igualdade de remuneração por trabalho de igual valor» deve ser abordada no sentido de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;

F. Considerando que as tecnologias digitais emergentes são um fator de risco para a igualdade de género e podem perpetuar e aprofundar os padrões existentes de desigualdade de género e de discriminação e violência contra as mulheres e as raparigas;

G. Considerando que, em toda a UE, as responsabilidades de prestação de cuidados são desempenhadas de forma desproporcionada pelas mulheres, o que contribui para as desigualdades;

H. Considerando que a investigação mostra que as mulheres estão sub-representadas em todos os níveis de tomada de decisões económicas e políticas, em todo o mundo, e que alcançar a paridade de género na vida política é uma perspetiva distante;

I. Considerando que muitas mulheres e grupos vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência, pessoas oriundas de meios socioeconómicos desfavorecidos, pessoas racializadas, pessoas de origem étnica, minoritária ou migrante, idosos e pessoas LGBTIQ+, enfrentam desigualdades e discriminação cruzadas na UE;

[32] Artigo 2.º e artigo 3.º, n.º 3, do TUE, artigos 8.º, 10.º, 19.º e 157.º do TFUE e artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

J. Considerando que o Roteiro dos Direitos das Mulheres reafirma o forte empenho da UE em salvaguardar e promover a igualdade de género e os direitos das mulheres, definindo os princípios e a visão a longo prazo relativamente aos progressos a realizar no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género pós-2025;

1. Insta a Comissão a apresentar uma Estratégia para a Igualdade de Género 2026-2030 ambiciosa, com medidas legislativas e não legislativas concretas e tangíveis nos principais domínios a seguir descritos;

Violência de género

2. Exorta a Comissão a identificar a violência de género como novo domínio de criminalidade enumerado no artigo 83.º, n.º 1, do TFUE, a fim de combater eficazmente todas as formas de violência contra as mulheres e as raparigas, sendo essa violência uma das violações mais generalizadas dos direitos fundamentais na UE;

3. Insta a Comissão a reconhecer o feminicídio como um crime distinto;

4. Solicita que a Comissão acompanhe e incentive a rápida transposição da Diretiva (UE) 2024/1385 relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica e apresente a sua recomendação sobre a prevenção de práticas que prejudicam as mulheres e as raparigas;

5. Exorta a Comissão a apresentar legislação da UE para criminalizar a violação com base na ausência de consentimento; reitera que a violação não é apenas uma violação dos direitos fundamentais das mulheres e da autonomia física, mas também uma forma de exploração sexual das mulheres e raparigas;

Cuidados de saúde abrangentes e sensíveis ao género

6. Insta a Comissão a garantir às mulheres e raparigas o acesso universal a cuidados de saúde sensíveis ao género;

7. Exorta a Comissão a eliminar, a nível da UE, os obstáculos ao acesso das mulheres, em toda a diversidade, aos cuidados de saúde;

8. Solicita que Comissão garanta às mulheres e raparigas, em toda a sua diversidade, o acesso pleno e equitativo aos serviços de saúde sexual e reprodutiva, incluindo o direito ao aborto seguro e legal;

Igualdade de género e empoderamento das mulheres no mundo do trabalho

9. Insta a Comissão a acompanhar e incentivar a rápida transposição das diretivas relativas a salários mínimos adequados[33], à transparência remuneratória[34] e às mulheres nos órgãos sociais[35];

[33] Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia (JO L 275 de 25.10.2022, p. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj).
[34] Diretiva (UE) 2023/970.

10. Exorta a Comissão a elaborar orientações que permitam uma definição e comparação à escala da UE do «valor do trabalho» e a criar rapidamente instrumentos e critérios de avaliação do emprego neutros em termos de género, com o objetivo de avaliar melhor e remunerar de forma mais justa o trabalho realizado nos setores dominados por mulheres;

Direitos das mulheres e igualdade de género na educação, na formação e na esfera digital

11. Insta a Comissão a assegurar o acesso sensível à dimensão do género em todos os níveis de ensino e a desenvolver normas de elevada qualidade para os materiais pedagógicos que promovam a igualdade de género e desmontem os estereótipos de género, incluindo a promoção de uma educação sexual abrangente e do consentimento;

