



ICM FEMM

Convenções de Género (Gender Mainstreaming)

Bruxelas, 8 de dezembro de 2022
(Parlamento Europeu, videoconferência)

- *Delegação da Assembleia da República*

Deputada Patrícia Faro (PS), Subcomissão para a Igualdade e Não-Discriminação da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias - chefe da delegação

Deputada Catarina Rocha Ferreira (PSD), Subcomissão para a Igualdade e Não-Discriminação da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

Deputado Bruno Nunes (CH), Subcomissão para a Igualdade e Não-Discriminação da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

- *Assessoria*

Catarina Ribeiro Lopes, Representante da AR em Bruxelas

Manuel Gouveia, Assessor da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

AGENDA ANOTADA - ÍNDICE

SESSÃO DE ABERTURA E NOTAS INTRODUTÓRIAS (09:00 – 09:10)	1
SESSÃO I: POLÍTICAS ANTI-ASSÉDIO - Implementação e Sanções (09:10 - 10:30)	1
SESSÃO II: PLANOS DE AÇÃO DE GÉNERO (10:30 - 11:50)	4
SESSÃO DE ENCERRAMENTO (11:50 - 12:00)	5

SESSÃO DE ABERTURA E NOTAS INTRODUTÓRIAS (09:00 – 09:10)

Robert BIEDROŃ, *Presidente da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros do PE*

Dimitrios PAPADIMOULIS, *Vice-Presidente do Parlamento Europeu*

SESSÃO I: POLÍTICAS ANTI-ASSÉDIO - IMPLEMENTAÇÃO E SANÇÕES (09:10 - 10:30)

Irène TOLLERET, *Co-relatora permanente sobre Convenções de Género da Comissão FEMM*

Béatrice FRESKO-ROLFO, *Primeira Vice-Presidente da Comissão para a Igualdade e Não Discriminação da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa*

Tatyana TEPLOVA, *Chefe de Divisão - Policy Coherence for SDGs, Senior Counsellor, Justice, Gender, Inclusiveness, Public Governance Directorate, OCDE*

- Debate

A igualdade entre homens e mulheres é um valor basilar da União Europeia, conforme expresso no [Tratado da União Europeia](#)¹ e na [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#)².

O [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) determina igualmente, no seu artigo 8.º, que «*Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.*»

No seguimento da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011³, as questões da igualdade de género e do combate ao assédio têm vindo a merecer uma atenção crescente por parte da União Europeia^{4 5}.

Com a [Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025](#)⁶, a Comissão Europeia apontou como objetivos principais nesta matéria:

¹ Cfr. os artigos 2.º, 3.º e 21.º

² Cfr. em particular os artigos 21.º e 23.º

³ Aprovada pela [Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro](#), contendo o texto da Convenção, na versão autenticada nas línguas francesa e inglesa e respetiva tradução em língua portuguesa.

⁴ *Vide*, a título exemplificativo, a [Resolução do Parlamento Europeu, de 26 de outubro de 2017, respeitante à luta contra o assédio e o abuso sexuais na UE](#). Veja-se igualmente a [Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de novembro de 2019, sobre a adesão da UE à Convenção de Istambul e outras medidas para combater a violência de género](#).

⁵ Igualmente de interesse para a matéria em análise, cfr. a [Proposta de Diretiva do Parlamento e do Conselho, de 8 de março de 2022, acerca do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica](#).

⁶ Cfr. Comunicação da Comissão Europeia intitulada [«Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025»](#), de 5 de março de 2020

- pôr termo à violência baseada no género;
- combater os estereótipos de género;
- colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho;
- assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia;
- colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres;
- colmatar as disparidades de género no plano da prestação de cuidados;
- alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.

O assédio pode ser definido como «...um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo»⁷.

Em particular, o assédio sexual pode ser definido como «...um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.»⁸

Na sua [Resolução de 16 de dezembro de 2021, sobre o movimento MeToo e o assédio – consequências para as instituições da UE](#), o Parlamento Europeu reafirmou o seu compromisso de combate ao assédio, sob todas as suas formas, exortando igualmente as agências e os organismos da UE a adaptarem a sua regulamentação interna para combater todas as formas de assédio, em particular o assédio sexual.

