



A8-0429/2018

6.12.2018

RELATÓRIO

sobre a integração da perspetiva de género no Parlamento Europeu
(2018/2162(INI))

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

Relatora: Angelika Mlinar

ÍNDICE

| | Página |
|--|---------------|
| PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU..... | 3 |
| EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS..... | 19 |
| INFORMAÇÕES SOBRE A APROVAÇÃO NA COMISSÃO COMPETENTE QUANTO À MATÉRIA DE FUNDO..... | 22 |
| VOTAÇÃO NOMINAL FINAL NA COMISSÃO COMPETENTE QUANTO À MATÉRIA DE FUNDO..... | 23 |

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

sobre a integração da perspetiva de género no Parlamento Europeu (2018/2162(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta os artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), que estabelecem o princípio da igualdade entre homens e mulheres como valor fundamental da União,
- Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), nomeadamente os artigos 8.º e 19.º,
- Tendo em conta o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que contém disposições específicas sobre o princípio horizontal da igualdade entre homens e mulheres, e o artigo 6.º do TUE, que reconhece que a Carta tem o mesmo valor jurídico que os Tratados,
- Tendo em conta a Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (CEDH),
- Tendo em conta a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948,
- Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979,
- Tendo em conta a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (a Convenção de Istambul), de 11 de maio de 2011,
- Tendo em conta a sua resolução, de 24 de novembro de 2016, sobre a adesão da UE à Convenção de Istambul para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres¹,
- Tendo em conta a Declaração de Pequim e a Plataforma de Ação adotadas na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em 15 de setembro de 1995, os posteriores documentos finais adotados nas sessões especiais das Nações Unidas «Pequim +5» (2000), «Pequim +10» (2005) e «Pequim +15» (2010), bem como o documento final da conferência de revisão «Pequim +20»,
- Tendo em conta as suas resoluções, de 10 de fevereiro de 2010, sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2009² de 8 de março de 2011, sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2010³, de 13 de março de 2012, sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2011⁴, de 10

¹ JO C 224 de 27.6.2018, p. 96.

² JO C 341 E de 16.12.2010, p. 35.

³ JO C 199 E de 7.7.2012, p. 65.

⁴ JO C 251 E de 31.8.2013, p. 1.

de março de 2015, sobre os progressos registados na União Europeia, em 2013¹, relativamente à igualdade de género e, de 14 de março de 2017, sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia em 2014-2015²,

- Tendo em conta a sua Resolução, de 13 de março de 2003, sobre a integração da perspetiva de género no Parlamento Europeu³,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 18 de janeiro de 2007, sobre a abordagem integrada da igualdade entre mulheres e homens no âmbito dos trabalhos das comissões⁴,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 22 de abril de 2009, sobre a abordagem integrada da igualdade entre os homens e as mulheres no âmbito dos trabalhos das comissões e das delegações⁵,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 7 de maio de 2009, sobre a integração da dimensão de género nas relações externas da UE e na consolidação da paz/construção do Estado⁶,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 13 de março de 2012, sobre as mulheres no processo de decisão político⁷,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 9 de junho de 2015, sobre a estratégia da UE para a igualdade entre homens e mulheres pós-2015⁸,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 3 de fevereiro de 2016, sobre a nova Estratégia para a Igualdade dos Géneros e os Direitos da Mulher pós-2015⁹,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 8 de março de 2016, sobre a integração da perspetiva de género nas atividades do Parlamento Europeu¹⁰,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 26 de outubro de 2017, sobre a luta contra o assédio sexual e os abusos sexuais na UE¹¹,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na UE¹²,

¹ JO C 316 de 30.8.2016, p. 2.

² JO C 263 de 25.7.2018, p. 49.

³ JO C 61 E de 10.3.2004, p. 384.

⁴ JO C 244 E de 18.10.2007, p. 225.

⁵ JO C 184 E de 8.7.2010, p. 18.

⁶ JO C 212 E de 5.8.2010, p. 32.

⁷ JO C 251 E de 31.8.2013, p. 11.

⁸ JO C 407 de 4.11.2016, p. 2.

⁹ JO C 35 de 31.1.2018, p. 35.

¹⁰ JO C 50 de 9.2.2018, p. 15.

¹¹ JO C 346 de 27.9.2018, p. 192.

¹² Textos Aprovados, P8_TA(2018)0331.

- Tendo em conta o Regulamento n.º 31 (CEE) 11.º (CEEA), que fixa o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica (e respetivas alterações e retificações), nomeadamente os artigos 1.º-C e 1.º-D¹,
- Tendo em conta a brochura sobre as Mulheres no Parlamento Europeu, de 2018,
- Tendo em conta o relatório anual sobre recursos humanos de 2017, publicado pelo Parlamento Europeu em agosto de 2018,
- Tendo em conta as orientações para a utilização de uma linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu,
- Tendo em conta o relatório de Dimitrios Papadimoulis, vice-presidente do Parlamento Europeu e presidente do Grupo de Alto Nível sobre a Igualdade de Género e a Diversidade, dirigido à Mesa do Parlamento Europeu, intitulado «A igualdade entre homens e mulheres no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu – situação e perspetivas 2017-2019», aprovado pela Mesa na sua reunião de 16 de janeiro de 2017,
- Tendo em conta o roteiro relativo a 2017-2019 para a aplicação do relatório intitulado «A igualdade entre homens e mulheres no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu – situação e perspetivas 2017-2019»,
- Tendo em conta o plano de ação para a promoção da igualdade entre homens e mulheres e da diversidade no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu para o período 2014-2019,
- Tendo em conta o mandato do Grupo de Alto Nível sobre a Igualdade de Género e a Diversidade,
- Tendo em conta as suas orientações sobre igualdade para os membros/recrutadores dos painéis de seleção,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 19 de julho de 2017, sobre um melhor local de trabalho para todos: da igualdade de oportunidades à diversidade e à inclusão (C(2017)5300)² e a sua Carta da Diversidade e da Inclusão³,
- Tendo em conta o documento de trabalho dos serviços da Comissão, de 3 de dezembro de 2015, intitulado «Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019» (SWD(2015)0278)⁴,
- Tendo em conta a Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023⁵,

¹ JO P 45 de 14.6.1962, p. 1385.