12. Exorta a Comissão a desenvolver e a adotar uma política de tolerância zero no ambiente digital no que diz respeito a todas as formas de violência de género, comportamentos nefastos e discursos que ponham em causa a expressão em linha e fora de linha das mulheres e raparigas, bem como a dar prioridade a medidas e salvaguardas preventivas em todos os domínios da política digital;

Conciliação entre a vida profissional e a vida privada

13. Insta a Comissão a transformar a Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados num pacto europeu para os cuidados abrangente, dotado de instrumentos legislativos e financeiros vinculativos para investir em serviços de acolhimento de crianças e de cuidados de longa duração acessíveis, a preços comportáveis e de elevada qualidade;

14. Salienta a necessidade de procurar um modelo de igualdade de remuneração na UE e de rever e ajustar as metas de Barcelona a este respeito, bem como de continuar a desenvolver as medidas em matéria de licença de maternidade e paternidade, com o objetivo de alcançar um equilíbrio mais equitativo entre homens e mulheres das responsabilidades de prestação de cuidados;

Igualdade de representação e participação política

15. Insta a Comissão a aplicar quotas de género a nível legislativo e listas alternadas em todas as eleições, com base na paridade de género, e a assegurar a paridade de género institucional a todos os níveis da tomada de decisões;

Política externa feminista

16. Insta a Comissão a promover uma política externa, de segurança, comercial e de desenvolvimento que dê prioridade à igualdade de género, seguindo o princípio dos «três erres» («*rights, representation and resources*», a saber, «direitos, representação e recursos»);

Combater os movimentos antigénero

---

[35] Diretiva (UE) 2022/2381.

17. Insta a Comissão a criar um instrumento abrangente para acompanhar e combater o retrocesso democrático e nos direitos das mulheres, que estão intrinsecamente ligados, e a assegurar que a igualdade de género continue a ser uma prioridade em toda a UE;

Meios transversais para alcançar a igualdade de género

18. Reitera que todos os esforços para realizar progressos em matéria de igualdade de género devem ser envidados no pleno respeito dos princípios da interseccionalidade e da integração da perspetiva de género;

19. Exorta a Comissão a assegurar e a continuar a aplicar a integração da perspetiva de género nas suas estruturas, métodos e instrumentos, bem como a garantir a integração da perspetiva de género em todas as propostas da Comissão, incluindo em todos os processos orçamentais;

20. Insta a Comissão a utilizar e a continuar a desenvolver a interseccionalidade como princípio transversal na nova Estratégia para a Igualdade de Género;

°

° °

21. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A igualdade de género é um dos **valores fundamentais** da União Europeia e, juntamente com os direitos das mulheres, são uma parte indispensável e indivisível dos direitos humanos. Constituem a base e a finalidade do Estado de direito a nível nacional, europeu e internacional e são os indicadores mais adequados e pertinentes de saúde e resiliência das nossas democracias.

No atual contexto geopolítico e nos processos globais, é agora mais importante do que nunca apresentar uma **agenda ambiciosa para os direitos das mulheres e a igualdade de género** e, por conseguinte, o presente relatório surge num momento crucial para a União Europeia. A nova Estratégia Europeia para a Igualdade de Género pós-2025 deve respeitar aos padrões estabelecidos em anos anteriores e envidar um esforço abrangente no sentido de alcançar a **igualdade de género a todos os níveis e em todos os domínios, para todas as pessoas, sem discriminação**. Além disso, a nova estratégia deve apresentar **medidas decisivas para a aplicação** da legislação anteriormente adotada.

A nova estratégia surgirá numa altura em que os movimentos antigénero e antidemocráticos ganham força e, como tal, o texto, que será apresentado pela Comissão, deve **refletir um empenho institucional claro e compromissos concretos no sentido de proteger e continuar a desenvolver o quadro para a igualdade de género e, desta forma, salvaguardar a nossa democracia**. Não existe democracia sem uma participação e um envolvimento equitativos e fortes das mulheres e das raparigas e as pessoas que lutam por desmontar o nosso quadro institucional são os que atacam os direitos das mulheres. Estas agendas estão interligadas e, como tal, exigem uma **resposta europeia**, a qual deve ser aplicada a todos os domínios de intervenção, a todos os níveis, com uma clara **integração da perspetiva de género** em todo o nosso trabalho.

