



AS MULHERES NO PARLAMENTO EUROPEU

UNIDADE DA IGUALDADE,
DA INCLUSÃO E DA
DIVERSIDADE

PT

Dia Internacional da **Mulher**
8 de março de 2024





■ Mulheres ■ Homens

Fontes:

- ▶ [Parlamento Europeu](http://www.europarl.eu) (www.europarl.eu) e respetivos órgãos: à data de 5 de janeiro de 2024, salvo indicação em contrário.
- ▶ Secretariado Geral do Parlamento Europeu: Portal HRM à data de 5 de janeiro de 2024, salvo indicação em contrário.
- ▶ Fotografias: Parlamento Europeu

Uma iniciativa da Unidade da Igualdade, da Inclusão e da Diversidade - DG Pessoal

Direção editorial: Chiara Tamburini (chefe de unidade)

Administradora responsável: Marie Pierre Tachet

Equipa editorial: Alison Coyard, Beatriz Piris Niño, Catrina Shields, Aliyah Sy

Parlamento Europeu, edifício Adenauer

2, rue Alcide De Gasperi, L-1615 Luxembourg

Telefone: +352 4300 41735

Endereço eletrónico: PERS-EIDU@europarl.europa.eu

Intranet: [Igualdade, Inclusão e Diversidade](https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity.html) (<https://epintranet.in.ep.europa.eu/home/browse-as/human-resources/equality-diversity.html>)

Declaração de exoneração de responsabilidade: as opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente a posição oficial do Parlamento Europeu.

ÍNDICE

PARTE 1 - PLANO POLÍTICO	4	PARTE 2 - PLANO ADMINISTRATIVO	16
Tem a palavra a Presidente	5	Tem a palavra o Secretário Geral	17
Grupo de Alto Nível para a Igualdade de Género e a Diversidade	6	Kristian Knudsen	18
Dimitrios Papadimoulis	6	Erika Landi	18
Ewa Kopacz	6	Sanna Lepola, Leena Maria Linnus, Agnieszka Walther Drop e María José Martínez Iglesias, Diretoras Gerais	19
Deputados	8	Secretariado Geral do Parlamento Europeu	21
Representação das mulheres no Parlamento Europeu e nos parlamentos nacionais, por Estado-Membro	9	Cargos dirigentes: estatísticas por género	22
Mesa	10	Secretariado Geral do PE: estatísticas por género	24
Grupos políticos	11	Secretariados Gerais dos grupos políticos e assistentes parlamentares acreditados: estatísticas por género	26
Comissões parlamentares	12	Medidas de conciliação da vida profissional com a vida privada: estatísticas por género	27
Robert Biedroń	13	Estruturas de promoção da igualdade de género	30
Gwendoline Delbos-Corfield e Irène Tolleret	13		
Delegações	14		

PARTE 1 - PLANO POLÍTICO





Tem a palavra a Presidente

Embora 2023 tenha sido um ano difícil, marcado por crises geopolíticas mundiais, as mulheres estiveram na linha da frente, defendendo mudanças em todo o mundo. Para citar apenas alguns exemplos, na Bielorrússia as mulheres inspiraram-nos a lutar pela paz e pela democracia e, no Irão, as mulheres uniram-se para defender os direitos humanos, a justiça e a liberdade. Foi por esse motivo que o Parlamento Europeu atribuiu o Prémio Sakharov para a Liberdade de Pensamento 2023 a Jina Mahsa Amini e às mulheres do Irão pela luta que travam atualmente pela justiça.

Globalmente, 2023 foi um ano histórico para os direitos das mulheres na Europa. A União Europeia ratificou a Convenção de Istambul, do Conselho da Europa, para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Consequentemente, cumpre agora apresentar os progressos realizados em matéria de aplicação das disposições da Convenção, nomeadamente medidas de proteção das vítimas. Para além disso, dispomos finalmente de legislação destinada a combater as desigualdades, designadamente a Diretiva Mulheres nos Conselhos de Administração e a Diretiva Transparência Salarial.

Promovemos igualmente a mudança no seio da nossa própria instituição. Ao longo do ano, o Parlamento Europeu defendeu a integração da perspectiva de género e soluções sensíveis à dimensão de género. Graças ao plano de ação da Mesa em matéria de igualdade de género e ao roteiro para as questões de género, lográmos progressos efetivos que contribuem para a melhoria do equilíbrio de género em toda a nossa administração.

De um modo geral, envidámos esforços para tornar a nossa instituição um local de trabalho mais justo e mais acolhedor. Em janeiro de 2023, encarreguei os questores de elaborarem propostas para reforçar a nossa política de combate ao assédio. Em julho, a Mesa reafirmou o compromisso do Parlamento de prosseguir uma política de tolerância zero. Criámos um serviço de mediação, chegámos a acordo sobre formações obrigatórias para os deputados e melhorámos as normas existentes em matéria de tratamento dos casos de assédio.

Como sempre, o Dia Internacional da Mulher, em 8 de março, é um dia para celebrar as nossas conquistas. Em 2023, contribuímos indubitavelmente para tornar a União Europeia um lugar melhor para a próxima geração e, no concernente ao Parlamento Europeu, um melhor local de trabalho para todas as mulheres. Não ficaremos por aqui. Ainda há muito por fazer e urge refletir sobre a forma como podemos continuar a melhorar.

Enquanto Presidente do Parlamento Europeu, apelo a uma verdadeira mudança de mentalidades sobre as questões de género. Temos de ser um modelo a seguir. Estou confiante de que em 2024 – este ano eleitoral – poderemos construir uma Europa mais justa e mais inclusiva para todos

Roberta Metsola

Roberta

GRUPO DE ALTO NÍVEL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E A DIVERSIDADE



Dimitrios
PAPADIMOULIS
(The Left – EL)

Dimitrios Papadimoulis

Presidente

É com orgulho que constato tudo o que o Parlamento fez para melhorar a igualdade de género, tanto na sociedade como no seio da própria instituição, em 2023 e nos anos anteriores. Trabalhando de forma empenhada e inclusiva, procurámos tornar o Parlamento Europeu a instituição cimeira em matéria de igualdade de género.

Reitero, não obstante, que o Parlamento tem de dar o exemplo. Os nossos apelos para que, em todos os nossos trabalhos legislativos, sejam realizadas sistematicamente avaliações de impacto em função do género e uma orçamentação sensível à dimensão de género serão desprovidos de significado se os nossos órgãos institucionais não forem paritários. Ainda não atingimos a paridade total no plenário, nem nas nossas comissões e delegações.

Ao abordarmos as disparidades na gestão do Secretariado, constatámos a importância de estabelecer metas concretas e de recolher dados. Devemos igualmente lograr um equilíbrio horizontal de género e uma melhor representação das mulheres em domínios tradicionalmente masculinos.

É por este motivo que apoio a alteração do Regimento do Parlamento. São necessárias mais mulheres em domínios de intervenção como os assuntos constitucionais, os negócios estrangeiros, a segurança e a defesa, os impostos e os orçamentos. Do mesmo modo, são necessários mais homens nas Comissões dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, do Emprego e dos Assuntos Sociais e das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos.

Dar o exemplo também significa proporcionar um local de trabalho seguro e inclusivo. Fizemos progressos na erradicação do assédio e da discriminação na nossa instituição, e saúdo o facto de o movimento #MeTooEP ter sido um dos vencedores do Prémio Simone Veil para a Igualdade e a Diversidade deste ano.

Todas as nossas conquistas em matéria de melhoria da igualdade de género tanto dentro como fora do Parlamento foram possíveis graças, em grande medida, a um compromisso e a uma cooperação comuns entre os deputados ao Parlamento Europeu, os grupos políticos e as direções gerais. Todos partilhamos a mesma visão, manifestada no roteiro para as questões de género: igualdade e justiça para todos os géneros e a todos os níveis.



Ewa KOPACZ
(PPE – PL)

Ewa Kopacz

Vice-presidente

O Parlamento Europeu adotou a Diretiva Mulheres nos Conselhos de Administração em 2022 e a Diretiva Transparência Salarial em 2023. Aguardo com expectativa a sua aplicação, pois estou convicta de que serão um fator de mudança na luta pela igualdade de género.

Combater as desigualdades e as disparidades salariais entre homens e mulheres é fundamental para reduzir as desigualdades nas nossas sociedades, sobretudo durante a atual crise do custo de vida. A pandemia, a guerra na Ucrânia e as catástrofes relacionadas com as alterações climáticas dos últimos anos ensinaram nos que as crises nunca são neutras do ponto de vista do género. As

mulheres correm um maior risco de pobreza e isso tem de mudar.

O Parlamento contribui para que essa mudança ocorra mediante legislação. Deve, igualmente, dar o exemplo. Constato, por exemplo, os progressos realizados na aplicação da nossa política de tolerância zero em relação ao assédio. As mulheres apenas poderão tirar partido das melhorias legislativas num local de trabalho seguro. Só uma instituição exemplar pode fazer uma verdadeira diferença na luta contra a discriminação estrutural.

Após as eleições deste ano, espero naturalmente ver mais mulheres no hemiciclo. Gostaria também de ver mais mulheres a presidir às comissões e às delegações. Temos de conferir maior peso aos dados relativos ao género que recolhemos no Parlamento Europeu e utilizá-los como instrumento para melhorar o equilíbrio de género.

Defendo igualmente a inclusão da perspetiva de género e da orçamentação com base na perspetiva de género em todos os domínios de intervenção e aquando da conceção de medidas destinadas a responder a crises específicas que afetem as mulheres e as raparigas.

É necessário proceder à recolha de mais dados desagregados, a fim de avaliar a dimensão de género de cada política e os seus efeitos específicos em todas as mulheres. É igualmente fundamental conceber medidas orientadas para a dimensão de género, a fim de apoiar as mulheres que sofrem os efeitos negativos de múltiplas crises, em especial nos domínios do emprego, da violência baseada no género e da saúde e direitos sexuais e reprodutivos.