² <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

³ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>

⁴ <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-pt>

⁵ <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

- Tendo em conta a Declaração Comum do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão, de 19 de novembro de 2013, sobre a integração da perspetiva de género, anexa à Resolução legislativa do Parlamento Europeu sobre o projeto de regulamento do Conselho que estabelece o quadro financeiro plurianual (QFP) para o período 2014-2020¹,
 - Tendo em conta o relatório interparlamentar da União intitulado «Parlamentos sensíveis à questão de género: uma avaliação global das boas práticas», publicado em 2011,
 - Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A8-0429/2018),
- A. Considerando que o princípio da igualdade de género é um valor fundamental da União e está consagrado nos Tratados da UE e na Carta dos Direitos Fundamentais; que o artigo 8.º do TFUE estabelece que a União Europeia, através da realização de todas as suas ações, deve ter por objetivo eliminar as desigualdades, promover a igualdade entre homens e mulheres e combater a discriminação aquando da definição e execução das suas políticas e ações;
- B. Considerando que, em geral, a igualdade de género é fundamental para a defesa dos direitos humanos, o funcionamento da democracia, o respeito pelo Estado de direito, o crescimento económico, a inclusão social e a sustentabilidade e que a integração de uma dimensão de género é relevante em todos os domínios de intervenção política da competência da UE;
- C. Considerando que o direito à igualdade e a garantia de não discriminação são princípios fundamentais em que assenta a integração da perspetiva de género; que integrar a perspetiva de género significa abordar os direitos, as perspetivas e o bem-estar das mulheres, das raparigas, das pessoas LGBTIQ e das pessoas de todas as identidades de género;
- D. Considerando que não só os progressos no caminho para a consecução da igualdade entre homens e mulheres na UE estão estagnados, como se estão a verificar consideráveis retrocessos em alguns Estados-Membros;
- E. Considerando que a Convenção de Istambul salienta a importância de mudar mentalidades e atitudes para quebrar o ciclo de todas as formas de violência baseada no género; que, para atingir este fim, é necessário haver formação, a todos os níveis e para todas as idades, sobre a igualdade entre as mulheres e os homens, os papéis não estereotipados em função do género e o respeito da integridade pessoal;
- F. Considerando que não estão a ser afetados os fundos e os recursos humanos suficientes para garantir um progresso real na integração da perspetiva de género nas políticas, nos programas, nas iniciativas e nas ações da UE;
- G. Considerando que, embora metade da população da União Europeia seja constituída por

¹ [Textos Aprovados, P7_TA\(2013\)0455.](#)

mulheres, a composição do Parlamento Europeu configura uma situação de grave sub-representação, uma vez que apenas 36,1 % dos deputados são mulheres; que este desequilíbrio é ainda mais evidente se tivermos em conta a composição da Mesa do Parlamento, que é constituída por 7 mulheres e 13 homens; que a representação equilibrada entre homens e mulheres e a diversidade nos órgãos do Parlamento contribuem para derrubar os estereótipos, reduzir a discriminação e aumentar o grau de representação democrática dos cidadãos da UE e a legitimidade das decisões do Parlamento;

- H. Considerando que, dos nomeados para lugares de chefia de grau superior do Parlamento (categorias de diretor-geral e diretor), apenas 11 % eram mulheres em 2016 e apenas 33% eram mulheres em 2017;
- I. Considerando que o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n.º 5 pretende «alcançar a igualdade de género e conferir autonomia a todas as mulheres e raparigas» até 2030 e constitui um objetivo transversal de todos os 17 ODS; que a integração da perspetiva de género é um instrumento para o desenvolvimento equitativo, eficaz, duradouro e sustentável com um impacto positivo no plano da consecução das metas de redução da pobreza; que, não obstante, os progressos registados em matéria de igualdade de género foram muito lentos, tendo-se verificado apenas mudanças mínimas em muitos países em todo o mundo¹, Europa incluída; que os resultados do esforço de prossecução do ODS 5 são variáveis nos diferentes Estados-Membros e regiões e que a proporção de mulheres nos parlamentos nacionais e nos postos de tomada de decisões está ainda longe de ser igual à dos homens²;
- J. Considerando que a perspetiva transversal de género no orçamento não só conduziu muitas vezes a um menor apoio a ações específicas em matéria de género, sem mencionar a falta de indicadores de género, mas também torna quase impossível calcular os montantes destinados às questões de género;
- K. Considerando que a integração da perspetiva de género é considerada como uma estratégia eficaz e mundialmente aceite que visa alcançar a igualdade entre homens e mulheres e combater a discriminação, mediante a reorganização, o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a avaliação das políticas, com o objetivo de incorporar a perspetiva da igualdade de género em todas as políticas, medidas regulamentares e programas de despesas, a todos os níveis e em todas as etapas, pelos agentes nelas envolvidos; que a integração da perspetiva de género faculta ferramentas-chave para possibilitar uma ponderação sistemática das diferenças entre as condições, situações e necessidades de todas as políticas e ações, e para avançar no sentido da igualdade de género e promover a igualdade de direitos, bem como uma representação equilibrada das mulheres e dos homens nos diferentes níveis administrativos, políticos, sociais e económicos e na

¹ Relatório Mundial sobre as Desigualdades de Género 2016 do Fórum Económico Mundial, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

² «Sustainable development in the European Union – monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context» (Desenvolvimento sustentável na União Europeia - Relatório de acompanhamento sobre os progressos para alcançar os ODS no contexto da UE), Eurostat, Edição de 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

tomada de decisões;