O mundo de hoje mudou muito desde adoção da última Estratégia para a Igualdade de Género[1], e importa tratar os novos domínios de forma adequada: da violência e do assédio contra mulheres e raparigas na esfera digital e no mundo do trabalho à necessidade de uma política externa feminista de consolidação da paz e de proteção da saúde e dos direitos sexuais e reprodutivos, incluindo o acesso ao aborto seguro e legal, enquanto direitos humanos fundamentais. Há que incluir igualmente uma **abordagem intersetorial** nas nossas políticas, uma vez que estamos bem cientes de que determinados grupos, por exemplo, as mulheres migrantes, as pessoas LGBTIQ, as mulheres ciganas e as mulheres com deficiência na UE, enfrentam múltiplas formas cruzadas de discriminação. Devemos tratá-las de forma adequada e rápida.

O **Roteiro dos Direitos das Mulheres**[2], recentemente apresentado, constitui um passo na direção certa, reconhecendo muitos problemas que enfrentamos atualmente no que diz respeito aos direitos das mulheres, mas, no âmbito da nova Estratégia para a Igualdade de Género, cumpre avançar com medidas **legislativas e não legislativas concretas**, destinadas a criar uma sociedade verdadeiramente igualitária em termos de género.

A **violência de género** é, segundo a definição do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, qualquer tipo de violência baseada no género de uma pessoa, desde a violência física

[1] JO C 364 de 28.10.2020, p. 77.
[2] Comunicação da Comissão intitulada «Um Roteiro dos Direitos das Mulheres» (COM(2025) 97 final).

à violência emocional, passando pela violência financeira e reprodutiva, e embora qualquer pessoa possa ser vítima de violência de género, são as mulheres as vítimas na sua esmagadora maioria[3]. O último enfoque temático do Índice de Igualdade de Género[4] abordou especificamente a violência de género, e os dados indicam que 31 % das mulheres foram vítimas de violência física e/ou sexual desde os 15 anos de idade na UE. Tal demonstra que, embora tenham sido realizados progressos legislativos e não legislativos na UE[5], a **violência de género** continua a ser um dos principais desafios que impedem uma verdadeira sociedade igualitária em termos de género e ainda é muito prevalecente em toda a União, pelo que deve ser tratada de forma mais aprofundada a nível europeu e claramente **definida como crime da UE**. Dados recentes indicam que a aplicação da legislação em vigor, nomeadamente a **Diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica**, é uma questão premente, que deve ser acompanhada e bem orientada. É igualmente necessário reenquadrar e continuar a desenvolver determinados aspetos do trabalho legislativo anterior, como as definições baseadas no consentimento, **acrescentando a violação à lista de crimes da UE e reconhecendo o feminicídio como uma infração distinta do homicídio**, mas também destacar as categorias menos conhecidas de violência de género como, por exemplo, a violência obstétrica e a recusa de cuidados relacionados com o aborto. Queremos igualmente ver progressos realizados nas recomendações relativas às práticas nocivas.

Na União Europeia, todos têm o direito de acesso aos **mais elevados padrões de saúde física e mental**, devendo ser assegurado um **elevado nível de proteção da saúde humana** na definição e execução de todas as políticas e ações[6] da União. O direito de acesso aos cuidados de saúde está consagrado no princípio 16 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e no respetivo Plano de Ação, pelo que se apela aos Estados-Membros que combatam as desigualdades no domínio da saúde. O Índice de Igualdade de Género revela progressos lentos na igualdade de género no domínio da saúde, registando-se uma queda das percentagens de mulheres e homens que consideram a sua saúde muito boa ou boa em dois terços dos Estados-Membros, e observa-se que muitas condições sensíveis ao sexo e ao género carecem de investigação, financiamento e recursos suficientes, nomeadamente a definição de prioridades[7].

A **saúde e os direitos sexuais e reprodutivos (SDSR)** são uma das questões fundamentais do debate sobre os direitos humanos e são indissociáveis do usufruto do direito fundamental à saúde, assim como a concretização da igualdade de género e a eliminação da violência de género. A autonomia física de uma pessoa e o direito de decidir sobre o seu corpo e a sua vida são a condição prévia absoluta para alcançar a igualdade de género. As violações da SDSR constituem violações dos direitos humanos. Todos os desafios relacionados com a saúde e os direitos sexuais e reprodutivos enfrentados nos Estados-Membros são comuns a nível europeu, sendo esta uma questão de direitos humanos e de saúde, que necessita de uma abordagem unificada. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a necessidade de um acesso universal à saúde sexual e reprodutiva enquanto componente do direito à saúde.

