

## DICTÁMENES

## COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

574.º PLENO DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, 14.12.2022 – 15.12.2022

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Inversiones con perspectiva de género en los planes nacionales de recuperación y resiliencia»**

(Dictamen de iniciativa)

(2023/C 100/02)

Ponente: **Cinzia DEL RIO**

Decisión de la Asamblea	20.1.2022
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno Dictamen de iniciativa
Sección competente	unión económica y monetaria y Cohesión Económica y Social
Aprobado en la sección	8.11.2022
Aprobado en el pleno	14.12.2022
Pleno n.º	574
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	163/5/14

**1. Conclusiones y recomendaciones**

1.1. El CESE reitera que solo una mayor y mejor convergencia económica y social de la Unión Europea puede contribuir a garantizar la plena igualdad de género y la promoción de la igualdad de oportunidades, mediante acciones y estrategias en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales.

1.2. El CESE señala que la mayoría de los planes nacionales de recuperación y resiliencia (PNRR) han sido elaborados por los Estados miembros sin una evaluación previa del impacto de las distintas inversiones para eliminar las desigualdades de género y facilitar el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Solo un pequeño número de Estados adoptó un enfoque estratégico a través de medidas y reformas específicas y transversales a los seis ejes de inversión previstos por el PNRR. De hecho, la metodología adoptada por la Comisión Europea (CE) se basa en una evaluación de impacto del rendimiento de las intervenciones activadas. Para ello, el CESE recomienda que la CE, durante la fase de evaluación, adopte indicadores específicos comparables para medir las mejoras en la igualdad salarial, el acceso al mercado laboral, la conciliación de los tiempos de trabajo y de prestación de cuidados, y la promoción del emprendimiento femenino.

1.3. Entre las medidas presentes en los PNRR se encuentran acciones directas e indirectas, con distinto impacto a corto o a medio y largo plazo, para favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres en el mundo laboral, aunque en un marco fragmentado y heterogéneo entre los diferentes países. El CESE considera prioritario que, en la fase de aplicación de los PNRR, se refuercen tanto las acciones directas como las indirectas, para lo que deben encontrarse cauces de inversión fiables y duraderos, con una planificación de recursos también a medio y largo plazo.

1.4. Entre las acciones directas para promover el empleo femenino, el CESE sostiene que los incentivos para la creación de empleos estables y de calidad para las mujeres deberían recibir prioridad respecto de otros incentivos puntuales y quedar excluidos del plan de ayudas estatales.

1.5. El CESE espera que se refuerce la cláusula de bonificación para las empresas que promuevan el empleo femenino mediante su extensión a todos los proyectos de contratación pública y la regulación de las licitaciones públicas para las entidades ejecutoras con una indicación explícita de los objetivos de igualdad de género.

1.6. El CESE acoge con satisfacción las medidas de acompañamiento y apoyo al emprendimiento previstas en algunos PNRR y espera que el apoyo abarque también las medidas de formación financiera y de gestión, así como el acceso a los instrumentos financieros.

1.7. Tal y como indica la Comunicación de la CE sobre igualdad de género, el CESE considera importante que, en la aplicación de los PNRR, se actúe en el ámbito tributario introduciendo rebajas de impuestos en la segunda fuente de ingresos familiares —para los hogares con rentas bajas— o en el caso de las familias monoparentales menos favorecidas.

1.8. Las acciones indirectas en los PNRR incluyen inversiones en servicios de atención a la infancia y de prestación de cuidados. El CESE estima prioritario invertir recursos en los servicios de conciliación de los tiempos de trabajo y de prestación de cuidados de larga duración, implantar servicios complementarios y hacer que estos sean accesibles a los núcleos familiares de renta baja.

1.9. El CESE opina que las inversiones específicas para fomentar la participación femenina en los institutos técnicos y científicos y en los cursos universitarios técnico-científicos (CTIM), que puedan promover el empleo femenino en sectores actualmente predominantemente masculinos, con una visión a medio y largo plazo, son inaplazables.

