

**Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Igualdade de género****(parecer exploratório a pedido da Presidência checa)**

(2022/C 443/09)

Relatora: **Milena ANGELOVA**

Pedido da Presidência checa do Conselho	26.1.2022
Base jurídica	Artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	22.6.2022
Adoção em plenária	13.7.2022
Reunião plenária n.º	571
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	194/13/13

**1. Conclusões e recomendações**

1.1 O Comité Económico e Social Europeu (CESE) sublinha que, para reforçar a igualdade de género de forma sustentável, é necessário estimular uma **cultura de igualdade de género ao longo da vida** que abranja todo o ciclo de vida e preveja medidas adaptadas às características e às necessidades específicas de cada fase da vida. Uma vez que se trata de uma questão cultural, não é possível alcançar a igualdade de género apenas através de políticas e medidas isoladas, mas antes exigindo reconhecimento, apropriação e compromisso permanente de todos os intervenientes na sociedade.

1.2 Importa incentivar uma cultura de igualdade de género ao longo da vida desde a primeira infância, dando o exemplo às crianças na família e, posteriormente, nos jardins de infância e em todas as etapas da educação escolar. O CESE insta os Estados-Membros a utilizarem a sua política educativa para reforçar o ensino neutro do ponto de vista do género, no que diz respeito tanto ao conhecimento como às competências sociais, bem como contextos de aprendizagem sem estereótipos de género.

1.3 Para sustentar a cultura de igualdade de género ao longo da vida, é necessário promover a igualdade de género em todas as atividades económicas e sociais, incluindo as empresas, os serviços públicos e a vida política. O CESE considera que a manutenção de um nível sistematicamente elevado de igualdade de género em vários contextos é um instrumento necessário para alcançar progressos.

1.4 O CESE recomenda que os Estados-Membros, apoiados pela Comissão e pelo CESE, juntamente com os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil pertinentes, iniciem uma campanha de sensibilização e de informação abrangente para promover a cultura de igualdade de género ao longo da vida. Importa prestar especial atenção ao papel central dos meios de comunicação social tradicionais e das redes sociais enquanto plataformas para moldar atitudes.

1.5 A referida campanha deve chamar a atenção dos responsáveis políticos para o estado e a evolução da igualdade de género nos Estados-Membros em questão e incentivar os Estados-Membros a inspirarem-se mutuamente e a partilharem boas práticas. Os intervenientes e decisores políticos e as organizações públicas também devem dar o exemplo, reforçando a igualdade de género nas suas próprias atividades.

1.6 A igualdade de género em matéria de participação no processo de decisão político a nível nacional, regional e municipal é decisiva, tendo em conta o impacto assinalável das decisões políticas nas vidas dos cidadãos. O aumento da percentagem de participação das mulheres na esfera política a todos os níveis exige o reforço da sensibilização dos eleitores, bem como dos partidos que apresentam candidatos, e a promoção de uma cultura que incentive e permita às mulheres participarem de forma ativa na vida política.

1.7 Uma vez que o reforço da igualdade de género requer a introdução de medidas em vários domínios de intervenção, o CESE reitera o seu apelo aos responsáveis políticos a todos os níveis para que respeitem o princípio da integração da perspectiva de género e incluam a vertente da igualdade de género em todas as decisões, nomeadamente em matéria de orçamentação, investimento e financiamento, assim como em matéria de contratação pública.

1.8 A inclusividade dos mercados de trabalho torna-se ainda mais importante tendo em conta os desafios resultantes do envelhecimento da população e da necessidade de assegurar uma mão de obra qualificada. Por conseguinte, a eliminação de quaisquer obstáculos e a criação de incentivos à participação global das mulheres nos mercados de trabalho, independentemente da profissão, das funções a desempenhar ou da idade, são fundamentais. Por exemplo, os regimes de trabalho flexíveis, as licenças parentais e a fiscalidade, bem como outros tipos de incentivos, contribuem para reforçar a igualdade de género. Além dos quadros legislativos, as modalidades práticas devem ser estabelecidas utilizando as possibilidades de negociação coletiva entre os parceiros sociais.