- L. Considerando que é necessária uma maior cooperação interinstitucional em matéria de integração da perspetiva de género entre o Parlamento, o Conselho e a Comissão para garantir que a perspetiva de género possa ser integrada em todas as fases do orçamento, das políticas, iniciativas e programas da União, o que facilitaria o trabalho de integração da perspetiva de género do próprio Parlamento;
- M. Considerando que as alterações tendentes à integração da perspetiva de género aprovadas pela Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e apresentadas para aprovação noutras comissões constituem uma ferramenta eficaz para garantir que a igualdade de género é devidamente tida em conta nos relatórios e resoluções do Parlamento Europeu;
- N. Considerando que a orçamentação sensível ao género, sob a forma de planeamento e programação, contribui para o reforço da igualdade de género e o respeito dos direitos das mulheres, e é um dos principais instrumentos utilizados pelos responsáveis políticos para promover a igualdade de género, mas, apesar disso, continua a não ser sistematicamente aplicada por nenhuma das instituições da UE;
- O. Considerando que, de acordo com os últimos dados disponíveis¹, as mulheres constituem 59 % do pessoal do Parlamento, mas continuam a estar sub-representadas em todas as categorias de chefia; que, desde junho de 2017, o número de mulheres em lugares de chefia de grau superior baixou mesmo e que o número de mulheres em lugares de chefia de grau intermédio cresceu apenas ligeiramente;
- P. Considerando que o relatório de 2017 sobre a igualdade entre homens e mulheres apresentado pelo vice-presidente do Parlamento, Dimitrios Papadimoulis, estabeleceu três metas para a representação das mulheres em lugares de chefia, de grau intermédio e de grau superior, a alcançar até 2019: 30 % a nível de diretor-geral, 35 % a nível de diretor e 40 % a nível de chefe de unidade, e que o roteiro subsequente descreve em linhas gerais a forma de atingir estas metas;
- Q. Considerando que, para promover a integração da perspetiva de género nos trabalhos das comissões e delegações do Parlamento, é designado um membro responsável pela integração da perspetiva de género em cada comissão e na Conferência dos Presidentes das Delegações, que partilha experiências e boas práticas no âmbito da rede para a integração da perspetiva de género;
- R. Considerando que, para assegurar a credibilidade do Parlamento e das outras instituições da UE, é essencial garantir a coerência entre as suas políticas internas em matéria de recursos humanos e as suas ações externas no domínio da promoção da igualdade de género e dos direitos das pessoas LGBTIQ;
- S. Considerando que, desde 2014, o Regimento do Parlamento Europeu estipula que a diversidade do Parlamento se deve refletir na composição da Mesa de cada comissão parlamentar e que não deve ser permitida a constituição de uma Mesa exclusivamente

¹ Relatório do Parlamento Europeu intitulado «As mulheres no Parlamento Europeu», de 8 de março de 2018, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB\(2018\)0001_PT.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB(2018)0001_PT.pdf)

masculina ou feminina;

- T. Considerando que os lugares de chefia de grau superior no Parlamento são atribuídos exclusivamente pela Mesa da instituição;
- U. Considerando que a integração da perspectiva de género do Parlamento Europeu tem de ter em devida consideração os direitos, as perspetivas e o bem-estar das pessoas LGBTIQ e das pessoas de todas as identidades de género; que embora o Parlamento atribua maior importância às questões LGBTIQ, os ativistas LGBTIQ têm uma visibilidade relativamente reduzida e uma voz fraca;
- V. Considerando que é necessário reconhecer o valor social e político das organizações de mulheres e dos espaços das mulheres, da sua história e do seu trabalho, e do papel-chave que lhes cabe na prevenção da violência em razão do género e na promoção da igualdade de género, da autodeterminação das mulheres e do diálogo intercultural; que só há integração da perspectiva de género consciente nos meios em que as mulheres têm as condições necessárias para aceder à autodeterminação e autoridade para combater a violência masculina contra as mulheres;
- W. Considerando que a legitimidade das mulheres na esfera política continua, por vezes, a ser contestada e que as mulheres são vítimas de estereótipos que as desencorajam de enveredar por uma carreira política, um fenómeno que é particularmente visível nos níveis da vida política em que as mulheres estão menos representadas;
- X. Considerando que as mulheres na UE têm os mesmos direitos políticos e cívicos que os homens, mas que, muitas vezes, não são tratadas como iguais em termos sociais, societários ou económicos;
- Y. Considerando que a igualdade de género contribui para um debate mais amplo e um melhor processo de decisão, porque permite que todos os pontos de vista sejam tidos em consideração;
- Z. Considerando que as instituições são responsáveis por prevenir a segregação vertical e horizontal de género;
- A-A. Considerando que o Parlamento está há longos anos empenhado na causa da promoção da igualdade de género, e que a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros tem a responsabilidade de concretizar e desenvolver a integração da perspectiva de género em todos os domínios de intervenção;
- A-B. Considerando que o Parlamento deve continuar a lutar contra o assédio sexual e aplicar as medidas acordadas;
- A-C. Considerando que o Parlamento dispõe de uma série de diferentes órgãos encarregados de concretizar e desenvolver a integração da perspectiva de género e de promover a igualdade de género e a diversidade, tanto no plano político como no administrativo, como o Grupo de Alto Nível sobre a Igualdade de Género e a Diversidade, a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, a rede para a integração da perspectiva de género, a Unidade da Igualdade e da Diversidade, o Comité para a Igualdade das Oportunidades e a Diversidade (COPEC), a associação Égalité dos

membros LGBTI+ do pessoal das instituições da UE, o Comité Consultivo para a Prevenção e a Proteção no Trabalho e o Grupo de Coordenação em matéria de Igualdade e de Diversidade, mas não existe uma coordenação clara nem coerência entre esses órgãos;

- A-D. Considerando que a integração da perspectiva de género é um processo que requer competências e conhecimentos específicos, além de empenho, e que, como tal, só é eficaz se for acompanhado de atividades de sensibilização e criação de capacidades das instituições e do pessoal;
- A-E. Considerando que o Parlamento se comprometeu já em 2003 a adotar e executar um programa de ação em matéria de integração da perspectiva de género que tinha como prioridade a integração da perspectiva de género no funcionamento das comissões e delegações, com instrumentos concretos de promoção, maior sensibilização e implementação do princípio da integração da perspectiva de género na sua atividade quotidiana;