1.10. El CESE recomienda una programación coordinada y complementaria de los PNRR con todos los demás recursos y programas de la Unión, empezando por los destinados a la cohesión y las zonas rurales. La evaluación de la CE en el marco del Semestre Europeo, con recomendaciones específicas por país, debería tener en cuenta estos objetivos desde una perspectiva de género con nuevos indicadores transparentes y accesibles, comparables entre países y desglosados por sexo.

1.11. El CESE recomienda que la presupuestación con perspectiva de género en todos los niveles de la Administración pública se convierta en un requisito obligatorio para la fase del Semestre Europeo.

1.12. Los datos disponibles muestran que los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil han participado de manera modesta y ocasional en la mayoría de los países. El CESE recomienda su plena participación en la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los PNRR, tanto a nivel europeo como nacional y local.

## 2. Introducción

2.1. El presente Dictamen tiene como objetivo destacar las reformas y las inversiones previstas por los Estados miembros en los PNRR que tienen un impacto en la promoción de la igualdad de género, sobre la base de la información disponible, que también es actualizada por la Comisión Europea, el Parlamento Europeo (PE) y la Presidencia del Consejo de la Unión Europea. Cabe señalar que el EIGE (Instituto Europeo de la Igualdad de Género) está realizando un estudio sobre la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en la recuperación de la COVID-19 para la Presidencia sueca del Consejo de la UE en 2023 <sup>(1)</sup>, precisamente sobre las medidas previstas en los PNRR con un enfoque de género en todas las fases que los componen, desde la planificación hasta la aplicación y la evaluación, así como sobre en qué medida los Estados miembros han tenido en cuenta la igualdad como palanca de recuperación.

2.2. El 21 de julio de 2020, el Consejo Europeo adoptó en sus Conclusiones el plan Next Generation EU junto con el marco financiero plurianual 2021-2027 (MFP 2021-2027). El MFP y NextGenerationEU señalan entre los objetivos la promoción de la igualdad de oportunidades, asegurando que las actividades y las acciones de los programas y los instrumentos relevantes integren la perspectiva de género y puedan contribuir efectivamente al logro de la igualdad, en línea con la estrategia europea.

---

<sup>(1)</sup> Estudio del EIGE sobre *Gender equality and gender mainstreaming in the COVID-19 recovery*, que se publicará en 2023.

2.3. Con el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(2)</sup> se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), cuyo propósito consiste en apoyar la recuperación tras la pandemia, promover la cohesión e invertir en la transición ecológica y digital. El Reglamento establece expresamente que los PNRR deben promover la igualdad de género. El CESE comparte las indicaciones del Reglamento sobre la importancia de las acciones encaminadas a combatir las desigualdades de género, dado que están en consonancia con los objetivos del pilar europeo de derechos sociales.

2.4. La CE, en su Comunicación sobre la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021 (EACS 2021) de 17 de septiembre de 2020, expuso las directrices del MRR e invitó a los Estados miembros a prestar especial atención a los grupos desfavorecidos, las mujeres y los jóvenes que acceden al mercado laboral mediante la creación de oportunidades de trabajo de calidad.

2.5. El Reglamento Delegado de la UE de 28 de septiembre de 2021 establece los indicadores comunes y los elementos detallados del cuadro de indicadores de recuperación y resiliencia con la identificación de catorce indicadores. De los indicadores identificados, solo cuatro tienen un desglose específico por género<sup>(3)</sup>. Por ejemplo, no hay desglose por género en los indicadores 6 y 9, relacionados con las empresas dirigidas por mujeres que reciben ayudas.

2.6. La guerra de Ucrania, tras la agresión rusa, marcó una importante desaceleración con perspectivas de crecimiento caracterizadas por la incertidumbre, sobre todo en lo relativo al suministro de los recursos energéticos y al repunte de los costes, factores que afectan a la distribución de los gastos y las inversiones en los presupuestos nacionales. Esta situación de incertidumbre también afectará a la aplicación de los PNRR.