Concomitantemente, as diversas instituições e agências europeias têm vindo a adotar nos seus regulamentos internos normas e procedimentos que têm por fim combater o assédio, sob todas as suas formas, e outras práticas discriminatórias. A título de exemplo, vejam-se as práticas do [Parlamento Europeu](#)⁹ e da [Agência Europeia dos Direitos Fundamentais \(FRA\)](#).

⁷ Artigo 2.º, n.º 1, alínea c) da [Diretiva 2006/54 CE do Parlamento e do Conselho de 6 de junho de 2006](#)

⁸ Artigo 2.º, n.º 1, alínea d) da [Diretiva 2006/54 CE do Parlamento e do Conselho de 6 de junho de 2006](#). A mesma diretiva, nos seus considerandos 6) e 7) tem em conta que:

«(6) O assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente diretiva. Estas formas de discriminação ocorrem não só no local de trabalho, mas também no contexto do acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira. Por conseguinte, estas formas de discriminação deverão ser proibidas e sujeitas a sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

(7) Neste contexto, os empregadores e os responsáveis pela formação profissional deverão ser incentivados a tomar medidas para combater todas as formas de discriminação em razão do sexo e, em especial, medidas preventivas contra o assédio e o assédio sexual no local de trabalho, no acesso ao emprego, à formação profissional e às promoções na carreira, de acordo com as legislações e práticas nacionais.»

⁹ Cfr. o ponto 2 do [Anexo II ao Regimento do Parlamento Europeu](#)

¹⁰ De interesse para a matéria em causa cfr. igualmente a [Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2022, sobre a integração da perspetiva de género no Parlamento Europeu – Relatório anual de 2020](#)

Atente-se igualmente no [Estatuto dos Funcionários e o regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica](#)¹¹, aplicável às instituições europeias¹².

O programa de Boas Práticas do [Instituto Europeu para a Igualdade de Género](#) (EIGE) procede à identificação de iniciativas neste campo, respondendo à necessidade dos intervenientes da UE envolvidos na conceção e implementação de estratégias de resposta à integração da perspectiva de género, dentro dos setores, organizações, instituições e administrações dos Estados Membros¹³.

Também o [Estatuto dos Funcionários do Conselho da Europa](#) prevê mecanismos e procedimentos destinados a combater a discriminação e a promover a igualdade^{14 15 16}.

O [Grupo de Trabalho sobre Integração da Perspetiva de Género e Governação](#)¹⁷ da OCDE tem igualmente desenvolvido trabalhos e estudos neste âmbito¹⁸, no sentido de identificar as melhores ferramentas e práticas para alcançar o objetivo da verdadeira igualdade de género.

Destacam-se ainda os [estudos disponibilizados pela Comissão FEMM](#) para apoio ao debate do tema nesta reunião, publicados pela Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, relativos aos [Parliaments free of sexism and sexual harassment](#), [Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe](#) e [#NotInMyParliament initiative](#).

Uma visão sobre as regras em vigor nos diferentes Parlamentos nacionais, assim como a compilação de normas sobre os mecanismos de apresentação de queixa, procedimentos de apoio e medidas preventivas quanto a esta questão podem ser encontradas na [nota de enquadramento](#) sobre o tema disponibilizada pelo Parlamento Europeu.

¹¹ Neste âmbito, cfr. os artigos 1d e 12a, a propósito da proibição de discriminação e de comportamentos de assédio, bem como o Anexo IX, respeitante a procedimentos disciplinares

¹² A este propósito, cfr. igualmente o Relatório de Inspeção do Provedor Europeu sobre dignidade do trabalho nas instituições e agências da União Europeia, disponível em <https://www.ombudsman.europa.eu/pt/doc/inspection-report/en/107799>

¹³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>

¹⁴ Cfr. em particular os artigos 3.º, 13.º e 54.º a 58.º, bem como o Anexo X

¹⁵ Veja-se igualmente <https://www.coe.int/en/web/genderequality/council-of-europe-standards-and-institutional-setting>

¹⁶ A atuação do Conselho da Europa neste domínio tem por base a «Estratégia para a Igualdade de Género 2018-2023», que pode ser consultada em <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

¹⁷ O GTIPGG é o órgão decisório no seio da OCDE que reúne altos funcionários de instituições de igualdade de género de todos os países membros e parceiros da OCDE. O seu objetivo é reforçar a capacidade dos governos em geral e das instituições de género, em particular, para conceber e apresentar estratégias eficazes para colmatar as lacunas de género.