1.9 Uma vez que a recuperação pós-pandemia deve acompanhar as transições ecológica e digital, as competências em ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) são hoje ainda mais essenciais. Do ponto de vista da igualdade de género e da prevenção da segregação, é importante atrair as raparigas para mais estudos CTEM, atraindo também mais rapazes para estudar e procurar profissões de prestação de cuidados e ensino. Cumpre incorporar esses aspetos na orientação profissional e nas medidas de retenção do pessoal.

1.10 O CESE considera essencial promover a liderança feminina nas empresas, nas organizações públicas e nas organizações dos parceiros sociais. Exorta os Estados-Membros, as organizações empresariais e os parceiros sociais a iniciarem programas de formação e mentoria destinados a mulheres dirigentes e candidatas a cargos de direção em organizações públicas ou a cargos de administração ou de alta gestão em empresas, sindicatos e organizações privadas. Acolhe favoravelmente o acordo político recentemente alcançado entre o Parlamento Europeu e o Conselho sobre a Diretiva Mulheres nos Conselhos de Administração e insta as instituições da UE a procederem rapidamente à sua aplicação célere e eficiente.

1.11 É necessário também eliminar quaisquer obstáculos ao empreendedorismo das mulheres. Uma vez que o acesso ao financiamento é uma condição prévia do empreendedorismo, cumpre assegurar a igualdade de acesso das mulheres ao financiamento privado e público. O CESE também insta os Estados-Membros a direcionarem investimento público adequado para projetos que reforcem a igualdade de género, nomeadamente no âmbito das infraestruturas digitais e de prestação de cuidados.

1.12 O CESE solicita que se preste a devida atenção à igualdade de género na resposta à questão dos refugiados ucranianos. Tal aplica-se ao apoio às crianças para acesso aos cuidados de saúde e à escola, à integração das mulheres nos mercados de trabalho através de emprego de qualidade e ao acesso a serviços de saúde sexual e reprodutiva.

## 2. Observações na generalidade

2.1 O presente parecer constitui uma resposta ao pedido da Presidência checa relativo a uma análise da evolução da igualdade de género, bem como dos instrumentos e medidas para a reforçar a diferentes níveis, como na situação pós-pandemia, na recuperação e no emprego, na capacitação dos jovens, na educação e nas competências, no empreendedorismo e na liderança empresarial, no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, assim como na questão da migração e dos refugiados, nomeadamente devido à guerra na Ucrânia. Esses aspetos foram abordados em pareceres anteriores do CESE, e muitos outros pareceres do CESE <sup>(1)</sup> tratam outros aspetos da igualdade de género, abrangendo questões relacionadas, por exemplo, com as condições de trabalho e a remuneração, as infraestruturas de prestação de cuidados, a pobreza, a pobreza energética e a violência de género.

<sup>(1)</sup> SOC/723 (ainda não publicado no Jornal Oficial), JO C 364 de 28.10.2020, p. 77, JO C 240 de 16.7.2019, p. 3, JO C 228 de 5.7.2019, p. 103.

2.2 A discriminação endémica, incluindo a discriminação com base no género, é um dos principais motivos pelos quais algumas pessoas ficam excluídas. O CESE sublinha que a igualdade de género está enraizada nos valores da União Europeia (UE) <sup>(2)</sup> e a eliminação das desigualdades e a promoção da igualdade de género exige uma abordagem holística e horizontal. Para reforçar a igualdade de género de uma forma sustentável, é necessário estimular uma **cultura de igualdade de género ao longo da vida** que abranja todo o ciclo de vida e preveja medidas adaptadas às características e às necessidades específicas de cada fase da vida.

2.3 Importa incentivar uma cultura de igualdade de género ao longo da vida desde a primeira infância, dando o exemplo às crianças na família, protegendo a igualdade de direitos e obrigações de cada membro da família, adotando um comportamento tolerante por princípio e respeitando o espaço e o tempo privados de todos. É necessário evitar qualquer preconceito no que toca à atribuição das atividades, das tarefas e do trabalho familiar com base em noções preconcebidas de «feminino» e «masculino», bem como evitar adotar ou ensinar quaisquer outros tipos de comportamento desigual. Tal assentará na aprendizagem pela prática e deverá começar, desde logo, pela igualdade na partilha e no tempo de prestação de cuidados a bebés e crianças por ambos os progenitores, apoiando-se mutuamente, de forma a poderem manter os respetivos direitos à privacidade, ao trabalho e ao repouso. O CESE insta a Comissão e os Estados-Membros a envidarem todos os esforços para apoiar ambos os progenitores na conciliação das suas vidas profissionais e pessoais e a facultarem às famílias escolhas adequadas. Neste contexto, é extremamente importante assegurar a aplicação eficaz da Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida e garantir a acessibilidade e a comportabilidade da educação e do acolhimento na primeira infância.