2.7. El mundo laboral y la sociedad en su conjunto intentan salir de la crisis mirando hacia una recuperación económica y social a largo plazo, en la que se basan los PNRR, que no puede prescindir de la adopción de un marco de referencia con perspectiva de género para abordar y superar las desigualdades y las brechas de género que la crisis del COVID-19 ha ampliado, lamentablemente, en algunos sectores productivos, en determinados grupos de población y en algunas realidades territoriales<sup>(4)</sup>.

### 3. Antecedentes, preparación de la financiación y los recursos asignados en los PNRR

3.1. La CE presentó el pasado mes de julio un informe de revisión al PE y al Consejo sobre la aplicación del mecanismo, en el que también se abordan las desigualdades de género<sup>(5)</sup> y se indica el estado de avance de las contribuciones recibidas de los Estados miembros sobre la base de los PNRR presentados; de él se desprenden las prioridades de orientación de los veinticinco PNRR analizados en función de los seis pilares de intervención del MRR<sup>(6)</sup>.

3.2. La mayoría de las medidas propuestas por los Estados miembros tienen objetivos transversales y no necesariamente tienen como objetivo específico la igualdad de género; de 129 medidas propuestas, en la actualidad solo trece se han iniciado con inversiones. No todos los Estados miembros han previsto reformas y recursos dirigidos explícitamente a los desafíos relacionados con el género o destinadas a las mujeres como beneficiarias. Asimismo, las medidas innovadoras son débiles en sectores caracterizados por un bajo empleo femenino<sup>(7)</sup>. Gran parte se concentra en los servicios de atención a la infancia, de prestación de cuidados y de educación. De hecho, el informe de la CE muestra que los PNRR que contemplan un enfoque estratégico a través de medidas y reformas dirigidas a la igualdad de género se encuentran solo en pocos países.

3.3. Otros Estados miembros han dado prioridad a determinados ejes, como las medidas de cohesión social y territorial, con un enfoque de igualdad de oportunidades, que a menudo también incluye el objetivo de la igualdad de género; o las medidas dirigidas a grupos vulnerables, que suelen incluir a las mujeres y los jóvenes. Por último, las medidas para acompañar la transición ecológica y digital se centran en la formación, donde las mujeres de algunos países están rezagadas

<sup>(2)</sup> Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DO L 57 de 18.2.2021, p. 17).

<sup>(3)</sup> Estos indicadores específicos son los siguientes: a) investigadores que trabajan en instalaciones de investigación apoyadas; b) número de participantes en los sistemas de educación o formación; c) número de personas con empleo o que buscan empleo; d) número de jóvenes de entre 15 y 29 años que reciben apoyo.

<sup>(4)</sup> Nota de investigación del EIGE de 2021 sobre *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*.

<sup>(5)</sup> COM(2022) 383 final.

<sup>(6)</sup> Los Países Bajos presentaron el PNRR más tarde que otros países; el PNRR de Hungría está suspendido en este momento debido a cuestiones relacionadas con el respeto del Estado de Derecho.

<sup>(7)</sup> Véase la nota 1 y el artículo *PNRR Italia, Gender Gap e politiche per l'innovazione e la digitalizzazione nel PNRR: quali misure?* («PNRR Italia, Brecha de género y políticas de innovación y digitalización en el PNRR: ¿qué medidas?») de Marusca de Castris, Universidad de Roma Tre, y Barbara Martini, Universidad de Roma Tor Vergata, septiembre de 2022.

en cuanto al acceso equitativo a los programas de formación y reciclaje profesional. Cabe señalar que, en los PNRR, la mayoría de los Estados miembros no han considerado la violencia de género como uno de los retos existentes en el marco de las medidas de apoyo a la igualdad de género.

