



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 25 de abril de 2024
(OR. en)

8947/1/24
REV 1

SOC 279
GENDER 64
ANTIDISCRIM 58
EMPL 164

NOTA

de:	Presidência
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	As mulheres na vida pública – <i>Debate de orientação</i>

Junto se envia, à atenção das delegações, uma nota de orientação elaborada pela Presidência tendo em vista o debate de orientação sobre o assunto em epígrafe na reunião do Conselho EPSCO de 7 de maio de 2024.

As mulheres na vida pública*Debate de orientação***Melhorar a representação das mulheres na tomada de decisões**

A igualdade de género é um direito humano e um princípio fundamental da UE consagrado nos Tratados e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O objetivo visado é uma União da Igualdade em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam livres de seguir na vida o caminho que escolheram, tenham oportunidades iguais para prosperar e possam participar e dirigir em pé de igualdade a sociedade europeia.

Em resultado de um empenhamento político reforçado neste domínio, a Comissão Europeia está a dar o exemplo, com o primeiríssimo Colégio de Comissários paritário e a primeira comissária responsável pela Igualdade. Durante o atual mandato todas as instituições da UE fizeram progressos notáveis, graças a iniciativas legislativas destinadas a promover a igualdade de género em todas as dimensões. É imperativo que os processos democráticos e os partidos políticos nas suas estruturas acompanhem estes progressos, sejam inclusivos e reflitam a diversidade da sociedade europeia.

No entanto, apesar dos esforços de longa data e dos inegáveis progressos, as mulheres continuam a estar sub-representadas na maioria dos níveis de decisão política e noutros domínios da vida pública, em especial nos cargos ministeriais e outros cargos executivos. Ao analisar os dados da União Europeia fornecidos pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), verifica-se que, em média, as mulheres representam 39,5 % dos deputados ao Parlamento Europeu e 32,8 % dos membros dos parlamentos nacionais dos Estados-Membros da UE, com grandes disparidades geográficas. Em média, as mulheres ocupam apenas 32,9 % dos cargos ministeriais e somente 35,7 % dos lugares nas assembleias regionais. A paridade total ou o equilíbrio de género na representação política só existe num pequeno número de Estados-Membros da UE.

Além disso, os dados são muito menos encorajadores quando se analisa especificamente o equilíbrio de género nos parlamentos e nos conselhos locais e regionais no que respeita a de presidentes, presidentes de órgãos parlamentares ou cargos relevantes não eleitos. Persiste ainda uma segregação de género nas pastas ministeriais e na composição das instâncias de trabalho parlamentares, com uma forte correlação em termos de impacto legislativo e orçamental, em benefício das políticas dominadas pelos homens, entre as áreas em que tradicionalmente predominam os homens (defesa, finanças) e as que têm uma percentagem mais elevada de mulheres (política social, educação).

No plano intersetorial, os dados sobre a participação das mulheres que pertencem a minorias étnicas, das pessoas LGBTQIA+ ou das mulheres com deficiência são incompletos, mas revelam ainda assim percentagens muito baixas, o que indica uma representação limitada dos grupos minoritários e das suas perspetivas.

Obstáculos à igualdade de representação das mulheres em cargos políticos e executivos

As mulheres que participam no processo de decisão política enfrentam obstáculos que estão arreigados em diferentes contextos culturais, económicos e políticos e sistemas eleitorais.

Em primeiro lugar, **existem obstáculos de longa data já bem conhecidos que continuam a impedir ou a desencorajar as mulheres de assumirem cargos de decisão política**, tais como:

- Os estereótipos e preconceitos de género arreigados na cultura geral continuam a ter um impacto negativo nas mulheres. A educação dos rapazes e raparigas e os estereótipos negativos de mulheres e homens, inclusive nos meios de comunicação social, limitam ainda mais o interesse e as aspirações das mulheres a cargos de poder durante as suas carreiras.
- Uma cultura política dominada pelos homens nos partidos e nas instituições políticas. A forma como os partidos, enquanto portas de acesso aos cargos políticos, estão organizados, por exemplo em termos de procedimentos de recrutamento, admissão e seleção, tem um impacto negativo nas oportunidades das mulheres de assumirem posições de liderança.
- A questão da prestação de cuidados e da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal. Muitas mulheres dirigentes enfrentam uma carga de trabalho e exigências de tempo avassaladoras, enquanto a responsabilidade pelo trabalho doméstico e pela prestação de cuidados a crianças e idosos continua a ser repartida de forma desigual.