2.4 A integração das crianças na sociedade inicia-se assim que começam a frequentar as creches e, posteriormente, os jardins de infância. Por conseguinte, estes tipos de estruturas de acolhimento devem desenvolver um ensino e formação robustos no âmbito da cultura de igualdade de género ao longo da vida. O simples facto de muitas destas estruturas empregarem maioritariamente mulheres reforça o estereótipo ou a convicção de que a educação e o acolhimento de crianças são tarefas femininas.

2.5 O próximo grande passo consiste em proporcionar aos jovens um ensino neutro do ponto de vista do género e contextos de aprendizagem sem estereótipos de género em todos os anos de escolaridade. Muitos Estados-Membros subestimam a importância deste aspeto. Por exemplo, é essencial fomentar o interesse das crianças nas disciplinas CTEM com base na sua resposta cerebral, e não no seu género, para assegurar que o seu talento e o seu potencial são plenamente estimulados, desenvolvidos e aproveitados para melhorar as etapas posteriores das suas vidas. Além do aspeto do conhecimento, é igualmente importante assegurar que as crianças e os jovens adquiram competências sociais e outras competências necessárias e desenvolvam a inteligência emocional de uma forma neutra do ponto de vista do género, sem impor rótulos ou preconceitos. Tal aplica-se também ao afastamento em relação a estereótipos de género relacionados com o aspeto físico.

2.6 A promoção da autoestima e da autoconfiança das crianças e dos jovens é um motor essencial da cultura de igualdade de género ao longo da vida e pode, no melhor dos casos, gerar uma perspetiva positiva que estabeleça as bases para a perceção e a concretização da igualdade no resto das suas vidas.

2.7 A disponibilização de uma orientação profissional que respeite a igualdade de género é importante para reforçar a igualdade de género, contribuir para a progressão na carreira, a manutenção do posto de trabalho e evitar a segregação no que diz respeito aos estudos e às profissões. Embora seja importante atrair raparigas para as disciplinas CTEM, é também importante atrair mais rapazes para estudar e procurar profissões de prestação de cuidados e ensino, especialmente tendo em conta as crescentes necessidades de cuidados de uma população cada vez mais envelhecida <sup>(3)</sup>.

2.8 Para sustentar a cultura de igualdade de género ao longo de toda a idade adulta, é necessário promover a igualdade de género tanto na vida familiar como em quaisquer atividades económicas e sociais, incluindo as empresas, os serviços públicos e a vida política. Dado que se trata de uma questão cultural, a igualdade de género não pode ser alcançada apenas com políticas e medidas isoladas, antes exige o reconhecimento, a apropriação e o compromisso permanente de todos os intervenientes na sociedade. A abordagem sueca, em que o governo se declarou um governo feminista, é um exemplo de como assegurar a utilização do conhecimento e da experiência de homens e mulheres para promover progressos em todos os aspetos da sociedade <sup>(4)</sup>.

<sup>(2)</sup> Ver, por exemplo, o artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais e o artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

<sup>(3)</sup> JO C 194 de 12.5.2022, p. 19.

<sup>(4)</sup> <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9 O CESE considera que a manutenção de um nível sistematicamente elevado de igualdade de género em diferentes contextos, assegurando simultaneamente quadros jurídicos e estratégicos adequados, é um instrumento necessário para alcançar progressos. O CESE recomenda que os Estados-Membros, apoiados pela Comissão e pelo CESE, juntamente com os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil pertinentes, iniciem uma campanha de sensibilização e de informação abrangente para promover a cultura de igualdade de género ao longo da vida. Importa prestar especial atenção ao papel central dos meios de comunicação social tradicionais e das redes sociais enquanto plataformas para moldar atitudes, por exemplo, através da publicidade.