3.4. Los PNRR se elaboraron con una evaluación previa a escala nacional de la situación económica y social, en general con prioridades de gasto ya establecidas que no tenían en cuenta la dimensión de género, ni en términos de recursos asignados ni en términos de los contenidos de los proyectos de inversión presentados. La propuesta inicial de Reglamento del MRR de la CE no preveía ninguna referencia a la igualdad de género como objetivo y no mencionaba a las mujeres como beneficiario específico. Solo más tarde, ante la presión de los interlocutores económicos y sociales y de las organizaciones de la sociedad civil, se introdujo, en el Reglamento publicado en febrero de 2021, una dimensión de género en los PNRR. Esta también es la razón por la que la dimensión de género y la presupuestación con perspectiva de género no están presentes en todos los PNRR, sino solo en aquellos que originalmente habían establecido una calidad de gasto e inversión orientada al género.

3.5. El MRR requiere que los Estados miembros indiquen el modo en que los PNRR abordan las desigualdades de género, pero la evaluación de impacto solo se realizará atendiendo a los resultados de las intervenciones adoptadas. Por lo tanto, es importante que la CE en la fase de evaluación mida la eficacia de las acciones y las inversiones previstas mediante la participación de los interlocutores económicos y sociales y las organizaciones de la sociedad civil, a través de indicadores específicos comparables. Los datos recogidos hasta la fecha no reflejan la situación real a nivel nacional. Por lo tanto, es difícil actualmente decir cuál es el impacto de algunas medidas —sobre todo las transversales— para combatir la discriminación de género en los seis pilares.

3.6. Sobre la base de los recursos destinados a los PNRR, hoy en día no es posible obtener una visión clara de las inversiones realizadas, no solo con el MRR, sino tampoco con los recursos públicos y privados nacionales complementarios destinados exclusivamente a la igualdad de género en los diversos ámbitos del mundo laboral y de la sociedad. La cuantificación de los recursos asignados solo será posible en la fase de aplicación.

3.7. No obstante, según el informe de la CE sobre las medidas específicas en materia de igualdad de género previstas en los PNRR, el porcentaje de las acciones es muy variable —desde el 11 % asignado por Suecia hasta menos del 1 % de Croacia, y varios países están por debajo del 2 %—, pero también sería necesario considerar el impacto de las medidas indirectas previstas en los PNRR y de las medidas directas e indirectas previstas con recursos comunitarios de NextGenerationEU complementarios a los de los PNRR, como REACT-UE y el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader).

3.8. Según el informe de la CE y la información inicial recopilada por el EIGE, el panorama que surge es fragmentado y heterogéneo entre los distintos países. No todos disponen de datos desglosados por género, a pesar de haber sido solicitados por la CE para que esta pueda informar periódicamente y de manera oportuna sobre los gastos relacionados con el género en los PNRR sobre la base de algunos elementos comunes.

3.9. Dado que no todos los Estados miembros ponen a disposición análisis detallados por género previos a la elaboración de los PNRR, falta una evaluación del impacto de las medidas en el empleo adicional y de calidad, así como en los puestos de trabajo cualificados. La igualdad de género ha sido considerada un principio transversal general por catorce países<sup>(8)</sup>; solo España ha indicado el criterio de la incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*) en todo el PNRR. Italia ha introducido medidas específicas para la igualdad de género y detallado el impacto de las medidas también en términos de aumento del empleo, pero quedan dudas sobre su eficacia real y la calidad de las intervenciones<sup>(9)</sup>. En otros países se han previsto medidas indirectas para promover la igualdad de género, como inversiones para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, inversiones en los servicios de prestación de cuidados, incentivos a la formación en CTIM, la mejora de las condiciones laborales y la formación, que tendrán un impacto a medio y largo plazo, pero que no pueden cuantificarse por el momento. Junto a estas inversiones, algunos Estados miembros han previsto intervenciones directas, como incentivos para la contratación y facilidades para el emprendimiento femenino.

<sup>(8)</sup> Véase la nota a pie de página 1.

<sup>(9)</sup> Véase la nota a pie de página 6.

3.10. Algunos países han prestado especial atención a la contratación pública con perspectiva de género (*gender procurement*)<sup>(10)</sup>, con medidas de condicionalidad para la contratación de mujeres y jóvenes en contratos públicos estipulados con los recursos del PNRR. Sería conveniente regular las licitaciones públicas para las entidades ejecutoras con una indicación explícita de los objetivos de igualdad de género.