- A afetação desigual de recursos essenciais, como o tempo, os meios financeiros e as redes políticas.
- Os próprios sistemas políticos podem constituir um potencial entrave institucional. Os sistemas políticos de maioria são menos eficazes no que toca a promover a eleição de mulheres candidatas do que os sistemas políticos inteiramente baseados na representação proporcional ou que incluem um elemento de representação proporcional.
- A cobertura mediática das mulheres políticas e dirigentes continua a ser enviesada em termos de género, com as mulheres políticas a merecerem um grau de atenção significativamente menor (menos 17 % do que os homens), sendo que a cobertura reflete frequentemente estereótipos de género (Van der Pas & Aldering, 2020).
- A falta de modelos de referência femininos que resultam dos entraves acima referidos.

Em segundo lugar, **surgiram novos e difíceis obstáculos que impedem as mulheres de permanecerem em cargos de decisão política ou as obrigam a abandoná-los prematuramente**, em especial:

- A violência e o assédio contra as mulheres políticas, mas também contra outras mulheres em cargos de direção, têm um efeito dissuasor em todas as mulheres que ponderam seguir uma carreira na vida pública. Muitas mulheres políticas e dirigentes saem antes do final do mandato ou não permanecem no poder durante muito tempo.
- A intensidade dos ataques e da violência que atingem desproporcionadamente as mulheres na política e na vida pública pelo simples facto de serem mulheres é uma preocupação crescente. Se os homens são principalmente alvo de ataques mais gerais e de natureza política, as mulheres em cargos políticos são alvo de ataques motivados pela sua identidade de género, sendo aquelas que pertencem a minorias étnicas as mais visadas.
- Outro motivo de preocupação são os testemunhos de atuais e antigas mulheres políticas que, na esteira do movimento #MeToo, falaram publicamente sobre as suas experiências pessoais de assédio sexual. Continuam a escassear as salvaguardas internas contra o sexismo, o assédio e o assédio sexual, bem como os mecanismos eficazes de denúncia e responsabilização nos partidos e nos parlamentos. Mulheres candidatas a cargos políticos e deputadas também denunciam a falta de apoio e solidariedade interpartidária quando são alvo de ataques.

- Estudos revelam que as mulheres políticas são atacadas até três vezes mais do que os homens, especialmente em linha (Daniele, Dipoppa, Pulejo, 2023). A violência contra as mulheres titulares de cargos de decisão política é generalizada e desloca-se cada vez mais para o mundo virtual, incluindo novas formas, como imagens e vídeos de corpos nus gerados por computador sem consentimento (imagens íntimas objeto de falsificação profunda, ciberexibicionismo) ou ciberperseguição. No entanto, embora seja já altamente intimidatória e traumatizante, a violência em linha pode também preceder a violência fora de linha, conduzindo, em casos extremos, ao feminicídio — de que é exemplo o assassinato da deputada Jo Cox, no Reino Unido. Pessoas LGBTQIA+ e candidatos provenientes das minorias são também visados de forma desproporcional.

Mecanismos para promover a igualdade de género nos cargos políticos

A sub-representação das mulheres no processo de tomada de decisões é uma questão multifacetada. As medidas que é necessário tomar não dizem apenas respeito ao sistema eleitoral ou aos partidos políticos – têm um âmbito mais vasto, incluindo as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e as políticas que visam combater a violência baseada no género, apoiar uma repartição mais igualitária da responsabilidade pela prestação de cuidados e das tarefas domésticas e ultrapassar os estereótipos de género. Estudos demonstram igualmente que, para aumentar e assegurar a presença das mulheres em cargos de poder e tirar pleno partido dos seus talentos, é necessário criar um ambiente inclusivo para todos, incluindo as mulheres de grupos desfavorecidos. Tal como referido na Estratégia da Comissão para a Igualdade de Género 2020-2025, as mulheres são um grupo heterogéneo e podem enfrentar discriminação intersetorial com base em várias características pessoais¹. Por exemplo, as mulheres com deficiência enfrentam frequentemente desafios no exercício dos seus direitos, incluindo a participação em eleições e a participação em processos políticos e de tomada de decisões.

¹ Nos termos do artigo 10.º do TFUE, aquando da «definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual».