2.10 A referida campanha deve chamar a atenção dos responsáveis políticos para o estado e a evolução da igualdade de género nos Estados-Membros em questão, medidos, por exemplo, pelo Índice de Igualdade de Género. Deve igualmente incentivar os Estados-Membros a inspirarem-se mutuamente e a partilharem boas práticas. A administração pública e as organizações públicas também devem dar o exemplo, reforçando a igualdade de género nas suas próprias atividades. Como boa prática, o CESE recomenda que estes intervenientes — bem como os sindicatos e as organizações de empregadores e da sociedade civil — divulguem os dados relativos ao equilíbrio entre os géneros nos seus conselhos de administração e de supervisão. A fim de alcançar uma perceção positiva em toda a sociedade, a campanha deve dirigir-se em especial aos homens e aos rapazes, com mensagens convincentes sobre os benefícios da igualdade de género.

2.11 A igualdade de género em matéria de participação no processo de decisão político a nível nacional, regional e municipal é decisiva, tendo em conta o impacto assinalável das decisões políticas nas vidas dos cidadãos. O aumento da percentagem de participação das mulheres na esfera política exige o reforço da sensibilização dos eleitores e dos partidos que apresentam candidatas.

2.12 Uma vez que o reforço da igualdade de género requer a introdução de medidas em vários domínios de intervenção, o CESE reitera o seu apelo aos responsáveis políticos aos níveis pertinentes para que respeitem o princípio da integração da perspetiva de género e incluam a vertente da igualdade de género em todas as decisões, nomeadamente em matéria de orçamentação, investimento e financiamento, bem como na contratação pública. A integração da perspetiva de género deve também ser devidamente acompanhada e avaliada. Além disso, importa adotar uma abordagem holística em matéria de igualdade de género, com especial destaque para os casos em que as questões de género se cruzam com outras características, por exemplo, a deficiência, a origem étnica, a monoparentalidade, o estatuto socioeconómico, a idade ou a orientação sexual.

2.13 O CESE incentiva todas as instituições da UE, os Estados-Membros e as partes interessadas a utilizarem de forma ativa o valioso trabalho realizado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género, nomeadamente no que diz respeito a dados e estatísticas desagregados por género. O CESE gostaria igualmente de sublinhar a importância de incluir de forma ativa os parceiros sociais nos esforços de promoção da igualdade de género, uma vez que esta está, em muitos aspetos, diretamente relacionada com o mercado de trabalho e com as condições de trabalho. A negociação coletiva é um instrumento fundamental para alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho. É igualmente importante utilizar o CESE como plataforma ativa para promover a cultura da igualdade de género ao longo da vida.

### 3. Observações na especialidade — o emprego na recuperação pós-pandemia

3.1 A pandemia de COVID-19 afetou tanto os homens como as mulheres, mas os seus efeitos foram diferentes e as repercussões da crise põem em risco os progressos realizados na última década em matéria de redução das desigualdades de género nos Estados-Membros. Além de afetar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a pandemia atingiu mais fortemente as mulheres, devido à perda do posto de trabalho ou a situações de desemprego temporário, pois os setores mais gravemente afetados empregavam predominantemente trabalhadoras <sup>(5)</sup>. As empresárias também se revelaram muito mais suscetíveis do que os homens ao encerramento das suas empresas devido à pandemia. A maior disparidade de género verificou-se na Europa e na América do Norte, onde as mulheres foram 50 % mais suscetíveis a esse encerramento do que os homens <sup>(6)</sup>.

3.2 Do ponto de vista da igualdade de género e da diversidade, um dos principais desafios na recuperação pós-pandemia consiste em assegurar que os planos nacionais de recuperação e resiliência sejam sensíveis às questões de género e incluam ações específicas para melhorar a igualdade de género no mercado de trabalho. As medidas devem igualmente criar as condições mais adequadas para o empreendedorismo e a atividade empresarial, incluindo a adoção de um quadro orçamental favorável e a remoção dos obstáculos ao empreendedorismo feminino.

<sup>(5)</sup> JO C 220 de 9.6.2021, p. 13.