3.11. Entre los PNRR innovadores en este campo, se mencionan a modo de ejemplo los PNRR de España, Italia y Francia. El PNRR español ha asumido un compromiso importante al establecer que todos los procedimientos administrativos públicos deben tener una perspectiva de género. El PNRR italiano ha introducido directrices sobre la igualdad de oportunidades en los contratos financiados por el PNRR que prevén la aplicación de medidas de recompensa y modelos de cláusulas dentro de las convocatorias de licitación, diferenciadas en función del sector, el tipo y la naturaleza del proyecto, con la obligación de reservar el 30 % de las contrataciones funcionales a la ejecución del contrato para los jóvenes menores de treinta y seis años y para las mujeres, así como la certificación de igualdad de género por parte de las empresas. El PNRR francés, por su parte, ha dispuesto la introducción de nuevos indicadores para que las empresas calculen la igualdad profesional y la progresión a través de un plan de acción, mientras que el irlandés y el croata asignan recompensas de financiación a aquellas empresas que adoptan criterios de promoción de la igualdad de género<sup>(11)</sup>.

3.12. El informe de la CE de julio de 2022 destaca que el debate con los interlocutores económicos y sociales y las organizaciones de la sociedad civil durante la preparación de los PNRR fue claramente modesto y ocasional. Los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil expresan una gran preocupación con respecto a su participación en la fase de aplicación y seguimiento de las acciones. En particular, los expertos que se ocupan de cuestiones de género señalan<sup>(12)</sup> que, sin datos fiables, comparables, específicos, desglosados por sexo, pero sobre todo de calidad y capaces de abarcar diferentes áreas y sectores, será difícil evaluar el impacto de las medidas. El CESE recomienda encarecidamente que tanto las instituciones europeas como las nacionales y regionales involucren en mayor medida a los interlocutores sociales y a las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de la promoción de la igualdad de oportunidades en la aplicación, la evaluación y el seguimiento de los PNRR.

#### 4. Evaluaciones de contexto de los PNRR

4.1. El CESE destaca la importancia de aplicar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que exige alcanzar la igualdad de género (*gender equality*) entre los diecisiete objetivos, además de cumplir con los objetivos señalados por la Comunicación de la CE «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025»<sup>(13)</sup>, en el contexto de la participación igualitaria en los diferentes sectores económicos y la brecha salarial entre mujeres y hombres.

4.2. La Estrategia para la Igualdad de Género engloba políticas y acciones para afrontar todas las formas de discriminación y desigualdad, también con respecto a la comunidad LGBTIQ<sup>(14)</sup>, y debe ser un referente para la aplicación de los PNRR. El CESE hace hincapié en la importancia de aplicar acciones clave, compartidas con todas las partes, encaminadas a garantizar la igualdad de participación y oportunidades en el mercado laboral, a reducir la brecha salarial para funciones iguales y la falta de acceso a puestos de trabajo en los niveles de alta dirección, así como la adquisición de un

---

<sup>(10)</sup> La contratación pública con perspectiva de género es una estrategia innovadora introducida por la CE para fomentar la inversión en igualdad a través de la introducción de requisitos o criterios de adjudicación específicos que tengan en cuenta la perspectiva de género para la participación en las licitaciones o criterios de adjudicación que incluyan parámetros sociales. La contratación pública con perspectiva de género tiene como objetivo aumentar la igualdad de género en el mercado laboral, mejorar la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y reducir la brecha salarial. Informe del EIGE sobre *Gender-responsive public procurement: the key to fair and efficient public spending in the EU*, publicado en 2022, en el que se indica que la contratación pública puede orientar y apoyar la igualdad de género mejorando la eficacia y la calidad del gasto público con estudios de casos y recomendaciones.

<sup>(11)</sup> Datos recopilados por análisis del EIGE; véase la nota 1.

<sup>(12)</sup> Informe del Parlamento Europeo de abril de 2022, *Gender equality in the Recovery and Resilience Facility*, en el que se recogen preocupaciones extraídas de varios estudios realizados a escala nacional por centros de investigación o universidades.