A Estratégia para a Igualdade de Género recordava também a importância da igualdade de oportunidades de participação como elemento essencial para a democracia representativa a todos os níveis. A Comissão comprometeu-se a promover a participação das mulheres nas eleições de 2024 para o Parlamento Europeu, enquanto eleitoras e enquanto candidatas, em colaboração com o Parlamento Europeu, os parlamentos nacionais, os Estados-Membros e a sociedade civil, nomeadamente através do financiamento e da promoção de boas práticas. A Comissão assumiu igualmente compromissos específicos em relação a cargos superiores da sua administração, e o apoio aos Estados-Membros no desenvolvimento e aplicação de estratégias mais eficazes para aumentar o número de mulheres em cargos de tomada de decisões.

No que diz respeito à questão mais geral de tornar os ambientes de trabalho mais inclusivos, a Diretiva 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar prevê regimes de trabalho flexíveis para os progenitores e cuidadores, a par da 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, que prevê também uma maior proteção contra a discriminação em razão do género.

A Recomendação da Comissão de 2023 sobre processos eleitorais inclusivos e resilientes contém recomendações em matéria de igualdade de género e identifica uma série de medidas pertinentes a tomar pelos Estados-Membros.

O Regulamento dos Serviços Digitais, recentemente adotado, e a futura diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica visam proteger melhor os utilizadores salvaguardando os direitos fundamentais em linha, instituindo um quadro eficaz em matéria de transparência e responsabilidade das plataformas em linha e proporcionando um quadro único e uniforme em toda a UE. O regulamento obriga nomeadamente as plataformas em linha de muito grande dimensão a tomarem medidas de atenuação eficazes para fazer face aos riscos sistémicos, inclusive no que diz respeito aos discursos ilegais de incitação ao ódio ou à ciberviolência contra as mulheres. A chamada Diretiva anti-SLAPP (Diretiva relativa a ações judiciais estratégicas contra a participação pública) visa proteger melhor os políticos, os jornalistas, os ativistas e outras pessoas da ameaça de ações judiciais infundadas e abusivas para silenciar as pessoas que trabalham em prol do interesse público.

Com o recente acordo sobre a Diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, os Estados-Membros serão obrigados a criar novos instrumentos para combater a violência e o discurso de ódio contra as mulheres, tanto em linha como fora de linha, com as plataformas em linha a desempenhar um papel importante.

No próximo ano, celebrar-se-á o 30.º aniversário da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim de 1995 sobre as mulheres, o desenvolvimento e a paz. A Plataforma de Pequim recorda que a igualdade na tomada de decisões é essencial para o empoderamento das mulheres. Além disso, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres estabelece o direito de participar na vida pública e política, com a obrigação de tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação das mulheres na vida política e pública e assegurar que as mulheres, em condições de igualdade com os homens, tenham o direito de votar e de se candidatar a eleições, participar nos assuntos públicos, exercer cargos públicos e ocupar empregos públicos e participar em atividades relevantes da sociedade civil.

Este debate será uma oportunidade para analisar os mecanismos e medidas necessários para promover a igualdade de género na tomada de decisões a nível nacional e da UE. Estes poderão incluir medidas institucionais e estruturais a nível nacional, tais como reformas dos sistemas eleitorais, quotas obrigatórias ou voluntárias nos partidos, o equilíbrio de género na direção dos órgãos de gestão eleitoral, o estabelecimento de umnexo entre a afetação de fundos públicos aos partidos políticos e a paridade de género, a redefinição das estruturas de trabalho e a promoção da integração da perspetiva de género, incluindo uma melhor recolha de dados, mas também a formação, a mentoria, o financiamento e outros tipos de apoio às mulheres candidatas a cargos políticos, em especial às mulheres jovens e às mulheres de grupos minoritários sub-representados. Tendo em conta o sexismo, o assédio e a violência a que estão particularmente sujeitas as mulheres políticas, deve ser prestada atenção a medidas destinadas a combater os estereótipos de género, o discurso de ódio e o assédio em linha e fora de linha.

No contexto das próximas eleições para o Parlamento Europeu, e no âmbito dos seus esforços para melhorar a visibilidade da política de igualdade de género no Conselho, a Presidência belga apresenta este tema para debate e troca de experiências e boas práticas, com vista a garantir um ambiente seguro e igualitário para as mulheres na vida pública.

Neste contexto, convidam-se os ministros a proceder a um debate de orientação sobre as seguintes perguntas:

1. *Que estratégias e mecanismos a nível nacional desenvolveu o seu país para reforçar a representação das mulheres na tomada de decisões e promover a igualdade de género nos cargos de liderança?*
2. *Que iniciativas podem ser tomadas a nível da UE para alcançar o objetivo acima referido?*