¹⁸ Veja-se o estudo intitulado «Fast Forward to Gender Equality Mainstreaming, Implementation and Leadership», disponível para consulta em <https://www.oecd.org/governance/gender-mainstreaming/fast-forward-to-gender-equality-g2g9faa5-en.htm>

SESSÃO II: PLANOS DE AÇÃO DE GÉNERO (10:30 - 11:50)

Gwendoline DELBOS-CORFIELD, *Co-relatora permanente sobre Convenções de Género da Comissão FEMM*

Prof. Agnes HUBERT, *Professora do Colégio da Europa, Presidente do G5+, Membro do Alto Conselho para a Igualdade de França*

Helena MORAIS MACEIRA, *Investigadora na área das convenções de género, European Institute for Gender Equality (EIGE)*

- Debate

Em 25 de novembro de 2020, foi apresentado¹⁹ o Plano de Ação de Género da União Europeia III²⁰ (PAG III). Este plano, aprovado pelo Parlamento Europeu em março de 2022²¹, visa proporcionar à UE um quadro estratégico, centrado em cinco pilares de ação:

- **Reforçar a eficácia do empenhamento da UE em matéria de igualdade de género** enquanto prioridade transversal da ação externa da UE nos seus trabalhos estratégicos e de programação;
- **Promover, juntamente com os Estados-Membros da UE, o compromisso estratégico da UE a nível multilateral, regional e nacional e intensificar conjuntamente a implementação do PAG III** em cada país e região parceiros, em estreita cooperação com os governos parceiros, a sociedade civil, o setor privado e outras partes interessadas fundamentais, mostrando-se necessário um grau mais elevado de coordenação, cooperação e transparência;
- Colocar a ênfase nos **domínios de intervenção principais**: assegurar a proteção contra todas as formas de violência baseada no género; promover a saúde sexual e reprodutiva e direitos conexos; reforçar os direitos económicos e sociais e o empoderamento das mulheres e raparigas; promover uma participação e liderança em condições de igualdade; implementar a Agenda «Mulheres, Paz e Segurança», dando resposta aos desafios e explorando as oportunidades oferecidas pela transição ecológica e a transformação digital;
- Dar o exemplo, estabelecendo, ao mais alto nível político e de direção da UE, uma **liderança sensível ao género e respeitadora do equilíbrio entre homens e mulheres**. Para tal é necessário obter a adesão dos dirigentes, investir nos conhecimentos e nos recursos e empreender ações comuns com os Estados-Membros da UE;
- Elaborar relatórios e comunicação sobre os resultados, estabelecendo um **sistema de acompanhamento quantitativo, qualitativo e inclusivo** para aumentar a responsabilização pública, garantir a transparência e o acesso à informação e melhorar a sensibilização para o impacto do trabalho da UE em todo o mundo.

¹⁹ [Comunicação conjunta da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre o «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 EU»](#)

²⁰ Disponível em https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf

²¹ [Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2022, sobre o Plano de Ação III da UE em matéria de Igualdade de Género](#)



A nível das instituições europeias, foram também já adotados diversos planos de ação, de modo a assegurar a plena igualdade de género^{22 23}.

Exemplos no que se refere à atuação dos Parlamentos nacionais nesta área, assim como mais informação sobre o Parlamento Europeu e outras instituições podem ser encontrados no estudo [Gender mainstreaming in the European Parliament - State of play](#).

SESSÃO DE ENCERRAMENTO (11:50 - 12:00)

Robert BIEDRON, *Presidente da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros do PE*

²² No caso do Parlamento Europeu, vejam-se os planos de ação de género das diferentes Comissões e Subcomissões que o compõem em <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/gender-mainstreaming/product-details/20160602CDT00721#20160602CDT00721-section-1>

²³ Veja-se ainda o artigo intitulado «[Como o Parlamento Europeu luta pela igualdade de género na União Europeia](#)»