<sup>(13)</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 5 de marzo de 2020 [COM(2020) 152 final].

<sup>(14)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Unión de la igualdad: Estrategia para la igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 [COM(2020) 698 final] (DO C 286 de 16.7.2021, p. 128).

equilibrio de género en el proceso político y de toma de decisiones. El CESE pide la rápida aprobación y aplicación de la Directiva sobre transparencia retributiva <sup>(15)</sup>, que establece instrumentos y medidas a nivel nacional para abordar y colmar la brecha existente, y pide un estrecho seguimiento de las causas y responsabilidades al respecto.

4.3. El propósito de una mejor participación de la mujer en el mercado laboral debe ser abordado de manera estructural e integral, teniendo en cuenta las variables de carácter económico, educativo, geográfico, social y cultural, también en las zonas remotas y rurales. En este sentido, es necesario adoptar un enfoque integrado, aunando de forma planificada la contribución de todas las instituciones europeas, nacionales y regionales con mecanismos eficaces de diálogo social con todos los agentes y a distintos niveles.

4.4. Con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, el CESE señala la urgente necesidad de que todos los Estados miembros apliquen lo antes posible la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional [Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(16)</sup>], que introduce normas en materia de permisos relacionados con la familia y fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores, además de promover un reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre los padres, contribuyendo a eliminar los obstáculos que dificultan la libre elección de las familias en materia de maternidad y parentalidad.

4.5. Las recomendaciones específicas por país (REP) de 2019 y 2020, en el marco del Semestre, sobre las acciones para reducir las desigualdades de género impulsaron a algunos Estados miembros a incorporar una dimensión de género en los PNRR <sup>(17)</sup>, pero, lamentablemente, en un marco de acciones fragmentado entre los distintos países.

4.6. A raíz de la pandemia y el impacto en la situación de la mujer, las REP han sido esporádicas y ocasionales. En 2022, solo tres países —Austria, Alemania y Polonia— tenían REP relacionadas con la participación femenina en el mercado laboral y con el funcionamiento de los servicios de atención a la infancia, mientras que otros veintidós recibieron REP relativas a los grupos desfavorecidos <sup>(18)</sup>, dando lugar a medidas indirectas sobre el empleo o la situación de la mujer que son difíciles de cuantificar. El CESE señala que, a la luz de los datos sobre el impacto de la crisis de la COVID-19 en la situación económica y social de las mujeres, habría sido conveniente que las REP específicas en materia de paridad de género fomentaran una programación previa coherente en los PNRR, también con inversiones específicas.

4.7. El EIGE subraya en varios informes la distribución desigual de las cargas familiares, sobre todo en los servicios de atención a la infancia y de prestación de cuidados a largo plazo a personas mayores y personas con discapacidad <sup>(19)</sup>. Estas responsabilidades son una de las principales razones del bajo nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral <sup>(20)</sup>. Con el confinamiento y el cierre de las escuelas, la situación ha empeorado. En este contexto, cabe señalar que muchos PNRR reconocen la relación entre los servicios de prestación de cuidados no remunerados y las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y han introducido medidas específicas que dan prioridad a la mejora de los servicios de atención a la infancia <sup>(21)</sup>.

4.8. Estos servicios también deben hacerse accesibles a las familias menos favorecidas mediante la revisión de los criterios de definición de tarifas, con objeto de facilitar su uso por parte de todos. Debe prestarse especial atención al fomento de la jornada completa en todas las escuelas de todos los niveles —con actividades escolares y extraescolares— y a la implantación de servicios complementarios en las escuelas infantiles, como la atención preescolar y extraescolar, así como a potenciar la oferta pública de los centros de verano para niñas y niños. Estas representan medidas indirectas que deben encontrar cauces de inversión fiables y duraderos, que lamentablemente no se encuentran en los PNRR con una planificación de recursos a medio y largo plazo.

<sup>(15)</sup> La propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva se está negociando en el marco del diálogo tripartito.