Atualmente, são membros do GAN:



**Dimitrios
PAPADIMOULIS**
Presidente
(The Left – EL)



Ewa KOPACZ
Vice-presidente
(PPE – PL)



Evelyn REGNER
(S&D – AT)



Martin HOJSÍK
(Renew – SK)



Heidi HAUTALA
(Verts/ALE – FI)



Victor NEGRESCU
(S&D – RO)

São membros convidados:



Bernd LANGE
(S&D – DE)
Conferência dos
Presidentes das Comissões
(CPCO)



**Inma
RODRÍGUEZ-PIÑERO**
(S&D – ES)
Conferência dos
Presidentes das
Delegações (CPDE)



Robert BIEDROŃ
(S&D – PL)
Direitos das Mulheres e
Igualdade dos Géneros
(FEMM)



Irène TOLLERET
(Renew – FR)
Relatora Permanente para
a Integração da Perspetiva
de Género



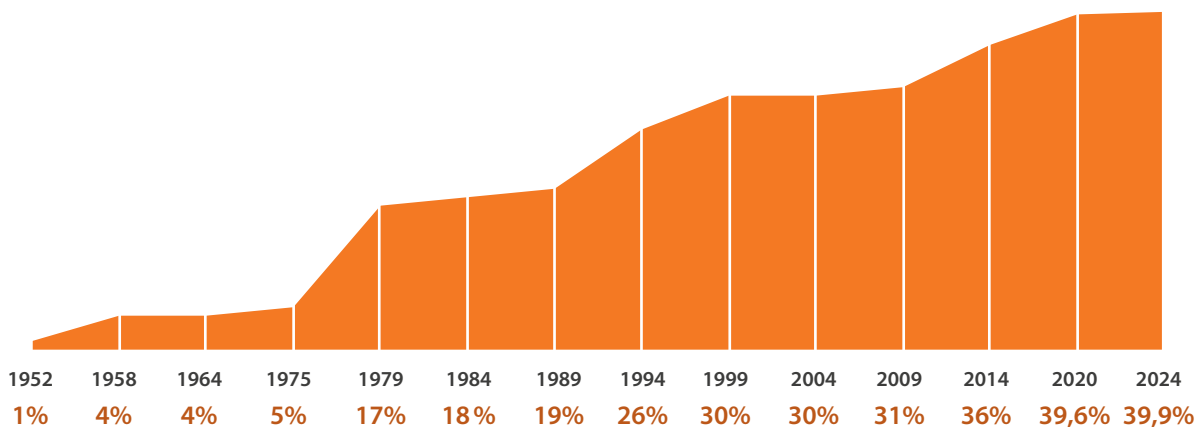
**Gwendoline DELBOS-
CORFIELD**
(Verts/ALE – FR)
Relatora Permanente para
a Integração da Perspetiva
de Género

DEPUTADOS

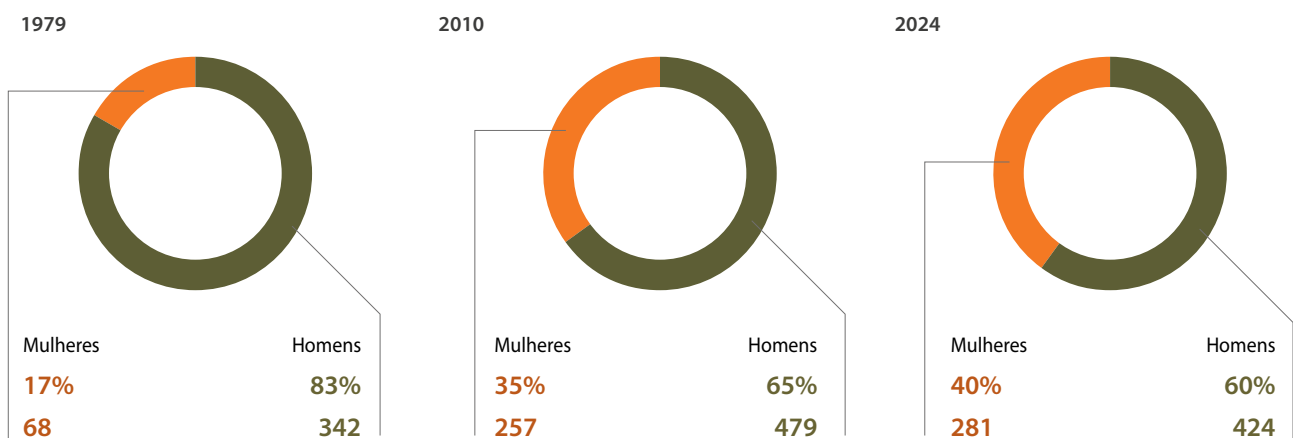
A percentagem de deputadas ao Parlamento Europeu (39,9 %) aumentou ligeiramente desde o ano passado, o que coloca o Parlamento Europeu entre os parlamentos mais equilibrados do ponto de vista do género à escala mundial. As mulheres continuam também a ter uma forte representação nos cargos decisórios do Parlamento, com uma mulher no cargo de Presidente e seis vice-presidentes do sexo feminino, num total de 14.

Garantir uma representação elevada de mulheres no Parlamento Europeu aumenta o nível de representação democrática de todos os cidadãos da UE e ajuda o Parlamento a integrar melhor uma perspetiva de género em todos os domínios do seu trabalho, tanto na legislação e nas políticas relativas à UE, como nas suas estruturas internas e nos seus órgãos internos, designadamente o seu Secretariado Geral.

Deputadas ao Parlamento Europeu 1952 2024



Evolução dos deputados por género



REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NO PARLAMENTO EUROPEU E NOS PARLAMENTOS NACIONAIS, POR ESTADO-MEMBRO

País	Mulheres nos parlamentos nacionais	Mulheres no Parlamento Europeu
Luxemburgo (LU)	33,3%	66,7%
Finlândia (FI)	46,0%	57,1%
Suécia (SE)	46,4%	52,4%
Espanha (ES)	44,3%	50,8%
Letónia (LV)	32,0%	50,0%
Países Baixos (NL)	40,0%	48,3%
França (FR)	37,8%	48,1%
Portugal (PT)	36,1%	47,6%
Itália (IT)	32,3%	46,1%
Dinamarca (DK)	43,6%	42,9%
Irlanda (IE)	23,1%	38,5%
Bélgica (BE)	42,7%	38,1%
Hungria (HU)	14,1%	38,1%
Eslovénia (SI)	40,0%	37,5%
Áustria (AT)	41,0%	36,8%
Alemanha (DE)	35,2%	35,4%
Polónia (PL)	29,4%	34,6%
Croácia (HR)	31,8%	33,3%
Malta (MT)	27,9%	33,3%
Chéquia (CZ)	26,0%	33,3%
Bulgária (BG)	24,2%	29,4%
Estónia (EE)	28,7%	28,6%
Eslováquia (SK)	22,0%	28,6%
Lituânia (LT)	28,4%	27,3%
Grécia (EL)	23,0%	23,8%
Chipre (CY)	14,3%	16,7%
Roménia (RO)	19,1%	15,2%



Para ser verdadeiramente representativo, o nosso Parlamento deve refletir a diversidade da Europa e dos seus cidadãos. Tal inclui, evidentemente, as mulheres; o acesso ao processo político e a participação nesse processo são, não só direitos fundamentais, mas também essenciais para a criação de sociedades igualitárias e justas.

Este ano, temos um país (Letónia) que alcançou a paridade de género entre os seus deputados ao Parlamento Europeu e quatro (Luxemburgo, Finlândia, Suécia e Espanha) atualmente com uma maioria de deputadas.

Em média, as mulheres representam 39,9 % dos deputados ao Parlamento Europeu, o que é superior à média da UE de 32 % de deputadas nos parlamentos nacionais dos Estados-Membros e significativamente superior à média global de 26,7 % dos parlamentos. Em todos os Estados-Membros com exceção de sete (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Estónia, Lituânia, Roménia e Eslovénia), a proporção de deputadas ao Parlamento Europeu é superior à das deputadas nacionais.

É motivo de orgulho constatar que muitos dos nossos Estados-Membros, e o próprio Parlamento, são pioneiros a nível mundial, e esperamos que tal continue a ser uma tendência positiva para uma verdadeira paridade de género.

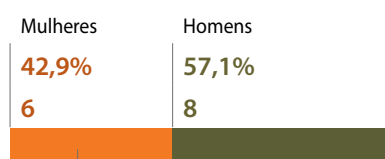
Dados dos parlamentos nacionais com base no número de mulheres eleitas para a Câmara Baixa em 10.01.2024. Fonte: [IPU Parline \(https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2024\)](https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2024)

MESA

A Mesa é composta pela Presidente do Parlamento Europeu, pelos 14 vice-presidentes e por cinco questores na qualidade de consultores. É eleita pelo Parlamento por um período de dois anos e meio. A Mesa é responsável pelo funcionamento interno do Parlamento, nomeadamente pela previsão de receitas e despesas e por todos os assuntos de carácter administrativo, de organização e de recursos humanos.

A Mesa é paritária, sendo composta por: dez mulheres (presidente, seis vice-presidentes e três questoras) e dez homens (oito vice-presidentes e dois questores).

Vice-presidentes por género



Pina PICIERNO
(S&D – IT)



Ewa KOPACZ
(PPE – PL)



Evelyn REGNER
(S&D – AT)



Katarina BARLEY
(S&D – DE)

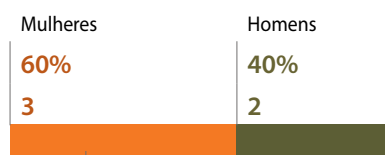


Dita CHARANZOVÁ
(Renew – CZ)



Heidi HAUTALA
(Verts/ALE – FI)

Questores por género



Anne SANDER
(PPE – FR)



Isabel WISELER-LIMA
(PPE – LU)



Fabienne KELLER
(Renew – FR)

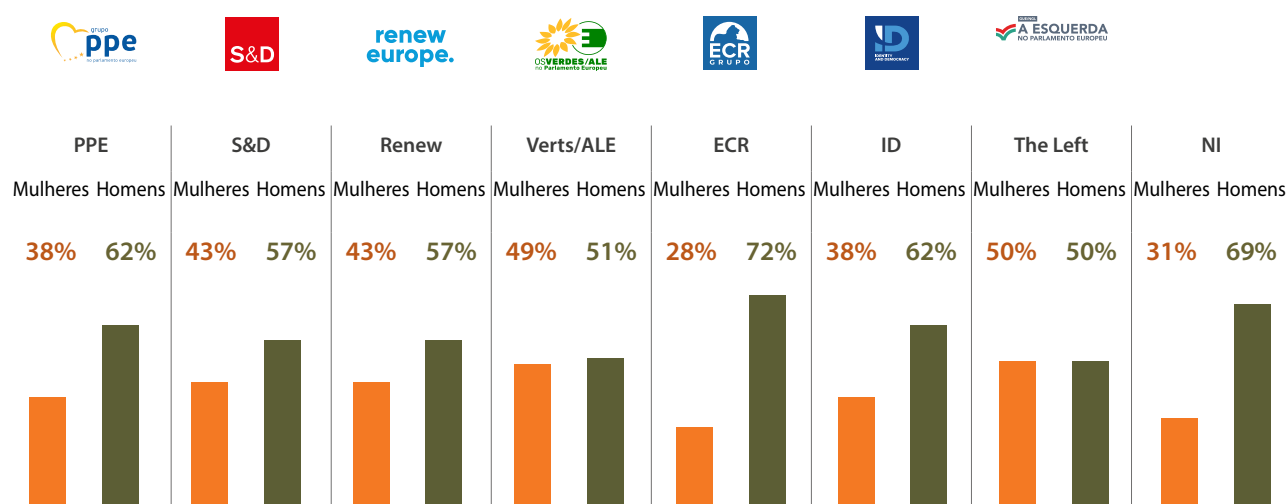
GRUPOS POLÍTICOS

No Parlamento Europeu, os deputados integram grupos em função das afinidades políticas. Atualmente, existem sete grupos políticos no Parlamento, cada um deles encabeçado por um presidente ou por dois copresidentes. Quatro grupos são presididos ou copresididos por mulheres: Iratxe García Pérez preside o Grupo da Aliança Progressista dos Socialistas e Democratas, Valérie Hayer preside o Grupo Renew, Terry Reintke copreside o Grupo dos Verdes/ Aliança Livre Europeia e Manon Aubry copreside o Grupo The Left no Parlamento Europeu. Os deputados que não pertencem a nenhum grupo político dispõem de um secretariado e designam-se por «Não Inscritos».