Observações gerais

1. Reafirma o seu grande compromisso no sentido de alcançar a igualdade entre homens e mulheres tanto no conteúdo das políticas, iniciativas e programas da UE como em todos os níveis políticos, orçamentais, administrativos e executivos da União;
2. Solicita que, tal como o último QFP, o novo QFP seja acompanhado por uma declaração comum do Parlamento, da Comissão e do Conselho, em que se comprometam a que os processos orçamentais anuais relativos ao QFP integrem, consoante o que for necessário, respostas às questões respeitantes à igualdade dos géneros, tendo em conta a forma como o enquadramento financeiro geral da União contribui para uma maior igualdade de género e assegura a integração da perspectiva de género;
3. Reitera o seu apelo à Comissão no sentido de apresentar uma verdadeira estratégia europeia em matéria de igualdade, sob a forma de uma comunicação que contenha objetivos claros e, se possível, quantificáveis, e que seja traduzida para todas as línguas oficiais da UE para uma melhor divulgação e compreensão por parte dos cidadãos e dos agentes sociais e económicos;
4. Considera que o Parlamento deve criar, e promover, uma cultura de diversidade e inclusão e um ambiente de trabalho seguro para todos, e que as medidas transversais para garantir o bem-estar de todos os membros do pessoal e de todos os deputados ao Parlamento Europeu devem ser acompanhadas de medidas específicas para garantir uma representação equilibrada entre homens e mulheres tanto a nível administrativo como a nível político;
5. Insiste em que integração da perspectiva de género pode significar também adotar ações seletivas, dirigidas a mulheres ou homens, com o objetivo de atacar desigualdades persistentes ou alterar políticas estabelecidas para responder a circunstâncias específicas de determinados indivíduos ou grupos;

6. Saúda os modelos de referência femininos e masculinos em matéria de igualdade de género, bem como as iniciativas, quer na administração do Parlamento, quer a nível político, que contribuem para a igualdade entre homens e mulheres e a igualdade de oportunidades; incita ao reforço da promoção de diferentes modelos de referência para superar todo o tipo de estereótipos de género;
7. Frisa que a igualdade de género não é uma causa que diga respeito apenas às mulheres, mas sim uma tarefa que deve mobilizar toda a sociedade;
8. Lamenta o facto de a comunicação visual do Parlamento utilizar por vezes estereótipos de género e estereótipos baseados na orientação sexual e na identidade de género; recorda, a este propósito, a importância da expressão e da promoção da igualdade de género nos materiais de comunicação de todas as áreas de intervenção política;
9. Recorda que a integração da perspectiva de género abrange as opções políticas, o processo de tomada de decisões, os procedimentos e práticas, bem como a aplicação, supervisão e avaliação; frisa, por conseguinte, que, para melhor avaliar o ponto da situação da integração da perspectiva de género no Parlamento, não só deve ser tido em conta o conteúdo das políticas, mas também a representação de género na administração e no processo de tomada de decisão;
10. Manifesta a sua preocupação pelo facto de a representação das mulheres nos principais lugares com responsabilidades de decisão a nível político e administrativo no Parlamento continuar a ser reduzida, e preconiza que o Parlamento deve velar por que os lugares com responsabilidades de decisão sejam repartidos de forma equitativa entre homens e mulheres;
11. Lamenta a falta de coerência e coordenação entre os vários organismos que desenvolvem o seu trabalho no domínio da igualdade de género e da diversidade no Parlamento; reitera o seu apelo relativamente à melhoria da coordenação interna, a fim de atingir um maior grau de integração da perspectiva de género, incluindo nas áreas do recrutamento de pessoal, da organização do trabalho e das decisões e processos de funcionamento;
12. Louva a decisão do Parlamento de prestar homenagem a Simone Veil, a primeira mulher a deter o cargo de presidente de uma instituição da UE e acérrima defensora dos direitos das mulheres, nomeadamente o direito ao aborto legal e os direitos reprodutivos, rebatizando o Prémio Igualdade e Diversidade com o seu nome como forma de assinalar e reconhecer as boas práticas e os modelos existentes em matéria de igualdade de oportunidades no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu; recomenda que se dê a conhecer este importante prémio, a fim de aumentar a sua visibilidade;
13. Frisa a importância do diálogo com intervenientes externos, tais como emanações da sociedade civil como organizações de mulheres, grupos populares de defesa dos direitos das mulheres e da igualdade de género, movimentos de mulheres, nomeadamente o movimento global Ni Una Menos, instituições internacionais, instâncias académicas e parlamentos nacionais, nos planos do desenvolvimento de instrumentos e da recolha de dados; recorda que a sua mobilização é importante para efeitos de aperfeiçoamento dos processos de integração da perspectiva de género da UE e de fomento de intercâmbios com vista à promoção das melhores práticas;

Instrumentos para a integração da perspetiva de género

14. Apela a uma ação eficaz para garantir uma genuína igualdade de género no Parlamento Europeu; salienta, a este respeito, que as medidas para combater o assédio sexual são da máxima importância; destaca, em especial, a necessidade de medidas de sensibilização e de formação;
15. Congratula-se com as orientações revistas para a utilização de uma linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu, publicadas em julho de 2018, que atualmente refletem melhor a evolução linguística e cultural e apresentam conselhos práticos em todas as línguas oficiais da UE sobre a utilização de uma linguagem equitativa e inclusiva do ponto de vista do género; recorda que o Parlamento foi uma das primeiras organizações internacionais a adotar orientações multilingues para a utilização de uma linguagem neutra do ponto de vista do género, em 2008; relembra a importância de fomentar a ampla aceitação das orientações por parte do público e convida todos os deputados ao Parlamento Europeu, bem como os funcionários da instituição, a promoverem e a aplicarem estas orientações de forma coerente no seu trabalho;
16. Reconhece o trabalho da rede para a integração da perspetiva de género, saúda a inclusão de representantes da Conferência dos Presidentes das Delegações na rede e apela a um maior desenvolvimento desta rede;
17. Regozija-se com o facto de a maioria das comissões parlamentares ter adotado planos de ação para a integração da perspetiva de género no seu trabalho, tendo muitas delas já apresentado os respetivos planos à rede para a integração da perspetiva de género; apela, por conseguinte, às demais comissões para que sigam o exemplo; regista, contudo, a heterogeneidade desses planos e a ausência de aplicação dos mesmos; reclama a adoção de um plano comum de ação sobre o género do Parlamento Europeu que deve, no mínimo, conter disposições relativas à igual representação dos géneros em todo o trabalho e em todos os órgãos do Parlamento, à introdução de uma perspetiva de género em todas as áreas de atividade política e na sua estrutura orgânica e a utilização de linguagem neutra do ponto de vista do género em todos os documentos; solicita uma alteração em conformidade do Regimento;
18. Lastima que no âmbito da última revisão do Regimento não tenham sido contemplados procedimentos tendentes a integrar a perspetiva de género;
19. Saúda o progresso realizado nos últimos anos em matéria de adoção de planos de ação sobre o género, na maioria das comissões parlamentares;
20. Apela a uma cooperação mais estreita entre as comissões parlamentares com vista a inserir nos seus relatórios uma verdadeira dimensão de género e salienta a importância de todas as comissões parlamentares respeitarem as competências da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, aceitando as alterações tendentes à integração da perspetiva de género por esta apresentadas e trabalhando conjuntamente para evitar conflitos de competências;