---

[3] https://eige.europa.eu/gender-based-violence

[4] *Gender Equality Index 2024: Tackling violence against women, tackling gender inequalities* [Índice de Igualdade de Género 2024: combater a violência contra as mulheres, combater as desigualdades de género], publicado em 2025.

[5] Nomeadamente a adoção da Diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica e a adesão da UE à Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres («Convenção de Istambul»).

[6] JO C 326 de 26.10.2012, p. 391.

[7] EIGE (2025), *Impact driver: marking milestones and opportunities for gender equality in the EU* [Fator de impacto: assinalar marcos e oportunidades para a igualdade de género na UE], Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo (a publicar).

Pretendemos alcançar uma Estratégia para a Igualdade de Género que garanta o acesso universal a uma educação sexual e de relações abrangente, adequada à idade e baseada em dados concretos, a uma série de métodos e materiais contracetivos modernos de elevada qualidade, acessíveis e a preços comportáveis, ao aconselhamento no âmbito do planeamento familiar, a tratamentos de fertilidade e a informações sobre contraceção, bem como a cuidados gratuitos, seguros e legais relacionados com o aborto.

A situação no **mercado de trabalho** europeu exige uma abordagem urgente e abrangente para superar as desigualdades existentes. Uma em cada três mulheres na UE não tem um emprego remunerado; além disso, na União, a grande maioria dos empregos a tempo parcial são ocupados por mulheres. Tradicionalmente, o trabalho das mulheres tem sido menosprezado e a segregação de género continua a ser significativa, estando as mulheres sobrerrepresentadas em setores menos rentáveis. O **empoderamento das mulheres no mundo do trabalho** é um passo crucial para abordar o desenvolvimento social e económico e é uma condição prévia para uma economia forte e competitiva. Por conseguinte, é essencial uma rápida transposição da **Diretiva relativa à transparência remuneratória**, sendo importante analisar formas de alargar o seu âmbito de aplicação. Além disso, há que aplicar tanto a **Diretiva relativa a salários mínimos adequados** como a **Diretiva relativa às mulheres nos órgãos sociais**. O presente relatório reconhece que a principal razão para as disparidades salariais entre homens e mulheres é a redução sistemática dos salários nos setores dominados pelas mulheres (cuidados, cuidados de saúde, educação, comércio a retalho) em comparação com os salários nos setores dominados pelos homens; tal leva igualmente a que tais setores não sejam atrativos para os homens, o que reforça padrões e estereótipos nocivos. Existe uma necessidade premente de elaborar orientações que permitam a definição e a comparação do «valor do trabalho» e de criar instrumentos e critérios de avaliação do emprego neutros do ponto de vista do género, com o objetivo de avaliar melhor e remunerar de forma mais justa o trabalho nos setores dominados pelas mulheres. Há que abordar a questão da segurança no trabalho, tanto nos locais de trabalho como no contexto do trabalho à distância.

A **educação e a formação são essenciais para a igualdade de género** e para a capacidade de adaptação de todos às mudanças no mercado de trabalho, revestindo-se o ensino superior de importância vital para que haja oportunidades de emprego de qualidade. Atualmente, na União Europeia, a segregação de género horizontal e vertical que se regista na educação continua a ser persistente, sendo prejudicial para a igualdade de género. Como tal, é fundamental conceder um acesso pleno e desimpedido à educação e à formação e apoiar a participação das mulheres no ensino CTEM e em todas as outras áreas e carreiras. Estima-se que existam 8 milhões de especialistas em TIC na UE, mas apenas 17 % sejam mulheres. A nível mundial, apenas 22 % dos profissionais no domínio da IA são mulheres. A importância destas áreas e dos empregos conexos está a aumentar, pelo que importa assegurar que as mulheres não fiquem para trás e que ocupem um lugar seguro na esfera digital, nomeadamente nao que respeita aos algoritmos e a outras ferramentas modernas. Estando cientes de que a estrutura de propriedade e os maiores intervenientes, atualmente privados, das grandes plataformas em linha criaram um mundo em linha prejudicial para os direitos das mulheres e a igualdade de género, temos de ser capazes de combater este problema e de proteger todas as mulheres e raparigas em toda a UE. Além disso, há que incentivar os homens a entrar nos setores dominados pelas mulheres, proporcionando melhores condições de trabalho e uma remuneração justa. A nova Estratégia para a Igualdade de Género deve desenvolver um quadro que crie espaços seguros de aprendizagem para raparigas e rapazes, informando os pais e professores da existência de estereótipos de género e elaborando modelos positivos para mulheres e homens feministas.