Presidentes e copresidentes dos grupos políticos por género



Repartição homens/mulheres nos grupos políticos

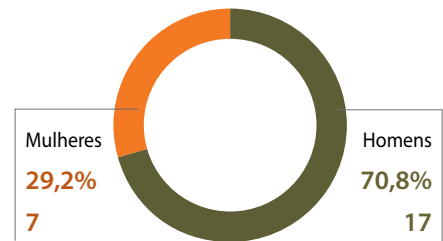


PPE: Grupo do Partido Popular Europeu (Democratas Cristãos). **S&D:** Grupo da Aliança Progressista dos Socialistas e Democratas no Parlamento Europeu. **Renew:** Grupo «Renew Europe». **Verts/ALE:** Grupo dos Verdes/ Aliança Livre Europeia. **ECR:** Grupo dos Conservadores e Reformistas Europeus. **ID:** Grupo «Identidade e Democracia». **The Left:** Grupo da Esquerda no Parlamento Europeu **NI:** Não Inscritos.

COMISSÕES PARLAMENTARES

Desde o início de 2024, o Parlamento tem em funcionamento 20 comissões permanentes e quatro subcomissões. As comissões preparam o trabalho para as sessões plenárias do Parlamento, mediante a elaboração de relatórios sobre propostas legislativas e a adoção de relatórios de iniciativa. As presidências das comissões coordenam o trabalho destes órgãos na Conferência dos Presidentes das Comissões. Sete comissões são atualmente presididas por mulheres.

Presidentes das comissões por género



Conferência dos Presidentes das Comissões Sete mulheres presidentes de comissões



Nathalie LOISEAU
(Renew – FR)
(SEDE)



Monika HOHLMEIER
(PPE – DE)
(CONT)



Irene TINAGLI
(S&D – IT)
(ECON)



Anna CAVAZZINI
(Verts/ALE – DE)
(IMCO)



Karima DELLI
(Verts/ALE – FR)
(TRAN)



Sabine VERHEYEN
(PPE – DE)
(CULT)



Dolors MONTERRAT
(PPE – ES)
(PETI)

Mulheres nas comissões parlamentares

Comissão	Mulheres
FEMM Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros	86,5%
SANT Subcomissão da Saúde Pública	62,1%
EMPL Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais	56,4%
LIBE Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos	53,6%
ENVI Comissão do Ambiente, da Saúde Pública e da Segurança Alimentar	50,0%
CULT* Comissão da Cultura e da Educação	48,4%
IMCO* Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores	45,5%
DEVE Comissão do Desenvolvimento	44,0%
PECH Comissão das Pescas	42,9%
CONT* Comissão do Controlo Orçamental	40,0%
AGRI Comissão da Agricultura e do Desenvolvimento Rural	39,6%
ITRE Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia	39,5%
TRAN* Comissão dos Transportes e do Turismo	38,8%
DROI Subcomissão dos Direitos do Homem	36,7%
JURI Comissão dos Assuntos Jurídicos	36,0%
INTA Comissão do Comércio Internacional	35,7%
REGI Comissão do Desenvolvimento Regional	34,9%
ECON* Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários	31,1%
PETI* Comissão das Petições	29,4%
FISC Subcomissão dos Assuntos Fiscais	27,6%
AFET Comissão dos Assuntos Externos	26,9%
BUDG Comissão dos Orçamentos	25,0%
SEDE* Subcomissão da Segurança e da Defesa	25,0%
AFCO Comissão dos Assuntos Constitucionais	14,3%

As comissões com asterisco (*) são presididas por uma mulher



Robert BIEDROŃ
(S&D – PL)

Robert Biedroń

Presidente da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros (FEMM)

Em 2023, a Comissão FEMM trabalhou arduamente para proteger os direitos das mulheres e aproximar nos da consecução da igualdade de género a todos os níveis. Grande parte do nosso trabalho foi dedicada ao combate à discriminação no trabalho e à violência baseada no género.

Conseguimos alcançar marcos legislativos nestes dois domínios.

Em matéria de emprego, adotámos a histórica Diretiva Transparência Salarial, que contribuirá para garantir que o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual se aplica a todos os cidadãos da UE. Esta importante realização foi precedida pela adoção da Diretiva Mulheres

nos Conselhos de Administração no ano passado, o que demonstra que a UE continua a lutar pela igualdade de género, nomeadamente no local de trabalho.

No que diz respeito ao combate à violência baseada no género, a adesão da UE à Convenção de Istambul é uma das nossas maiores conquistas. O Parlamento apoia, há muito, esta ratificação, e a Comissão FEMM insiste na necessidade de continuar a combater formas específicas de violência, nomeadamente o assédio sexual, o tráfico, a prostituição forçada, a mutilação genital feminina, a ciberperseguição e o discurso de ódio com base no género.

Em 2023, a Comissão FEMM organizou, com a vice-presidente Evelyn Regner, a bem sucedida quarta edição da Semana da Igualdade de Género. O tema desse ano foi «Gender Equality: What's next?» [Igualdade de género: quais as próximas etapas?]. Decidimos analisar não só as nossas conquistas, mas também o que ainda falta realizar. A UE deve continuar a trabalhar no sentido de lograr a igualdade de género em todos os domínios e em toda a União.

Embora se tenham registado progressos significativos nesta legislatura, enquanto presidente da Comissão FEMM não posso ignorar a realidade de que a nossa instituição deve tornar se mais equilibrada do ponto de vista do género. As deputadas estão significativamente sub representadas em muitas comissões importantes. Sem igualdade de representação não existe uma verdadeira democracia, motivo pelo qual temos de continuar a promover a igualdade de género nos órgãos de decisão do Parlamento, bem como nos Estados-Membros.

Se nos limitarmos a realizar progressos parciais, nunca poderemos atingir o nosso verdadeiro potencial. Continuaremos a nossa luta para garantir os mesmos direitos e a mesma proteção a todas as mulheres, dentro e fora da UE. Para tal, tenciono, juntamente com a Comissão FEMM, continuar a apoiar não só as próprias mulheres, mas também a integração dos seus direitos no Parlamento, em toda a UE e no resto do mundo.



Gwendoline DELBOS-CORFIELD
(Verts/ALE – FR)

Gwendoline Delbos-Corfield e Irène Tolleret

Relatoras Permanentes para a Integração da Perspetiva de Género

Com a atual legislatura prestes a terminar, cumpre fazer o balanço do que alcançámos nos últimos quatro anos e do que ainda é necessário fazer após as próximas eleições.

Juntamente com a Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros (Comissão FEMM) e o Grupo de alto nível para a igualdade de género e a diversidade, instámos o Parlamento a melhorar o equilíbrio de género e a diversidade da representação nos seus órgãos, tanto a nível administrativo como político. Organizámos audições e reuniões para recolher e debater dados, informar os grupos políticos e avançar nestas questões.

Foram adotados vários relatórios e resoluções em sessão plenária com maiorias claras, o que reafirma a nossa vontade comum de combater o assédio e de continuar a trabalhar para a consecução da igualdade de género.

Algumas normas foram alteradas, designadamente as relativas ao equilíbrio de género nas mesas das comissões. Os relatórios e as resoluções do Parlamento abordaram outras questões, que ainda não foram aplicadas no Regimento, designadamente normas mais rigorosas para prevenir e combater o assédio. As propostas estão em cima da mesa, mas a Comissão dos Assuntos Constitucionais terá ainda de concluir os seus trabalhos e aprová-las nos próximos meses.



Irène TOLLERET
(Renew – FR)

Durante a atual legislatura, o trabalho da Comissão FEMM e a pressão por esta exercida foram fundamentais para a evolução de outros órgãos do Parlamento. Enquanto prosseguem os debates sobre as comissões permanentes e a sua possível evolução, reiteramos que uma comissão

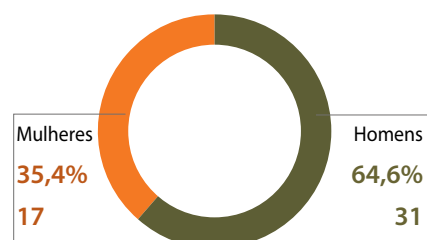
permanente para os direitos das mulheres e a igualdade dos géneros continua a ser essencial para proteger os direitos fundamentais e continuar a progredir nesta matéria, visto que, infelizmente, muito continua por fazer.

[Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros](https://www.europarl.europa.eu/committees/pt/femm/home/highlights)
(<https://www.europarl.europa.eu/committees/pt/femm/home/highlights>)

DELEGAÇÕES

As delegações mantêm e desenvolvem os contactos internacionais do Parlamento a nível político. As suas atividades visam reforçar os contactos com os parlamentos parceiros da UE e com os países terceiros, de molde a contribuir para promover os valores em que a UE se alicerça. Existem atualmente 48 delegações, sendo 17 delas presididas por mulheres. A Conferência dos Presidentes das Delegações (CPDE), que é o órgão político do Parlamento que coordena as atividades das delegações permanentes da instituição, é igualmente presidida por uma mulher: Inma Rodríguez Piñero. No momento da redação deste texto, o lugar de presidente da Delegação para as Relações com os Estados Unidos encontrava-se vago.