21. Reitera a importância da aplicação da orçamentação sensível ao género em todos os níveis do processo orçamental; lamenta a ausência de mecanismos para a orçamentação da questão do género nas instituições da UE, apesar do firme compromisso neste sentido; insta os órgãos responsáveis do Parlamento a incorporar a perspectiva de género e a utilizar os indicadores de género ao elaborarem e adotarem as estimativas do Parlamento e em todo o processo de quitação;
22. Congratula-se com a sua Resolução, de 26 de outubro de 2017, sobre a luta contra o assédio sexual e os abusos sexuais na UE; realça que o assédio sexual constitui um crime grave, que, na maioria dos casos, não é objeto de participação por parte das vítimas, uma forma extrema de discriminação baseada no género e um dos maiores obstáculos à igualdade entre homens e mulheres; regozija-se com a decisão da Mesa, de 2 de julho de 2018, de rever o funcionamento do Comité Consultivo para as queixas por assédio relativas aos deputados ao Parlamento Europeu e os procedimentos de tramitação das queixas, e aprova vivamente o teor do artigo 6.º, que prevê a nomeação pelo Secretário-Geral de dois consultores especializados - um médico do Serviço Médico e um membro do Serviço Jurídico -, bem como o aditamento do artigo 34.º-A às Medidas de aplicação do Estatuto dos Deputados ao Parlamento Europeu, no que diz respeito às consequências financeiras em caso de assédio comprovado de um assistente parlamentar acreditado (APA);
23. Congratula-se com a entrada em vigor, em 1 de setembro de 2018, das novas medidas contra o assédio adotadas pelo Parlamento, tal como solicitado na sua resolução de 26 de outubro de 2017, nomeadamente:
 - a) Dotar o Comité Consultivo de um secretariado próprio permanente, a funcionar junto do Secretariado da Mesa e do Colégio dos Questores, com uma equipa maior de pessoal especializado e sujeita a formação regular, que trata exclusivamente de questões de assédio;
 - b) Permitir a participação nas reuniões do Comité, como membro de pleno direito, de um segundo representante dos assistentes parlamentares acreditados para dar resposta aos problemas do quórum restritivo e da carga de trabalho do representante dos assistentes parlamentares acreditados;
 - c) Assegurar a inclusão no Regimento do Parlamento (artigos 11.º e 166.º) de novas sanções para o assédio e de um Código de conduta adequada dos deputados ao Parlamento Europeu no exercício das suas funções; assegurar a elaboração de uma declaração para ser assinada por cada deputado ao assumir funções e submetida ao Presidente, que o deputado lê o Código e confirma que respeitará os princípios que nele constam e que todas as declarações (assinadas ou não assinadas) são publicadas no sítio Web do Parlamento;
 - d) Informar melhor os assistentes parlamentares acreditados da possibilidade de beneficiarem da cobertura pelo Parlamento de todas as suas despesas judiciais e de receberem apoio ao longo de todo o processo;
24. Lamenta profundamente, no entanto, o ritmo lento e a inadequação dos progressos realizados no contexto da aplicação de outras recomendações importantes formuladas na resolução do Parlamento; solicita que o Presidente e a administração do Parlamento

deem toda a atenção à plena aplicação das medidas solicitadas, nomeadamente através do roteiro para 2017-2019 relativo a «medidas preventivas e de apoio precoce para resolver conflitos e casos de assédio entre deputados e assistentes parlamentares acreditados, estagiários ou outro pessoal», que deverá ser revisto o mais rapidamente possível, a fim de incluir pelo menos as seguintes exigências formuladas na resolução, com um prazo claramente definido para a sua aplicação:

- a) Oferta de formação obrigatória para os deputados e o pessoal;
 - b) Criação de um grupo de peritos externos independentes dotado de um mandato para analisar a situação do assédio sexual no Parlamento Europeu e o funcionamento dos seus dois comités competentes na matéria;
 - c) Reforço dos comités de luta contra o assédio mediante a sua fusão, para darem lugar a um comité único de composição variável em função do caso em apreço, e a inclusão de peritos, nomeadamente juristas e médicos, como membros permanentes;
25. Neste contexto, insta a Comissão a também continuar a acompanhar a adequada aplicação e execução da Diretiva 2006/54/CE relativa à concretização do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de atividade profissional, que, em casos de discriminação em razão do género, prevê uma inversão do ónus da prova;
26. Reitera o seu apelo ao Serviço de Estudos do Parlamento Europeu para que realize regularmente investigações qualitativas e quantitativas aprofundadas sobre os progressos efetuados no contexto da integração da perspetiva de género no Parlamento e no funcionamento da estrutura organizacional dedicada a esta questão, e para que realize avaliações de impacto em função do género e avaliações com base no género; apela a que se expanda a recolha sistemática e periódica de estatísticas e dados repartidos por género nas avaliações de impacto das políticas e programas, bem como no processo de definição das respetivas políticas, com vista a estabelecer uma imagem precisa das disparidades de género, que permita avaliar os avanços e recuos registados e que possa servir de base a uma decisão informada e objetiva;
27. Reitera o seu apelo a que seja tornada obrigatória a frequência de formação em matéria de respeito e dignidade por todos os deputados e membros do pessoal e, em qualquer caso, no início de um novo mandato;
28. Recorda a importância de desenvolver as capacidades de integração da perspetiva de género em todas as instituições da UE, garantindo que a formação ministrada é sensível à dimensão de género e disponibilizando programas de formação específicos em matéria de igualdade de género em todos os domínios de intervenção; manifesta o seu apoio total ao desenvolvimento de atividades de formação específica regular em matéria de integração da perspetiva de género, e de programas de formação específicos para mulheres com perfil para desempenharem funções de liderança; incentiva a Direção-Geral do Pessoal a facultar aos deputados, assistentes e pessoal do Parlamento Europeu formação em matéria de integração da perspetiva de género e incita os grupos políticos do Parlamento a disponibilizar formação em matéria de integração da perspetiva de género ao seu pessoal;