<sup>(16)</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

<sup>(17)</sup> Informe del Parlamento Europeo sobre CSRs and RRRs — *Thematic overview on gender-related issues*, publicado en octubre de 2021.

<sup>(18)</sup> Véase la nota a pie de página 14.

<sup>(19)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El papel de los familiares que cuidan de personas mayores o con discapacidad (Dictamen de iniciativa)» (DO C 75 de 28.2.2023, p. 75), en el que se formulan importantes recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse. Pendiente de publicación.

<sup>(20)</sup> Informe del EIGE, *Gender Mainstreaming — Gender stakeholder consultation*, publicado en 2019.

<sup>(21)</sup> Véase la nota a pie de página 1.

4.9. El CESE pide acciones de formación para los operadores de los centros de empleo dirigidas a la orientación desde una perspectiva de género, con el fin de formar y difundir una cultura libre de estereotipos de género. Al mismo tiempo, es importante promover alianzas entre empresas y operadores tanto en el trabajo como en la formación para fomentar la inclusión de las mujeres en los sectores con una ocupación predominantemente masculina.

4.10. El CESE comparte la idea de dar prioridad a los incentivos para las empresas que incorporen a mujeres beneficiarias de las políticas activas con contratos de trabajo estables y buenas condiciones laborales. Además, son importantes los incentivos para las medidas de acompañamiento y respaldo al emprendimiento, en particular mediante el apoyo específico a las medidas de formación financiera y de gestión, así como al acceso a los instrumentos financieros <sup>(22)</sup>.

## 5. Evaluaciones específicas

5.1. La crisis ha afectado mucho a las mujeres, que a menudo se ven en la tesitura de tener que aceptar incluso trabajos degradantes. Además, el tiempo parcial involuntario es una condición cada vez más común entre las trabajadoras. Para invertir la tendencia, aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover el empleo cualificado y de calidad, es prioritario reforzar las medidas directas e indirectas en los PNRR.

5.2. Para reducir las brechas de género, el CESE recomienda una programación coordinada y complementaria de los PNRR con todos los demás recursos y programas de la Unión, empezando por los de cohesión.

5.3. Las diferencias y las desigualdades de género existentes hacen que las políticas públicas no sean neutrales con respecto al género, por lo que es importante que todas las instituciones, tanto europeas como nacionales y locales, adopten la presupuestación con perspectiva de género como un documento complementario a las políticas presupuestarias. En este sentido, el CESE recomienda que la presupuestación con perspectiva de género sea un requisito obligatorio previsto en la fase del Semestre Europeo <sup>(23)</sup>.

5.4. El CESE advierte del riesgo de que el MRR, tal como se ha concebido, pueda aumentar las disparidades en algunos sectores productivos, como el ecológico y el digital. Aunque la igualdad de género sea una prioridad transversal, si no se realizan intervenciones específicas y cuantificables para promover el empleo femenino, también en términos de alta cualificación en sectores caracterizados por un fuerte empleo femenino, se corre el riesgo de ahondar aún más la brecha de género en cuanto al empleo, y por ende de una mayor segregación de las mujeres en actividades peor remuneradas.

5.5. Los PNRR deben incluir indicadores comparables para medir las mejoras en la igualdad salarial, el acceso al mercado laboral por sector, la conciliación de los tiempos de trabajo y de prestación de cuidados, el crédito concedido en condiciones favorables y los incentivos para la promoción del emprendimiento y el autoempleo femenino.

5.6. Los incentivos para el empleo permanente de mujeres deben recibir prioridad respecto de otros incentivos y quedar excluidos del plan de ayudas estatales.

5.7. Mejorar la conciliación de los tiempos de trabajo y de prestación de cuidados es uno de los principales objetivos para expresar al máximo el potencial de la mujer en el mundo laboral y mejorar la productividad de las empresas. En este sentido, el CESE considera prioritario invertir recursos en servicios de conciliación laboral y de prestación de cuidados, tanto con servicios complementarios en las escuelas infantiles y potenciando la gratuidad progresiva de los servicios educativos para niños de cero a tres años para los núcleos familiares de renta baja, como con el fomento de las inversiones para implementar servicios de atención y prestación de cuidados a largo plazo.