Presidentes das delegações por género



Conferência dos Presidentes das Delegações 17 delegações são presididas por uma mulher



Inma RODRÍGUEZ-PIÑERO
(S&D – ES)
(D-CL); CPDE



Stéphanie YON-COURTIN
(Renew – FR)
(D-CA)



Sara SKYTVEDAL
(PPE – SE)
(D-IQ)



Cornelia ERNST
(The Left – DE)
(D-IR)



Alessandra MORETTI
(S&D – IT)
(D-RS)



Pilar del CASTILLO VERA
(PPE – ES)
(DAND)



Ulrike MÜLLER
(Renew – DE)
(DANZ)



Hannah NEUMANN
(Verts/ALE – DE)
(DARP)



Tilly METZ
(Verts/ALE – LU)
(DCAM)



Isabel SANTOS
(S&D – PT)
(DMAS)



Magdalena ADAMOWICZ
(PPE – PL)
(D-ZA)



María Soraya RODRÍGUEZ RAMOS
(Renew – ES)
(DPAP)



Christel SCHALDEMOSE
(S&D – DK)
(D-JP)



Nathalie LOISEAU
(Renew – FR)
(D-UK)



Roberta METSOLA
(PPE – MT)
(DMED)



Marina KALJURAND
(S&D – EE)
(DSCA)



Jadwiga WIŚNIEWSKA
(ECR – PL)
(DCAB)

As mulheres nas delegações parlamentares

Delegação	Mulheres
D-IL Delegação para as Relações com Israel	70,6%
DSAS Delegação para as Relações com a Ásia do Sul	69,2%
D-AF Delegação para as Relações com o Afeganistão	62,5%
DSCA* Delegação para as Relações com o Cáucaso Meridional	61,1%
DPAP* Delegação para as Relações com o Parlamento Pan-Africano	58,3%
D-MX Delegação à Comissão Parlamentar Mista UE-México	57,1%
DPAL Delegação para as Relações com a Palestina	55,6%
D-CN Delegação para as Relações com a República Popular da China	55,3%
DAND* Delegação para as Relações com os Países da Comunidade Andina	53,8%
DCAB* Delegação à Assembleia Parlamentar Caraíbas-UE	53,3%
D-ZA* Delegação para as Relações com a África do Sul	50,0%
D-BR Delegação para as Relações com a República Federativa do Brasil	50,0%
DLAT Delegação à Assembleia Parlamentar Euro-Latino-Americana	47,9%
DMED* Delegação à Assembleia Parlamentar da União para o Mediterrâneo	45,7%
D-BY Delegação para as Relações com a Bielorrússia	45,5%
D-IQ* Delegação para as Relações com o Iraque	42,9%
DCAM* Delegação para as Relações com os Países da América Central	41,7%
DEPA Delegação à Assembleia Parlamentar Euronest	39,7%
DAFR Delegação à Assembleia Parlamentar África-UE	39,6%
DEEA Delegação para a Cooperação Setentrional e para as Relações com a Suíça e a Noruega, à Comissão Parlamentar Mista UE-Islândia e à Comissão Parlamentar Mista do Espaço Económico Europeu (EEE)	38,9%
DKOR Delegação para as Relações com a Península da Coreia	38,5%
D-MK Delegação à Comissão Parlamentar Mista UE-Macedónia do Norte	38,5%
DACP Delegação à Assembleia Parlamentar Paritária OACCP-UE	38,5%
DMER Delegação para as Relações com o Mercosul	36,8%
DMAS* Delegação para as Relações com os Países do Maxereque	36,8%
D-US Delegação para as Relações com os Estados Unidos	36,7%
D-TR Delegação à Comissão Parlamentar Mista UE-Turquia	36,0%
D-ME Delegação à Comissão Parlamentar de Estabilização e de Associação UE-Montenegro	35,7%
D-JP* Delegação para as Relações com o Japão	34,8%
DANZ* Delegação para as Relações com a Austrália e a Nova Zelândia	33,3%
D-CA* Delegação para as Relações com o Canadá	33,3%
DASE Delegação para as Relações com os Países do Sudeste Asiático e a Associação das Nações do Sudeste Asiático (ANASE)	33,3%
D-UK* Delegação à Assembleia Parlamentar da Parceria UE-Reino Unido	33,3%
D-IN Delegação para as Relações com a Índia	31,8%
D-IR* Delegação para as Relações com o Irão	30,0%
DNAT Delegação para as Relações com a Assembleia Parlamentar da NATO	30,0%
D-AL Delegação à Comissão Parlamentar de Estabilização e de Associação UE-Albânia	28,6%
D-CL* Delegação à Comissão Parlamentar Mista UE-Chile	28,6%
DSEE Delegação para as Relações com a Bósnia-Herzegovina e o Kosovo	25,0%
DARP* Delegação para as Relações com a Península Arábica	25,0%
DCAR Delegação à Comissão Parlamentar CARIFORUM-UE	25,0%
D-MD Delegação à Comissão Parlamentar de Associação UE-Moldávia	23,1%
DMAG Delegação para as Relações com os Países do Magrebe e a União do Magrebe Árabe, incluindo as Comissões Parlamentares Mistas UE-Marrocos, UE-Tunísia e UE-Argélia	22,2%
DCAS Delegação às Comissões Parlamentares de Cooperação UE-Cazaquistão, UE-Quirguistão, UE-Usbequistão e UE-Tajiquistão e para as relações com o Turquemenistão e a Mongólia	22,2%
D-UA Delegação à Comissão Parlamentar de Associação UE-Ucrânia	20,0%
DPAC Delegação à Assembleia Parlamentar Pacífico-UE	20,0%
D-RU Delegação à Comissão Parlamentar de Cooperação UE-Rússia	18,5%
D-RS* Delegação à Comissão Parlamentar de Estabilização e de Associação UE-Sérvia	13,3%

As delegações com asterisco * são presididas por uma mulher

PARTE 2 - PLANO ADMINISTRATIVO





Tem a palavra o Secretário Geral

Enquanto Secretário Geral, é minha determinação tornar esta Casa num local de trabalho melhor, mais atrativo e mais inclusivo para todas as colegas e todos os colegas. O Dia Internacional da Mulher constitui uma boa ocasião para lançar um olhar sobre as nossas realizações no domínio da igualdade de género.

A integração da perspetiva de género representa uma prioridade das nossas políticas administrativas. Aproximo-me, pois, de constatar que já estamos a colher os seus frutos. Com efeito, a percentagem de mulheres chefes de unidade aumentou, situando-se atualmente em 47 %. Acresce que mantivemos a paridade de género a nível de diretores. A nível de diretores gerais, a atual representação das mulheres situa-se em 29 %, mas aumentará para 36 % em junho, altura em que a nova Diretora Geral do Pessoal assumirá as suas funções. Estaremos então muito perto de atingir a meta de 40 % fixada pela Mesa.

Além disso, nos últimos três anos, temos vindo a executar com êxito o Plano de Ação em matéria de Igualdade de Género em vigor, bem como o respetivo roteiro. Ao fazê-lo, adotamos uma perspetiva de género em todas as atividades administrativas do Parlamento, a todos os níveis e em todas as fases.

No passado mês de outubro, a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros realizou, pela quarta vez, a Semana da Igualdade de Género. Regozijo-me pelo facto de esta ter passado a constituir um evento recorrente, organizado todos os anos pelo Parlamento Europeu, e a administração está disposta a prestar todo o apoio necessário à realização destes importantes e indispensáveis debates.

O equilíbrio entre homens e mulheres promove tanto a igualdade de género como o desempenho da organização. Torna o nosso local de trabalho mais atrativo e garante a igualdade de oportunidades para todos os atuais e futuros membros do pessoal. Orgulho-me de o Parlamento Europeu ter sempre dado o exemplo e gostaria de louvar o trabalho realizado na promoção destes objetivos.

Alessandro Chiocchetti



Kristian Knudsen **Diretor Geral do Pessoal**

Esta é a última vez antes da minha aposentação que me é dada a honra de poder contribuir para esta brochura. Acresce que avançamos a passos largos para o fim da legislatura. Por isso, chegou o momento de fazer um balanço daquilo que realizámos nos últimos anos em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Em primeiro lugar, é de salientar a grande melhoria em termos de equilíbrio entre homens e mulheres a nível da direcção. Ainda não alcançámos totalmente os nossos objetivos no que diz respeito à nomeação de mulheres para a chefia de unidades (47 %; meta: 50 %) e de direcções gerais (29 %, uma percentagem que, no entanto, será de 36 % no final da legislatura; meta: 40 %), mas estamos a registar progressos e alcançámos a paridade ao nível dos diretores. Trata-se de uma grande conquista. Mas não podemos ficar por aqui. Estou convicto de que o nosso próximo objetivo deverá consistir em alcançar a paridade de género a todos os níveis de direcção. Em segundo lugar, no Plano de Ação em matéria de Igualdade de Género de 2020, bem como no roteiro que o acompanha, conseguimos, pela primeira vez, incluir medidas em matéria de igualdade de género, tanto a nível administrativo como político. Entre essas medidas contam-se o reforço do papel das principais estruturas responsáveis pela representação vertical e horizontal a nível político e a melhoria da cooperação entre elas, o que, para o Parlamento, constituiu um grande passo em frente. Convém, pois, que continuemos a congregar as nossas forças políticas e administrativas.

É um facto que, nos últimos anos, alcançámos muito em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Mesmo assim, cada um de nós pode sempre fazer mais. É importante recordar que todos podemos fazer a diferença. Não basta simplesmente aguardar até que a adaptação das estruturas esteja ultimada – o que, numa administração como a nossa, demora sempre o seu tempo. Todos nós podemos, no quotidiano, contribuir para a igualdade entre homens e mulheres.

Numa instituição política como a nossa, as mudanças começam sempre a nível político. Se quisermos contribuir para a mudança em matéria de igualdade entre homens e mulheres a nível político, nada melhor do que fazer uso do nosso direito de voto. Nas eleições europeias, terá a oportunidade de fazer ouvir a sua voz e de eleger um Parlamento com uma representação mais equilibrada em termos de género. As árvores frondosas nascem de pequenas sementes. Vote e marque a diferença!



Erika Landi **Diretora dos Serviços Sociais e de Apoio aos Recursos Humanos, DG PERS**

O PE atribui grande importância à saúde e ao bem-estar de todo o seu pessoal.

Os desafios que se colocam às pessoas no local de trabalho podem variar nomeadamente em função da idade, do género, da origem étnica, da orientação sexual, da deficiência. Seguindo uma abordagem intersectorial, podemos tomar consciência não só destas características diferentes, como também das suas múltiplas combinações. Cientes desta situação, adaptamos o nosso local de trabalho por forma a ter mais em conta as necessidades individuais, reforçando o bem-estar no trabalho. O que, por sua vez, contribui para que o PE seja um empregador atrativo.

Quando ultrapassamos dificuldades, desenvolvemos uma série de competências. É por este motivo que, ao tornar-se um empregador mais diversificado, a nossa instituição colherá benefícios. Recentemente, estive com pais e parentes únicos de crianças com deficiência e fiquei impressionada com a forma como organizam a sua vida profissional e vão ao encontro das necessidades dos seus filhos.