29. Saúda o desenvolvimento do instrumento do Parlamento sensível às questões de género pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), com vista a auxiliar o Parlamento Europeu e os parlamentos nacionais e regionais no contexto da avaliação e da melhoria da sua sensibilidade a essas questões; solicita à administração e aos grupos políticos do Parlamento que assegurem um acompanhamento adequado dos resultados da análise e da avaliação;
30. Solicita ao EIGE que transmita regularmente informações às comissões parlamentares e à Comissão, a fim de destacar a perspectiva de género em todos os domínios de definição de políticas, e disponibilize os dados e os instrumentos que desenvolveu, incluindo em matéria de orçamentação sensível ao género, conforme está contemplada na plataforma de integração da perspectiva de género, no contexto de um exercício mais amplo de desenvolvimento de capacidades, dirigido igualmente ao pessoal e aos assistentes parlamentares;

Nível político

31. Louva a designação, em 2016, do relator permanente sobre a integração da perspectiva de género no Parlamento Europeu e a sua participação ativa nos trabalhos do Grupo de Alto Nível sobre a Igualdade de Género e a Diversidade; recomenda, por conseguinte, que o Parlamento mantenha esta posição na legislatura 2019-2024;
32. Acredita que relações interinstitucionais mais sólidas no campo da integração da perspectiva de género podem constituir um contributo para a elaboração de políticas da UE sensíveis à dimensão de género; lamenta que ainda não tenha sido estabelecida uma cooperação estruturada sobre a integração da perspectiva de género com outros parceiros institucionais, nomeadamente a Comissão, o Conselho e o EIGE;
33. Salaria a importância de aumentar a presença de pessoas do género menos representado, habitualmente as mulheres, nas listas eleitorais; incita energeticamente os partidos políticos europeus e os respetivos membros a assegurarem uma representação dos candidatos equilibrada em termos de género para as eleições para o Parlamento Europeu, em 2019, por meio de listas fechadas ou outros métodos, tais como listas paritárias; advoga um relacionamento equilibrado entre homens e mulheres a todos os níveis;
34. Insta os grupos políticos do Parlamento na legislatura 2019-2024 a assegurarem uma composição equilibrada em termos de género dos órgãos diretivos do Parlamento Europeu e recomenda que proponham deputados de ambos os géneros para os cargos de presidente, vice-presidente e membro da Mesa, bem como de presidente de comissão e delegação, a fim de atingirem o referido objetivo;
35. Recomenda que cada um dos grupos políticos do Parlamento na legislatura 2019-2024 elejam dois deputados, um homem e uma mulher, para o cargo de copresidente do grupo;
36. Incita os grupos políticos do Parlamento na legislatura 2019-2024 a terem em conta o objetivo de alcançar uma representação paritária ao nomearem deputados para todas as

comissões e delegações e, em particular, a nomearem um número de deputados equilibrado em termos de género como membros titulares e suplentes da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, a fim de incentivar a participação dos homens na política de igualdade de género;

37. Sugere que se estudem formas de criar no Parlamento uma rede de mulheres que integre as redes nacionais, uma vez que as redes formais ou informais não só contribuem para o aperfeiçoamento dos processos de trabalho, como são um elemento-chave para fornecer informação, apoio mútuo e orientação, bem como para estabelecer modelos de conduta;
38. Incita os grupos políticos do Parlamento a adotar uma estratégia em matéria de integração da perspetiva de género, com vista a assegurar que as suas propostas têm em consideração o respetivo impacto no plano da igualdade de género;
39. Convida o Secretário-Geral e a Mesa a aplicarem esse mesmo princípio à atribuição de lugares de chefia de grau superior, bem como de lugares de chefe de unidade, ou seja, a estabelecerem a obrigatoriedade de incluir nas listas de pré-seleção três candidatos com o perfil pretendido, pelo menos um de cada género, e precisando que, se todos os outros critérios forem igualmente satisfeitos (nomeadamente, qualificações e experiência), deve ser escolhido o candidato do género sub-representado; faz notar que, se estes requisitos não forem cumpridos, deve ser publicado um novo aviso de abertura de vaga;
40. Condena da forma mais veemente a linguagem misógina utilizada em várias ocasiões no hemiciclo; saúda as sanções impostas pelo presidente do Parlamento Europeu e confirmadas pela Mesa a um deputado ao Parlamento Europeu pelas observações proferidas contra a dignidade das mulheres na sessão plenária de 1 de março de 2017; manifesta preocupação com a decisão do Tribunal Geral da União Europeia, de 31 de maio de 2018, de anular a decisão do presidente e da Mesa, com base na interpretação das disposições pertinentes do Regimento e na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem relativa ao artigo 10.º da CEDH (liberdade de expressão); exorta a comissão responsável pelas questões relativas ao Regimento a rever as regras aplicáveis, com vista a assegurar permanentemente o respeito e a dignidade no hemiciclo e exorta, em particular, a Comissão a acrescentar uma cláusula que exija que os deputados, nos debates parlamentares, se abstenham de utilizar uma linguagem de incitamento ao ódio ou discriminatória em termos de género, raça, cor, nacionalidade, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, pertença a uma minoria nacional, deficiência, idade ou orientação sexual, e a determinar que, nos casos de desrespeito pela referida cláusula, sejam aplicadas sanções exemplares;
41. Saúda a disponibilidade de ações de formação profissional em matéria de preconceitos inconscientes e assédio, e frisa que essas ações devem dedicar particular atenção às questões de igualdade de género e LGBTIQ e ser tornadas obrigatórias para o pessoal dirigente e os membros de júris de concursos, e fortemente recomendadas a todos os demais membros do pessoal;
42. Louva a Estratégia para a Inclusão e a Diversidade, da Comissão, publicada em 2017 e exorta o Parlamento Europeu a inspirar-se neste bom exemplo e abraçar em pleno o conceito de gestão da diversidade e reconhecer, valorizar e incluir nos seus quadros pessoas com orientações sexuais e identidades de género diferentes;