As **responsabilidades de prestação de cuidados** a crianças e outras pessoas a cargo constituem um obstáculo significativo à participação das mulheres no mercado de trabalho. Na UE, as responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas impedem cerca de 7,7 milhões de mulheres de participar no mercado de trabalho, em comparação com apenas 450 000 homens. Nos agregados familiares, uma repartição desigual entre mulheres e homens do trabalho de prestação de cuidados não remunerado restringe a igualdade de participação das mulheres no mercado de trabalho e a progressão na carreira. Esta situação é prejudicial para alcançar um quadro verdadeiramente justo de **conciliação entre a vida profissional e a vida privada** e a nova estratégia tem de abordar estas questões. O nosso objetivo é trabalhar no sentido de alcançar, na sociedade, um modelo de igualdade de remuneração para o mesmo tipo de prestação de cuidados. Por conseguinte, importa acompanhar de perto, avaliar e, se necessário, continuar a desenvolver a **Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar**, mas é igualmente necessário apresentar um pacto europeu para os cuidados, baseado na Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados, com legislação vinculativa e financiamento a nível da UE. As mulheres têm vindo a assumir o ónus da prestação de cuidados em diversas categorias, pelo que há que nivelar as condições de concorrência a nível europeu.

Havendo diversidade de grupos, tomam-se decisões melhores, mais inclusivas e mais sustentáveis. Considera-se que só as decisões que têm em conta o ponto de vista de todos são adequadas para preparar o caminho para um futuro melhor para todos; além disso, as **mulheres em cargos de decisão** são exemplos importantes e ajudam a moldar o quadro para um futuro em que impera a igualdade. Há que colmatar as lacunas na tomada de decisões a nível político e económico, combatendo simultaneamente as desigualdades institucionais que impedem as mulheres de realizar todo o seu potencial.

Em tempos de crescentes conflitos e de incerteza a nível mundial, a **política externa, de defesa e de segurança da UE** deve ser feminista, sendo a concretização dos direitos das mulheres e da igualdade de género um dos princípios horizontais e um dos principais objetivos. Nas nossas políticas externas, temos de ser capazes de refletir uma missão de consolidação da paz e uma das condições prévias para tal é a participação equitativa de mulheres em posições de liderança e nas partes interessadas. A agenda de promoção e proteção dos direitos das mulheres e o apoio às mulheres ativistas, educadoras e dirigentes em zonas de conflito devem ser uma prioridade em todas as estratégias da UE de resposta a conflitos, bem como em todos os instrumentos e mecanismos de resposta a situações de crise. O princípio dos «três erres» («direitos, representação e recursos») deve ser aplicado a todas as ações externas da UE.

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM O RELATOR RECEBEU CONTRIBUTOS

Em conformidade com o artigo 8.º do anexo I do Regimento, o relator declara ter recebido contributos das seguintes entidades ou pessoas singulares aquando da preparação do presente projeto de relatório, até à sua aprovação em comissão:

Entidade e/ou pessoa singular
European Parliamentary Forum for Sexual & Reproductive Rights
The International Planned Parenthood Federation (IPPF) European Network
Center for Reproductive Rights
European Women's Lobby
Foundation for European Progressive Studies (FEPS)
European Institute for Gender Equality
B.a.B.e. Budi aktivna. Budi emancipiran.
Fertility Europe
Center for Women Victims of War (ROSA)
The Directorate-General for Justice and Consumers (DG JUST) of the European Commission
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Public Service Union (EPSU)

A lista acima é elaborada sob a responsabilidade exclusiva do relator.

Se as pessoas singulares forem identificadas na lista pelo nome, pela sua função ou por ambos, o relator declara ter enviado às pessoas singulares em causa a Declaração relativa à proteção de dados n.º 484 do Parlamento Europeu (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), que estabelece as condições aplicáveis ao tratamento dos respetivos dados pessoais e os direitos associados a esse tratamento.