Aprendi que, para eles, um local de trabalho inclusivo tem sobretudo de proporcionar flexibilidade. O nosso Parlamento já dispõe de alguns instrumentos importantes a este respeito, como a redução do tempo de trabalho, a licença parental e as nossas novas regras em matéria de teletrabalho, que permitem adaptar o regime de teletrabalho. Tal constitui um progresso considerável, uma vez que permite, tanto quanto possível, o trabalho a tempo inteiro. Ao mesmo tempo, proporciona a flexibilidade de que os nossos colegas necessitam para fazer face às diferentes situações de vida com que se veem confrontados e para que sejam bem sucedidos. No entanto, temos ainda de realizar mais progressos, nomeadamente com vista a aumentar a sensibilização junto dos elementos da direcção, a comunicação e a informação a respeito das medidas existentes e a simplificar os procedimentos administrativos.

Sanna Lepola, Leena Maria Linnus, Agnieszka Walter Drop e María José Martínez Iglesias, Diretoras Gerais



A paridade de género percorreu incontestavelmente um longo caminho no nosso Parlamento. Quando comparamos a situação atual com a que se verificava no início das nossas carreiras, constatamos que demos, enquanto instituição e sociedades, um salto verdadeiramente gigantesco. Basta olhar para a brochura deste ano para verificar que um vasto número de metas foi alcançado e que, na nossa instituição, existe agora um amplo equilíbrio entre homens e mulheres. E, no entanto, não podemos afirmar que a igualdade entre homens e mulheres foi alcançada ou considerar esta suposta igualdade como um dado adquirido. Embora a leitura dos números dê a impressão de que conseguimos estabelecer a igualdade, sabemos que, na realidade, a imagem é muito mais complexa. Em todas as nossas sociedades e locais de trabalho, continuamos a observar uma partilha acentuada de responsabilidades, uma forte e inalterada existência de papéis atribuídos em função do género e políticas que, embora bem intencionadas, empurram as mulheres para os tradicionais estereótipos de género. Levanta se, pois, a questão de saber como garantir a todos a igualdade de oportunidades nos nossos locais de trabalho.

Como criar uma cultura em que as mulheres sejam senhoras dos seus próprios destinos, se sintam em segurança e confiança para avançarem e assumirem a liderança quando assim o desejarem, possam aspirar a assumir os papéis e enveredar pelas carreiras que desejam, sem preconceitos nem pressões sociais? E como fazer com que tal seja aceite e apoiado pelos homens? Todos nós devemos empenhar nos para que uma tal cultura se torne uma realidade na nossa organização e nas nossas comunidades. Uma verdadeira mudança cultural só é possível se as mulheres puderem entrar em ação, concretizar os seus anseios e construir elas próprias o seu futuro. As mulheres podem alcançar muita coisa, mas não o podem fazer sozinhas.

A verdadeira igualdade não se limita a números, e não diz apenas respeito às mulheres. Aplica-se a qualquer momento do dia, todos os dias, em todos os domínios das nossas vidas. No local de trabalho, não se trata apenas de quotas, de recrutar ou de não perder bons profissionais, mas também da forma como lidamos uns com os outros e como moldamos a nossa cultura em conjunto. A igualdade não vem por acréscimo, faz parte de tudo o que fazemos no trabalho e fora dele.

Não nos vemos apenas como exemplos de sucesso para as mulheres na nossa instituição. Enquanto diretoras gerais, somos acima de tudo decisoras políticas, responsáveis por muitas das principais políticas e estruturas graças às quais o Parlamento funciona. Dispomos de poderes de controlo e de decisão relativamente a uma parte considerável do orçamento do Parlamento. Tomamos decisões cruciais sobre estratégias e recrutamento, sobre o estabelecimento e a execução de objetivos, sobre a nossa cultura institucional. Criamos equipas, procurando encontrar colegas, masculinos e femininos, com qualificações, prestando-lhes apoio, incentivando-os e proporcionando-lhes um ambiente propício ao seu desenvolvimento e sucesso.

O Parlamento está ciente de que se colocam sempre de novo desafios únicos em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Entramos num ano extraordinário em termos de eleições, tanto a nível europeu como a nível mundial, pois cerca de meio mundo será chamado a ir às urnas. Convém nunca esquecer que, ainda há bem pouco tempo, as mulheres não dispunham de direito de voto. Também não devemos nunca esquecer as batalhas que as «suffragettes» travaram para conquistar esse direito. Temos de prestar homenagem a estas verdadeiras pioneiras e às mulheres que, ainda hoje, travam as mesmas batalhas. O aumento constante da violência contra as mulheres no domínio político é uma triste realidade e podemos verificar a crescente apreensão das mulheres em se lançarem numa vida política. Os níveis de assédio em linha, verbal e mesmo físico, a que as mulheres políticas têm de fazer face são inaceitáveis, tão inaceitáveis como os comentários sexistas e rebaixantes de superiores, colegas, jornalistas e do público em geral. Ao mesmo tempo que prestamos homenagem às mulheres que têm assento no Parlamento e assumem de forma admirável o seu papel, mantemo-nos firmes a seu lado para criar, no interior do Parlamento, um ambiente em que não há compreensão nem tolerância para comportamentos inapropriados. É imperioso que as mulheres se sintam seguras na esfera política. Têm o direito de esperar o mesmo respeito que os seus homólogos masculinos. Se não protegermos ativamente este direito, comprometemos todos os progressos já realizados.

A igualdade de género requererá sempre o empenho de todos nós. Os desafios podem ser outros, as circunstâncias também, mas nunca devemos deixar de envidar esforços para melhorar o enquadramento e a cultura que nos garante a igualdade. É necessário que todos nós continuemos empenhados e atentos, dando o exemplo com a nossa liderança. Não chegámos ao nosso destino, haverá sempre caminho a percorrer.

SECRETARIADO GERAL DO PARLAMENTO EUROPEU

Diretores Gerais e Diretores: quadro de pessoal por género

Serviço Jurídico Jurisconsulto			Secretário Geral		
Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago
1	2	0	2	1	0

DG PRES Presidência			DG IPOL Políticas Internas			DG EXPO Políticas Externas		
Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago
3	2	0	3	3	0	3	1	0

DG EPRS Serviços de Estudos do Parlamento Europeu			DG COMM Comunicação			DG PART Parcerias para a Democracia Parlamentar*		
Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago
1	3	0	0	4	1	3	2	0

DG PERS Pessoal**			DG INLO Infraestruturas e Logística*			DG TRAD Tradução		
Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago
2	2	0	1	3	0	4	0	0

DG LINC Logística e Interpretação para Conferências*			DG FINS Finanças			DG ITEC Inovação e Apoio Tecnológico		
Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago	Mulheres	Homens	Vago
4	0	0	1	2	0	2	3	0

DG SAFE Segurança e Proteção*		
Mulheres	Homens	Vago
2	2	0

* DG dirigida por uma mulher

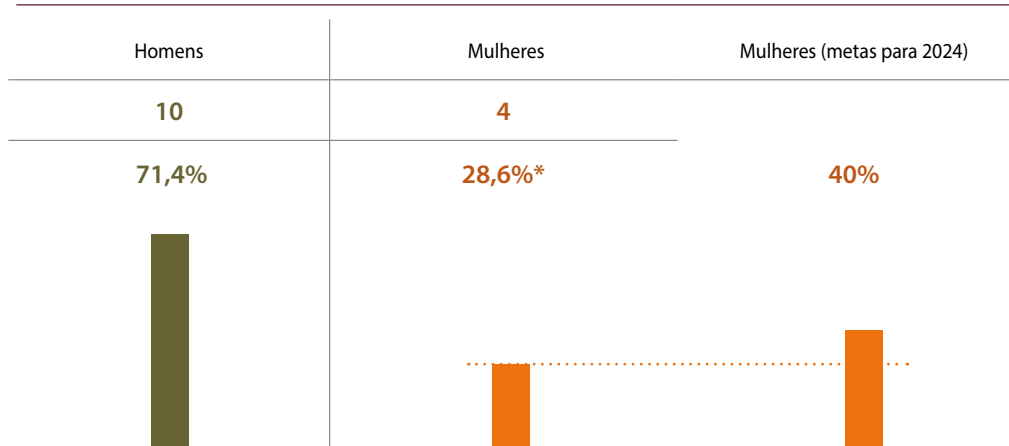
** DG que serão dirigidas por uma mulher a partir de 1 de junho de 2024

CARGOS DIRIGENTES: ESTATÍSTICAS POR GÊNERO

Estado da situação em 5 de janeiro de 2024, metas para 2024 aprovadas pela Mesa na sua reunião de 13 de janeiro de 2020

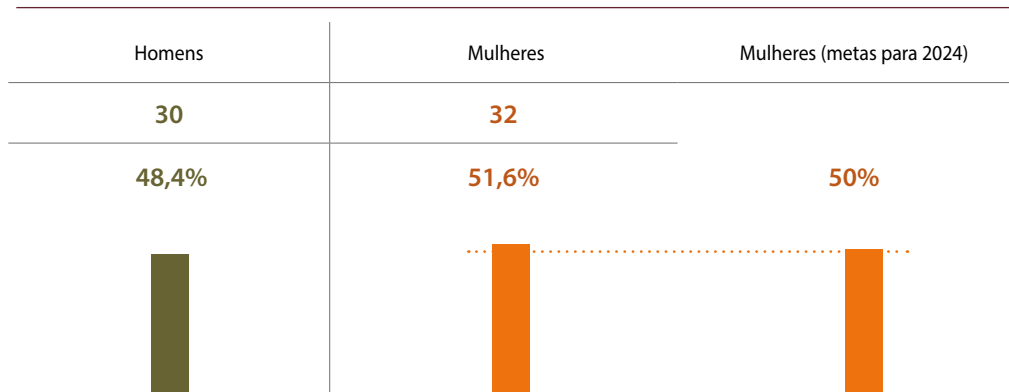
Os lugares interinos não foram contabilizados.