Nível administrativo

43. Congratula-se com o relatório de Dimitrios Papadimoulis intitulado «A igualdade entre homens e mulheres no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu – situação e perspetivas 2017-2019» e com o roteiro para a aplicação do relatório; elogia os progressos realizados no contexto da aplicação de medidas concretas do roteiro e o prazo claramente definido para a adoção de medidas específicas em matéria de lugares de chefia, formação profissional, sensibilização para a igualdade entre homens e mulheres, medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida privada e monitorização regular do equilíbrio de género mediante a análise de dados estatísticos; apela a que se acelere o ritmo dos progressos realizados por forma a atingir os objetivos em matéria de igualdade entre homens e mulheres fixados para 2019;
44. Insta o Grupo de Alto Nível sobre a Igualdade de Género e a Diversidade a proceder a uma avaliação estrutural bienal, ponto por ponto, da aplicação do roteiro para a igualdade entre homens e mulheres, com base numa exposição da DG PERS;
45. Está preocupado com o facto de, a despeito das fortes proclamações institucionais e políticas, os objetivos de igualdade de género não estarem explicitamente consignados nos documentos orçamentais do Parlamento nem serem tidos em conta em todas as fases do processo orçamental;
46. Sugere que a DG PERS realize um inquérito a ser preenchido pelas mulheres, mormente aquelas que desempenham cargos de chefia de grau intermédio, de carácter voluntário, sobre a sua motivação, obstáculos e oportunidades profissionais, com o fim de propiciar uma melhor compreensão das barreiras à apresentação de candidaturas a postos de chefia de grau superior;
47. Saúda o relatório anual sobre os recursos humanos elaborado pelo Parlamento;
48. Recorda que, relativamente à adoção de medidas para melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada, cumpre incentivar especificamente a aceitação dessas medidas por parte da chefia e, se for caso disso, a sua utilização equitativa por todos; assinala que a sensibilização pública em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida privada no Parlamento deve ser reforçada por meio de seminários, sessões de formação e publicações; advoga que os deputados e membros do pessoal devem estar bem cientes de que as medidas para melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada, como a licença de maternidade/paternidade, a licença especial para assistência a filhos, a licença para assistência à família e a flexibilidade dos regimes de trabalho, contribuem para a consecução da igualdade de género no Parlamento, promovem uma partilha mais correta das responsabilidades familiares entre as mulheres e os homens, melhoram a qualidade do emprego das mulheres e o seu bem-estar, e têm impactos duradouros no plano do desenvolvimento social e económico;
49. Recomenda que a Direção-Geral da Comunicação do Parlamento imprima uma perspetiva de género mais marcada e vigorosa aos seus materiais de informação referentes à ação política do Parlamento, em especial na preparação das eleições para o Parlamento Europeu de 2019;

50. Elogia os progressos realizados no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu, no que respeita à melhoria da igualdade entre homens e mulheres nos lugares de chefia, de grau intermédio e de grau superior, mas observa que, apesar do facto de a maioria dos funcionários do Parlamento serem mulheres, a sua representação em lugares de chefia, de grau intermédio e de grau superior, continua a ser muito reduzida; destaca que, no final de 2017, apenas 15,4 % dos diretores-gerais, 30,4 % dos diretores e 36,2 % dos chefes de unidade no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu eram mulheres; apela, por isso, a que, nos casos em que os candidatos apresentem perfis similares (nomeadamente em matéria de experiência, qualificações, etc.), seja dada preferência ao candidato do género sub-representado;
51. Pede que os conhecimentos e a experiência em matéria de integração da perspetiva de género sejam valorizados em sede de concursos de seleção e recrutamento de pessoal;
52. Insta os secretariados das comissões parlamentares a ajudarem os membros das mesmas a assegurar uma composição equilibrada em termos de género dos oradores nas audições, propondo listas de peritos equilibradas desse ponto de vista;
53. Salaria que, para realizar verdadeiros progressos no que respeita à melhoria da igualdade entre homens e mulheres no Secretariado-Geral e nos grupos políticos do Parlamento Europeu, é necessária uma mudança cultural para alterar mentalidades e comportamentos, conducente ao desenvolvimento de uma cultura de igualdade no Secretariado-Geral;
 - o
 - o o
54. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

O Parlamento Europeu está empenhado em promover a igualdade de género, os direitos das mulheres e a diversidade tanto nos seus locais de trabalho como nas suas políticas. Uma das formas de promover a igualdade entre homens e mulheres consiste na integração da perspetiva de género nos trabalhos do Parlamento Europeu.

Em 2003, o Parlamento aprovou a sua primeira resolução em sessão plenária sobre a integração da perspetiva de género. O principal órgão responsável por estas questões é a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (FEMM) do Parlamento, que elabora um relatório semestral sobre a integração da perspetiva de género nos trabalhos das comissões e delegações do Parlamento.

A Comissão FEMM também preside e coordena a rede para a integração da perspetiva de género, criada em 2009, que é composta por um deputado e um administrador de cada comissão parlamentar, bem como por dois representantes da Conferência dos Presidentes das Delegações, designados para integrar a perspetiva de género nos trabalhos das respetivas comissões e delegações.

A integração da perspetiva de género é uma estratégia mundialmente aceite para concretizar a igualdade entre homens e mulheres. Não constitui um objetivo por si própria, mas sim uma forma de alcançar a igualdade entre homens e mulheres através da integração da perspetiva de género na preparação, conceção, aplicação, acompanhamento e avaliação de políticas, medidas regulamentares e programas de despesas.

A UE reconhece que a igualdade de género é um direito fundamental, um valor comum da UE e uma condição indispensável para que a União concretize os seus objetivos em matéria de crescimento, emprego e coesão social. Não obstante, o conceito de integração da perspetiva de género ainda não é particularmente conhecido ou é subestimado por muitos decisores políticos.