5.8. La consecución de los objetivos en los servicios de conciliación de los tiempos de trabajo y de prestación de cuidados debe apoyarse en la contratación de profesionales específicos y en la necesidad de formación continua para todos los operadores de estos servicios, ahora predominantemente femeninos.

---

<sup>(22)</sup> El PNRR español destina 36 millones EUR para ayudar a mujeres emprendedoras de empresas emergentes; el PNRR italiano moviliza 400 millones EUR para apoyar la participación de las mujeres en actividades empresariales. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La inversión con perspectiva de género como forma de mejorar la igualdad de género en la Unión Europea» (DO C 100 de 16.3.2023, p. 16), que presenta propuestas para fomentar la inversión en el emprendimiento femenino.

<sup>(23)</sup> Documento de debate de la Comisión Europea, *Gender Budgeting Practices: Concepts and Evidence*, publicado en junio de 2022.

5.9. El CESE destaca la importancia de extender la cláusula de bonificación por el empleo femenino a toda la contratación pública, con el fin de apoyar a las empresas que apuestan por la creación de empleo estable, el refuerzo de la inclusión social y la reducción de las brechas laborales de género.

5.10. La brecha de género en las materias científicas está muy presente y arraigada desde los primeros ciclos educativos. Desafortunadamente, solo unos pocos PNRR han previsto medidas para aumentar la participación femenina en los institutos técnicos y científicos y en los cursos universitarios técnico-científicos (CTIM). Por tanto, se requieren inversiones específicas en planes de formación para fomentar la participación de las niñas en el mundo científico y en el campo de la investigación y el desarrollo, así como inversiones y nuevas formas de apoyo a proyectos específicos, con el fin de garantizar el aumento de la participación femenina en las actividades innovadoras. Estas intervenciones tendrán un impacto positivo a medio y largo plazo, por lo que deben planificarse con un enfoque estratégico.

5.11. El CESE cree que, además, es importante actuar en el ámbito tributario, también por recomendación de la CE <sup>(24)</sup>, y sobre la base de la legislación nacional, a través de desgravaciones fiscales para la segunda fuente de ingresos familiares, que en muchas ocasiones corresponde a la de las mujeres para los hogares con rentas bajas. Asimismo, es fundamental introducir rebajas de impuestos para las familias monoparentales menos favorecidas.

5.12. Aparte de las medidas señaladas en los PNRR, el CESE propone, como medidas estratégicas de acompañamiento, la obligación de certificar la igualdad de género para reducir la brecha de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres, abordar la lucha contra la violencia de género <sup>(25)</sup>, difundir, a través de la negociación con los interlocutores sociales, el trabajo inteligente (*smart working*) e introducir la jornada a tiempo parcial voluntaria remunerada, de conformidad con la práctica y la legislación nacionales, para las mujeres que regresan del permiso por maternidad.

5.13. El CESE valora el enfoque del trabajo de la CE recogido en el informe, que prevé el seguimiento de las acciones de los PNRR de cada país desde una perspectiva de género. Será importante que las misiones de la CE en los diferentes Estados miembros tengan un enfoque específico sobre las medidas vigentes en materia de igualdad de género, garantizando la gestión de datos transparentes y accesibles.

5.14. El CESE recomienda la plena implicación de los interlocutores económicos y sociales y de la sociedad civil en la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los PNRR, también a través de «cabinas de control» específicas a escala europea y nacional, destinadas a promover la planificación coordinada de las iniciativas para la igualdad de género.

Bruselas, 14 de diciembre de 2022.

La Presidenta  
del Comité Económico y Social Europeo  
Christa SCHWENG

<sup>(24)</sup> Véase la nota a pie de página 10.

<sup>(25)</sup> Se ha instado a los Estados miembros a ratificar el Convenio n.º 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que actualmente solo han ratificado dos países europeos.