Diretores Gerais

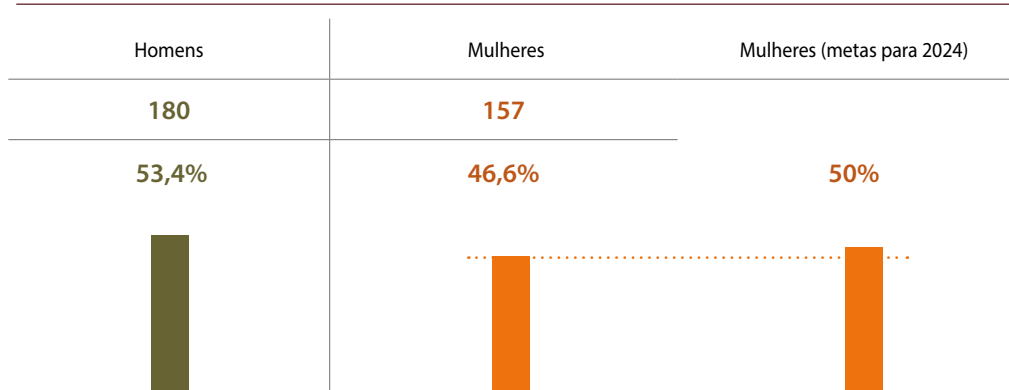


* 35,7 % a partir de 1 de junho de 2024
















Diretores


















Chefes de Unidade



Diretores por género e por DG





DG	Mulheres		Homens		
DG TRAD	4	100%		0%	0
DG LINC	4	100%		0%	0
DG EXPO	3	75,0%		25,0%	1
Secretário Geral	2	66,7%		33,3%	1
DG PRES	3	60,0%		40,0%	2
DG PART	3	60,0%		40,0%	2
DG IPOL	3	50,0%		50,0%	3
DG PERS	2	50,0%		50,0%	2
DG SAFE	2	50,0%		50,0%	2
DG ITEC	2	40,0%		60,0%	3
DG FINS	1	33,3%		66,7%	2
Serviço Jurídico (JURI)	1	33,3%		66,7%	2
DG EPRS	1	25,0%		75,0%	3
DG INLO	1	25,0%		75,0%	3
DG COMM	0	0,0%		100%	4

Chefes de Unidade por género e por DG

DG	Mulheres		Homens		
DG PERS	12	60,0%		40,0%	8
DG TRAD	22	57,9%		42,1%	16
DG LINC	16	55,2%		44,8%	13
Serviço Jurídico (JURI)	7	53,8%		46,2%	6
DG PRES	12	50,0%		50,0%	12
DG IPOL	15	50,0%		50,0%	15
DG FINS	8	50,0%		50,0%	8
DG COMM	20	47,6%		52,4%	22
DG INLO	12	45,8%		54,2%	13
DG EPRS	8	38,1%		61,9%	13
DG ITEC	8	36,4%		63,6%	14
Secretário Geral*	5	35,7%		64,3%	9
DG EXPO	7	35,0%		65,0%	13
DG SAFE	4	28,6%		71,4%	10
DG PART	1	16,7%		83,3%	5

* Gabinete e Serviços Centrais

Seleção de Chefes de Unidade por género - 2023

Tipo de seleção	Mulheres		Homens		
Candidatos	70	45,2%		54,8%	85
Candidatos entrevistados	59	49,2%		50,8%	61
Candidatos pré selecionados	24	55,8%		44,2%	19
Nomeados	13	65,0%		35,0%	7

SECRETARIADO GERAL DO PE: ESTATÍSTICAS POR GÉNERO

Pessoal do Secretariado Geral do PE por grupo de funções

Grupo	Mulheres		Homens	
AST/SC	173	65,5%	34,5%	91
AST	1478	66,0%	34,0%	763
AD	1567	55,0%	45,0%	1281
Todo o pessoal	3218	60,1%	39,9%	2135

Pessoal do grupo de funções AD

Grupo	Mulheres		Homens	
AD5	215	66,6%	33,4%	108
AD6	63	63,0%	37,0%	37
AD7	139	49,3%	50,7%	143
AD8	122	52,1%	47,9%	112
AD9	225	57,5%	42,5%	166
AD10	302	60,3%	39,7%	199
AD11	185	55,2%	44,8%	150
AD12	184	49,2%	50,8%	190
AD13	71	45,8%	54,2%	84
AD14	39	39,4%	60,6%	60
AD15	19	43,2%	56,8%	25
AD16	4	36,4%	63,6%	7

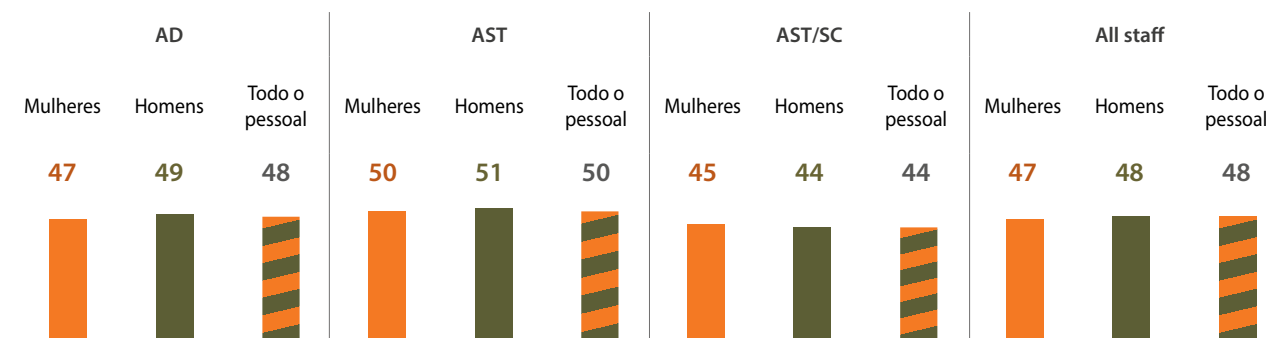
Pessoal do grupo de funções AST

Grupo	Mulheres		Homens	
AST1	53	72,6%	27,4%	20
AST2	13	65,0%	35,0%	7
AST3	214	65,6%	34,4%	112
AST4	72	50,3%	49,7%	71
AST5	179	69,4%	30,6%	79
AST6	318	75,0%	25,0%	106
AST7	187	67,8%	32,2%	89
AST8	154	65,5%	34,5%	81
AST9	231	63,1%	36,9%	135
AST10	35	53,8%	46,2%	30
AST11	22	40,0%	60,0%	33

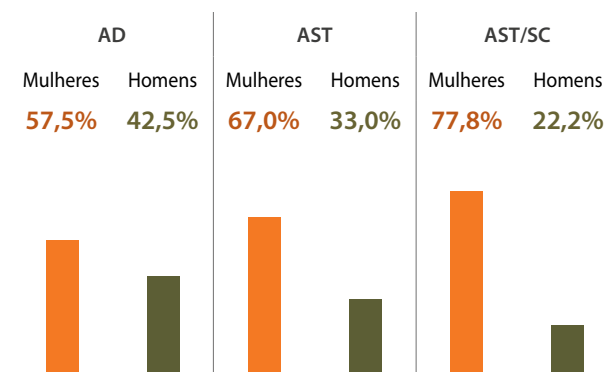
Pessoal do grupo de funções AST/SC

Grupo	Mulheres		Homens	
AST/SC1	47	48,0%	52,0%	51
AST/SC2	87	73,1%	26,9%	32
AST/SC3	37	82,2%	17,8%	8
AST/SC4	2	100%	0,0%	0

Média de idades por grupo de funções

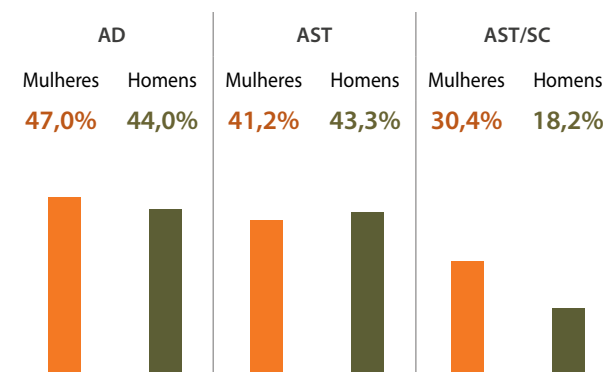


Promoções por grupo de funções (2023)



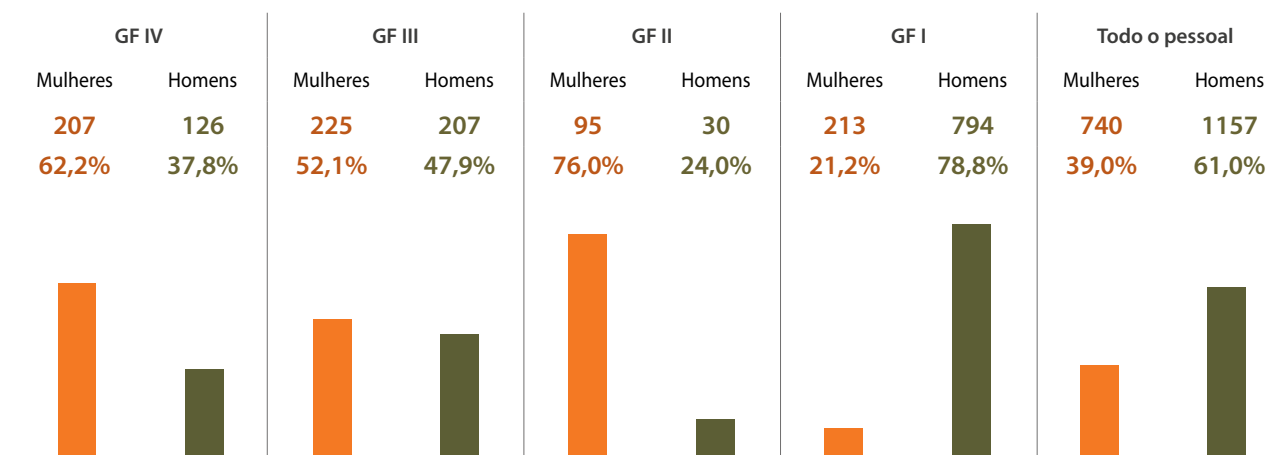
Exemplo: em 2023, do pessoal do grupo AD promovido, 57,5 % eram mulheres e 42,5 % eram homens.

Percentagem dos funcionários promovíveis que foram promovidos, por grupo de funções (2023)



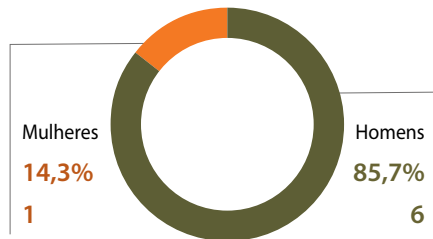
Exemplo: em 2023, foram promovidas 30,4 % das mulheres do grupo AST/SC promovíveis.