Para reforçar as políticas da UE, é necessário compreender qual a melhor forma de conceber, planear, aplicar, acompanhar e avaliar as políticas numa perspetiva de género. Tal contribui para aumentar a importância social das políticas e assegura o pleno respeito pelos direitos fundamentais consagrados nos Tratados da UE e na Carta dos Direitos Fundamentais.

Neste contexto, a integração da perspetiva de género deve ser considerada como um processo contínuo, apoiado por esforços sistemáticos de integração das questões em todos os níveis, em todos os domínios e em todas as fases de elaboração e processos de aplicação de políticas.

Este último relatório faz o ponto da situação no Parlamento Europeu no que concerne à promoção e consecução da integração da perspetiva de género tanto na sua administração como nas suas políticas. Avalia de forma crítica os progressos realizados ao longo dos últimos dois anos e formula recomendações concretas sobre a forma de melhorar a situação.

A nível administrativo, apesar das declarações de alto nível e do compromisso assumido relativamente à promoção da igualdade de género e da diversidade nos trabalhos do Parlamento Europeu, a situação continua a estar longe de ser satisfatória. Embora as mulheres constituam 55 % do pessoal do Parlamento, continuam a estar sub-representadas em todos os níveis políticos e administrativos superiores do Parlamento.

A relatora louva o empenho e o ambicioso «Roteiro relativo a 2017-2019 para a aplicação do relatório Papadimoulis sobre a igualdade entre homens e mulheres no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu» do Grupo de Alto Nível sobre a Igualdade de Género e a Diversidade do Parlamento.

Cabe, agora, a todos os intervenientes cumprir estes objetivos e aplicá-los de acordo com os prazos claramente definidos. Ao mesmo tempo, importa recordar que a consecução efetiva da igualdade de género não se limita à satisfação de critérios quantitativos, mas também qualitativos, tais como o peso político e o estatuto dos diferentes cargos

Neste contexto, a relatora gostaria de sublinhar, uma vez mais, que a igualdade de género não é uma questão que só diz respeito às mulheres. Com efeito, os homens podem assumir maior responsabilidade na consecução deste objetivo, na medida em que, a nível coletivo, gozam de maior poder e influência no Parlamento Europeu do que as mulheres. Em última análise, a igualdade entre homens e mulheres contribui para um debate mais abrangente e para um melhor processo de tomada de decisão, uma vez que oferece toda uma série de pontos de vista diferentes.

No entanto, a igualdade de género não se resume a uma mera formalidade que deve ser promovida. Isto significa que só é possível realizar progressos no âmbito da consecução da igualdade entre homens e mulheres no Secretariado-Geral e nos grupos políticos do Parlamento Europeu, alterando mentalidades e comportamentos de forma conducente a uma cultura de igualdade.

Um dos desafios que se coloca à integração da perspetiva de género nos trabalhos do Parlamento Europeu é a falta de coerência e coordenação entre os vários organismos e organizações que desenvolvem e aplicam medidas neste domínio e promovem a igualdade entre homens e mulheres, a igualdade de oportunidades, a diversidade e a inclusão.

O Parlamento Europeu conta com vários órgãos responsáveis por estas questões tanto a nível político como administrativo.

A nível político:

- A Mesa
- O vice-presidente responsável pela igualdade de género e pela diversidade
- O Grupo de Alto Nível sobre a Igualdade de Género e a Diversidade
- A Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros
- A Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos
- A Rede para a integração da perspetiva de género

A nível administrativo:

- O Secretário-Geral
- A DG Pessoal

- A Unidade da Igualdade e da Diversidade
- A Unidade de Prevenção e Bem-Estar no Trabalho
- O Comité para a Igualdade das Oportunidades e a Diversidade (COPEC)
- O Comité Consultivo para a Prevenção e a Proteção no Trabalho (CPPT)
- O Grupo de Coordenação em matéria de Igualdade e de Diversidade

Além disso, a associação ÉGALITÉ – Igualdade para as pessoas LGBTI+ nas instituições da UE – é considerada um interveniente fundamental no domínio da igualdade de género e da diversidade.

A relatora considera que uma abordagem mais coordenada entre os diferentes órgãos influenciaria positivamente o seu impacto e eficácia.

Em conclusão, o relatório insiste na importância crucial da igualdade de género para o funcionamento adequado da democracia e para a legitimidade das decisões públicas do Parlamento Europeu. Poderá haver ainda um longo caminho a percorrer para se alcançar a igualdade entre homens e mulheres, mas o trabalho desenvolvido pelo Parlamento Europeu no contexto da integração da perspectiva de género prosseguirá até que todos os obstáculos remanescentes tenham sido eliminados e a perspectiva de género tenha sido plenamente integrada em todos os níveis administrativos e de elaboração de políticas da instituição.

**INFORMAÇÕES SOBRE A APROVAÇÃO
NA COMISSÃO COMPETENTE QUANTO À MATÉRIA DE FUNDO**

| | |
|--|--|
| Data de aprovação | 27.11.2018 |
| Resultado da votação final | +: 19 -: 6 0: 0 |
| Deputados presentes no momento da votação final | Daniela Aiuto, Maria Arena, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, André Elissen, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Marijana Petir, João Pimenta Lopes, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská |
| Suplentes presentes no momento da votação final | Urszula Krupa, Edouard Martin, Clare Moody, Julie Ward |
| Suplentes (art. 200.º, n.º 2) presentes no momento da votação final | Lynn Boylan |

VOTAÇÃO NOMINAL FINAL NA COMISSÃO COMPETENTE QUANTO À MATÉRIA DE FUNDO

| 19 | + |
|-----------|---|
| ALDE | Beatriz Becerra Basterrechea |
| EFDD | Daniela Aiuto |
| GUE/NGL | Malin Björk, Lynn Boylan, João Pimenta Lopes |
| PPE | Heinz K. Becker, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz |
| S&D | Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Edouard Martin, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Julie Ward |
| VERTS/ALE | Florent Marcellesi, Ernest Urtasun |

| 6 | - |
|-----|--|
| ECR | Urszula Krupa, Jadwiga Wiśniewska |
| ENF | André Elissen |
| PPE | Marijana Petir, Michaela Šojdrová, Anna Záborská |

| 0 | 0 |
|---|---|
| | |

Legenda dos símbolos utilizados:

- + : votos a favor
- : votos contra
- 0 : abstenções