Pessoal contratual por grupo de funções

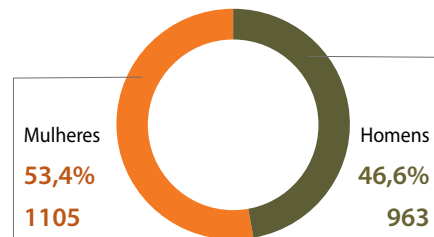


SECRETARIADOS GERAIS DOS GRUPOS POLÍTICOS E ASSISTENTES PARLAMENTARES ACREDITADOS: ESTATÍSTICAS POR GÉNERO

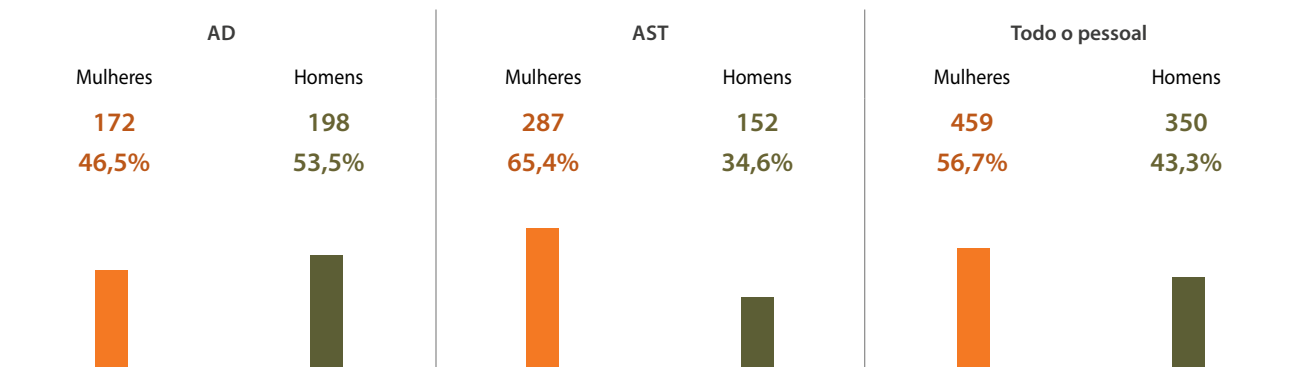
Secretariados Gerais dos grupos políticos



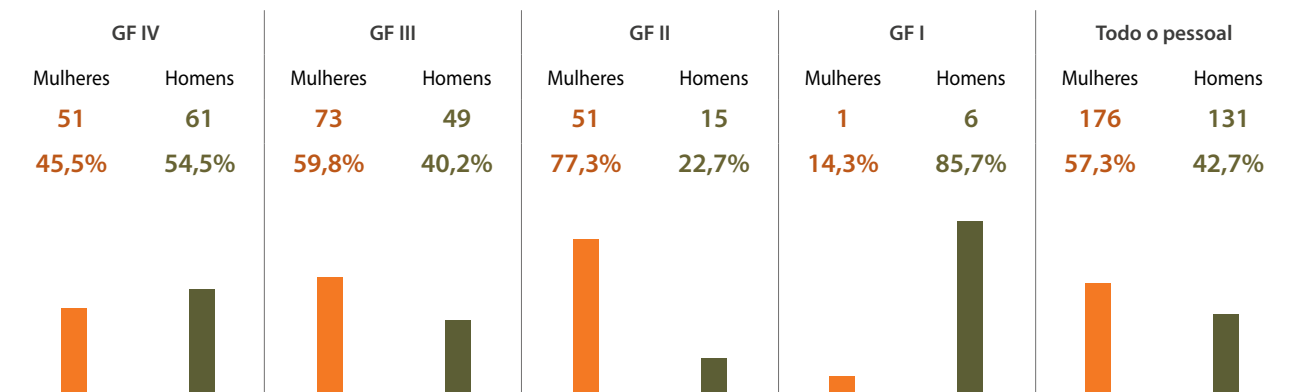
Assistentes parlamentares acreditados



Pessoal dos grupos políticos por grupo de funções (funcionários e agentes temporários)



Pessoal contratual dos grupos políticos por grupo de funções

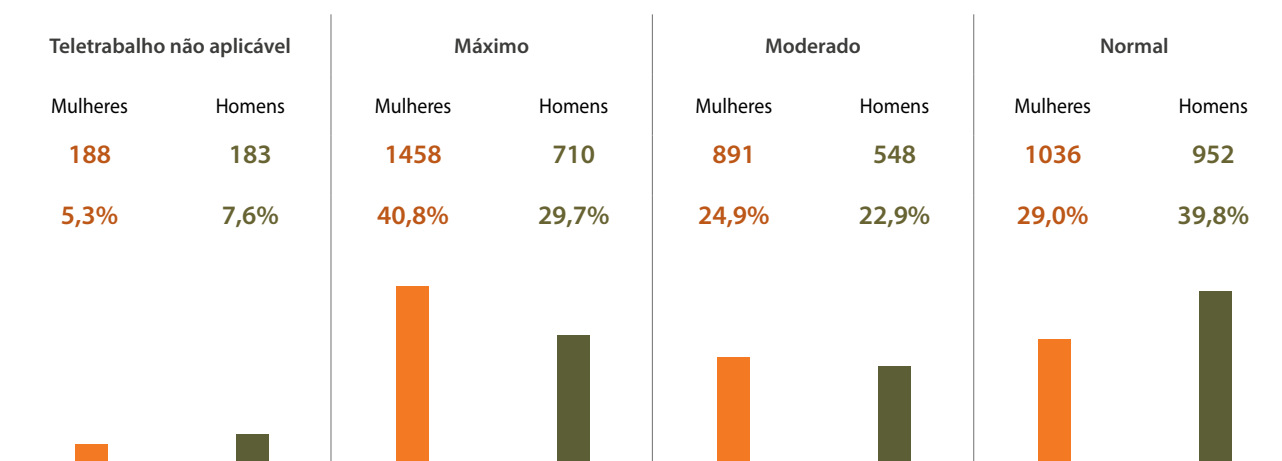


MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PRIVADA: ESTATÍSTICAS POR GÉNERO

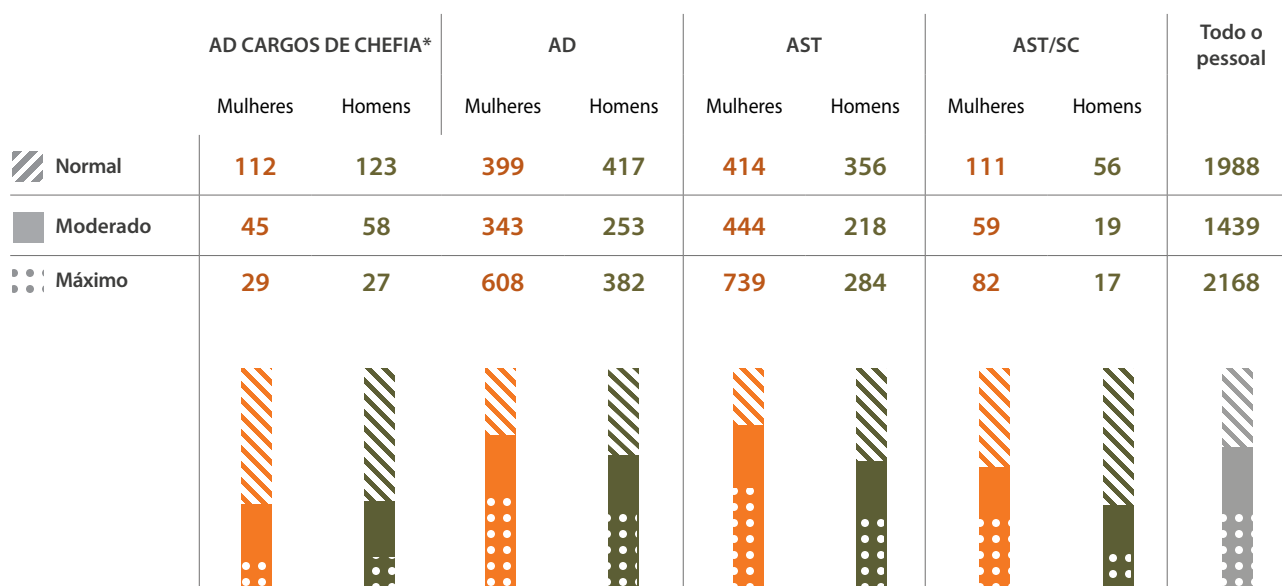
Janeiro de 2023 – dezembro de 2023

O pessoal dos grupos políticos não foi contabilizado.

Pessoal em regime de teletrabalho e por género

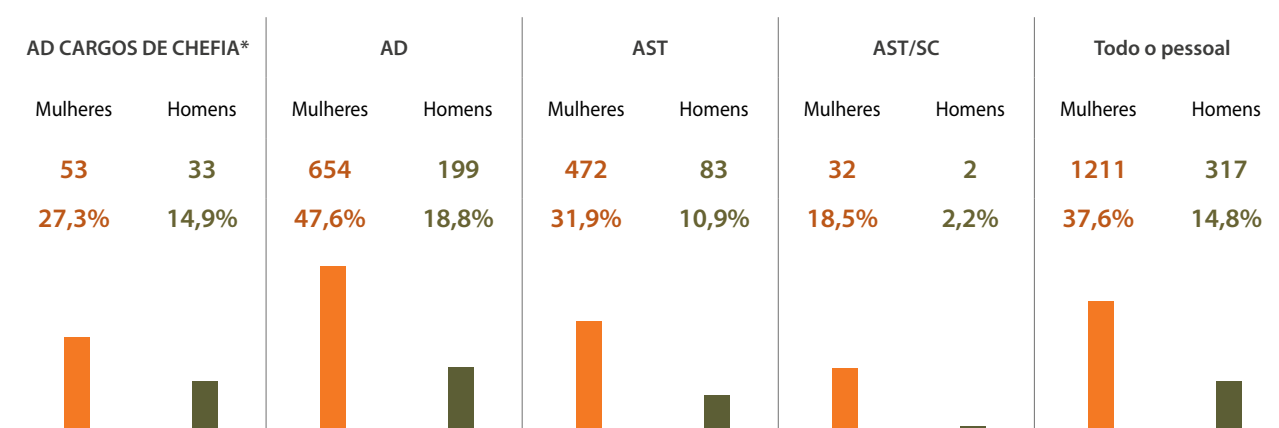


Pessoal em regime de teletrabalho, por género e grupo de funções



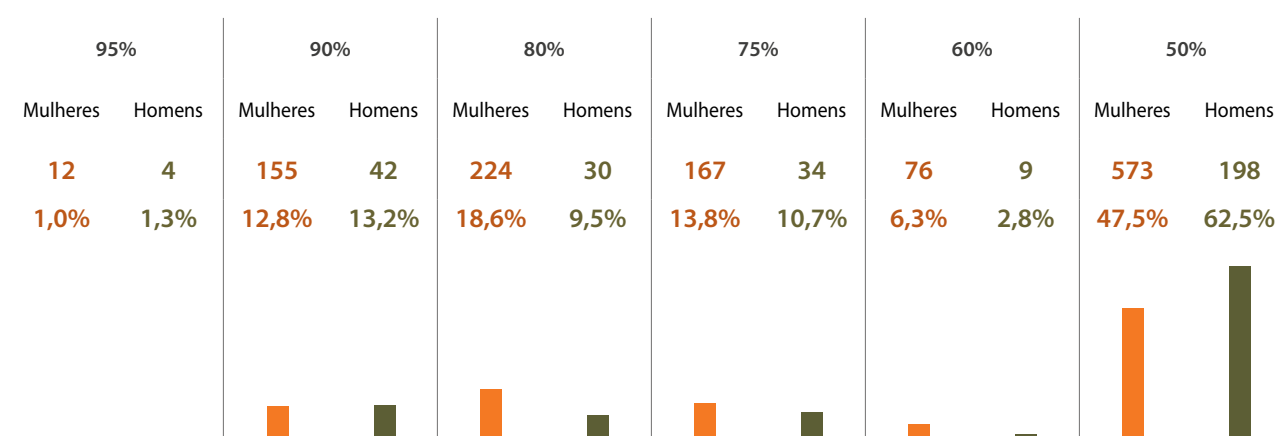
* Diretores Gerais, Diretores e Chefes de Unidade

Pessoal a trabalhar a tempo parcial por grupo de funções



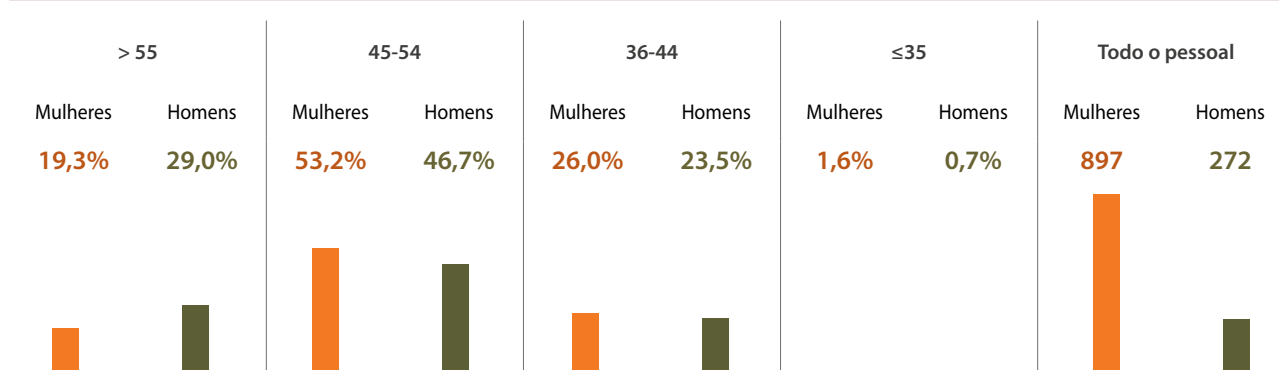
* Diretores Gerais, Diretores e Chefes de Unidade

Pessoal a trabalhar a tempo parcial, por tempo de trabalho



Os membros do pessoal que modificaram o seu regime de trabalho durante o ano de 2023 foram contabilizados em todas as categorias de tempo de trabalho seleccionadas.

Pessoal a trabalhar a tempo parcial por faixa etária




Os membros do pessoal que mudaram de faixa etária quando trabalhavam a tempo parcial foram contabilizados nos dois grupos.

Pessoal a trabalhar a tempo parcial por duração




Meses	Mulheres		Homens	
> 6	694	84,9%	15,1%	123
2 a 6	203	72,8%	27,2%	76
1	310	72,4%	27,6%	118

Os membros do pessoal que modificaram o seu regime de duração do tempo de trabalho durante o ano de 2023 foram contabilizados em todas as categorias de duração do tempo de trabalho seleccionadas.



Pessoal com licença parental a tempo parcial por grupo de funções

Grupo	Mulheres		Homens		
AD	170	70,5%		29,5%	71
AST	107	77,5%		22,5%	31
AST/SC	11	91,7%		8,3%	1

Pessoal com licença parental a tempo inteiro por grupo de funções

Grupo	Mulheres		Homens		
AD	138	70,8%		29,2%	57
AST	68	71,6%		28,4%	27
AST/SC	11	100%		0,0%	0

Pessoal com licença para assistência à família a tempo parcial por grupo de funções

Grupo	Mulheres		Homens		
AD	13	52,0%		48,0%	12
AST	16	88,9%		11,1%	2
AST/SC	2	100%		0,0%	0

Pessoal com licença para assistência à família a tempo inteiro por grupo de funções

Grupo	Mulheres		Homens		
AD	17	77,3%		22,7%	5
AST	11	91,7%		8,3%	1
AST/SC	3	100%		0,0%	0

Pessoal com licença sem vencimento por grupo de funções

Grupo	Mulheres		Homens		
AD	3	75%		25%	1
AST	6	66,7%		33,3%	3
AST/SC	0	0,0%		100%	1

ESTRUTURAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Unidade da Igualdade, da Inclusão e da Diversidade (UIID), DG PERS



Chiara Tamburini

Chefe da Unidade da Igualdade, da Inclusão e da Diversidade

O que significa realmente garantir um melhor local de trabalho para todas as mulheres?

Em primeiro lugar, «melhor» significa justo. No Parlamento, fazemos tudo o que está ao nosso alcance para garantir às mulheres oportunidades iguais de progressão na carreira. A nossa abordagem não assenta apenas na declaração formal de igualdade constante do artigo 1.º D do Estatuto dos Funcionários, mas em medidas concretas que visam garantir uma verdadeira equidade. A título de exemplo, procuramos, nomeadamente através de formação, de ferramentas estatísticas e da escolha das palavras utilizadas nos anúncios de abertura de vagas, eliminar os preconceitos de género nas entrevistas de recrutamento.

«Melhor» significa também inclusivo. Na DG PERS, estamos empenhados em abordar todas as questões relacionadas com a igualdade sob uma perspetiva intersectorial. O sucesso profissional das mulheres passa por uma tomada em consideração de um estatuto de deficiência que possam eventualmente ter, ou da sua origem racial ou étnica minoritária, da sua identidade de género, da sua orientação sexual, entre outros aspetos. Um melhor local de trabalho tem em conta as mulheres reais, as suas verdadeiras necessidades e vidas reais.

Por último, «melhor» significa atrativo. Se as mulheres se sentirem reconhecidas e ouvidas no seu local de trabalho, não só quererão continuar a trabalhar nesse mesmo local de trabalho, como estarão também mais motivadas para desempenhar melhor as suas funções. Ao mesmo tempo, servirão de inspiração para outros colegas talentosos, sejam eles homens ou mulheres. Por conseguinte, todo o pessoal e a instituição no seu conjunto tirarão benefícios de uma política de recursos humanos sensível à dimensão de género bem concebida. Um local de trabalho melhor para todas as mulheres é, na verdade, um local de trabalho melhor para todos.

Papel da Unidade da Igualdade, da Inclusão e da Diversidade (UIID) no domínio do género

A UIID está inserida na Direção dos Serviços Sociais e de Apoio aos Recursos Humanos da DG PERS e desempenha um papel central de coordenação na garantia da aplicação integral do roteiro para as questões de género. Esta Unidade prestou assistência ao Grupo de Alto Nível para a Integração da Perspetiva da Igualdade de Género ao longo de todo o processo de elaboração do roteiro, realizando consultas com as partes interessadas pertinentes e preparando projetos. Organiza reuniões regulares com os coordenadores das questões de género de todas as DG, tendo em vista a aplicação do roteiro, e estabelece contactos bilaterais com as principais partes envolvidas.

A UIID trabalha em estreita colaboração com Dimitrios Papadimoulis, Vice-presidente do Parlamento Europeu, e presta-lhe assistência nas numerosas atividades de sensibilização e nos compromissos relacionados com a igualdade de género e a diversidade, que fazem parte das suas responsabilidades enquanto vice-presidente.

Para além da sua emblemática brochura anual intitulada «As Mulheres no Parlamento Europeu», o UIID também publica uma vez por ano um observatório das questões de género, de molde a facultar uma atualização das principais estatísticas, tanto a nível político, como administrativo. Organiza igualmente eventos todos os anos para assinalar o Dia Internacional da Mulher e propõe sessões de formação temática para o pessoal do Parlamento, nomeadamente os quadros superiores. Sensibiliza para as questões de género através de artigos na Intranet, no Newshound e de podcasts.

Coordenadores para a igualdade e a diversidade e coordenadores das questões de género

Os coordenadores para a igualdade e a diversidade são os representantes de cada direção geral com os quais a Unidade da Igualdade, da Inclusão e da Diversidade (UIID) está em contacto relativamente a todas as questões relacionadas com a igualdade, a inclusão e a diversidade. Os coordenadores asseguram uma estreita coordenação interserviços em todas as atividades temáticas no Secretariado-Geral do Parlamento Europeu.

Cada direção geral e cada grupo político nomeou um coordenador para garantir a boa execução das ações previstas no roteiro para as questões de género.

Ambas as redes são presididas pela UIID.

Comité para a Igualdade das Oportunidades e a Diversidade (COPEC)



Elke Ballon

Presidente

Os oito membros e o/a presidente do COPEC são propostos pelo Diretor Geral do Pessoal e pelo Comité do Pessoal, sendo posteriormente nomeados pela autoridade investida do poder de nomeação. O COPEC visa promover um ambiente de trabalho tolerante e inclusivo através da participação em ações de sensibilização e outras atividades. Para tal, o COPEC propõe medidas para assegurar a não discriminação, emite pareceres sobre as normas emanadas do Estatuto dos Funcionários, vela pela correta aplicação das medidas tomadas, nomeadamente enviando observadores aos diferentes comités consultivos.

Comité do Pessoal



Pasquale Ciuffreda

Presidente

O Comité do Pessoal está firmemente empenhado em alcançar a igualdade de oportunidades para TODO o pessoal do Parlamento Europeu. A promoção da igualdade de oportunidades na função pública europeia não é apenas um esforço em busca de justiça; é um investimento na excelência! Enquanto membros eleitos que representam a totalidade do pessoal do Parlamento, felicitamos todos os colegas que, no ano passado, foram nomeados para cargos de chefia superior e intermédia. Congratulamo-nos com o facto de muitas destas nomeações dizerem respeito a mulheres, o que resultou num aumento significativo do número de mulheres em cargos de chefia. A administração do Parlamento deu um grande salto em frente em termos de proporcionar às mulheres mais oportunidades de carreira e formação a nível interno. Quanto à representação do pessoal propriamente dito, a atual Mesa do Comité do Pessoal é paritária. Além disso, 38 % dos 29 membros eleitos do Comité do Pessoal são mulheres. No que diz respeito aos representantes dos comités do pessoal nomeados para as delegações profissionais, os comités consultivos e os órgãos, alcançámos uma representação quase perfeita em termos de género, uma vez que a percentagem de mulheres é de 49 %. O Comité do Pessoal continuará a dar o exemplo, apoiando e incentivando ativamente as políticas de igualdade de oportunidades na nossa instituição.

AS MULHERES NO PARLAMENTO EUROPEU

UNIDADE DA IGUALDADE,
DA INCLUSÃO E DA
DIVERSIDADE