<sup>(6)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

3.3 A necessidade de eliminar obstáculos e proporcionar incentivos aplica-se à participação global das mulheres nos mercados de trabalho, independentemente da profissão e das funções a desempenhar, mas também da idade. Embora seja fundamental assegurar a integração dos jovens nos mercados de trabalho através de oportunidades de emprego de qualidade, é igualmente importante criar oportunidades para um contributo adequado das pessoas mais velhas<sup>(7)</sup>. A inclusividade dos mercados de trabalho torna-se ainda mais importante, também do ponto de vista macroeconómico, tendo em conta os desafios resultantes do envelhecimento da população e da crescente falta de mão de obra qualificada em alguns setores.

3.4 O CESE salienta a necessidade de uma transposição mais ambiciosa e eficaz da Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida. As modalidades práticas com vista a promover e a facilitar um equilíbrio mais satisfatório entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores devem ser estabelecidas no processo de negociação coletiva, que é o instrumento adequado para assegurar as soluções e práticas mais eficazes, tendo em conta os interesses dos trabalhadores e das empresas. A par dos regimes de trabalho flexíveis e das licenças parentais flexíveis remuneradas, a fiscalidade e os demais incentivos à permanência das mulheres no mercado de trabalho contribuem para reforçar a igualdade de género. A existência de licenças de paternidade adequadamente remuneradas, especialmente nos primeiros meses, incentivaria o pai a gozar de uma licença mais longa, ajudando-o a desenvolver uma relação mais estreita com o bebé, e ajudaria a mãe a recuperar, reforçando simultaneamente o seu equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A tributação separada dos rendimentos dos cônjuges contribui para incentivar ambos os progenitores a participarem ativamente no mercado de trabalho. Importa reconhecer também que as medidas que possibilitam e incentivam o trabalho também contribuem para pensões mais dignas.

3.5 Embora a participação das mulheres nos mercados de trabalho tenha aumentado na última década, ainda existe uma clara segregação de género<sup>(8)</sup>. Subsistem desigualdades no acesso à educação e às oportunidades económicas em prejuízo das mulheres, apesar de a Europa apresentar as taxas de desigualdade mais baixas — com algumas diferenças entre a Europa Ocidental e a Europa Oriental — em comparação com outras partes do mundo<sup>(9)</sup>. O CESE apelou igualmente para a adoção de medidas imediatas para erradicar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres em todos os domínios e setores, nomeadamente através de medidas vinculativas em matéria de transparência salarial<sup>(10)</sup>, e salienta que as primeiras agravam as segundas, às quais as mulheres são particularmente vulneráveis.

Além disso, o contexto cultural e os estereótipos tradicionais afetam as opções profissionais das mulheres. Muito mais mulheres do que homens trabalham, por exemplo, na educação, na prestação de cuidados, na saúde e no setor social, enquanto os homens têm uma presença dominante em setores como a construção e as indústrias pesadas.

3.6 Ao promover a igualdade de género no âmbito de uma agenda de desenvolvimento industrial inclusiva e sustentável, é necessário envidar esforços não apenas para reforçar a competitividade dos setores económicos em que as mulheres já representam uma parte significativa da mão de obra, mas também para lhes permitir participar em novos setores e funções. A inclusão das mulheres em novos setores e profissões de que estavam excluídas permitirá, por seu turno, que alguns setores emergentes prosperem, tirando pleno partido de conjuntos de competências mais ricos e diversificados. A oferta de empregos de qualidade é uma condição essencial para assegurar a não perpetuação das desigualdades de género existentes nesses setores.

3.7 A segregação de género também é visível na educação. Embora as mulheres concluam cursos superiores e participem na aprendizagem ao longo da vida, privilegiam áreas não associadas à ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Uma vez que a recuperação pós-pandemia deve acompanhar as transições ecológica e digital, as competências CTEM são hoje ainda mais essenciais. Além disso, paralelamente às competências funcionais, as competências emocionais (ou seja, pessoais e sociais) são essenciais, uma vez que constituem a base para desenvolver a resiliência, a força mental, a gestão de conflitos, a colaboração e a comunicação factual. No futuro, é essencial colocar a tónica na inteligência racional e emocional. A cultura de igualdade de género deve contemplar a educação emocional, de harmonia com as conclusões do Fórum Económico Mundial de 2021, que colocam a criatividade, a inteligência emocional e a resolução de problemas complexos entre as sete competências humanas principais<sup>(11)</sup>.

<sup>(7)</sup> Para outros aspetos relativos ao género em conjugação com o envelhecimento, consultar o JO C 194 de 12.5.2022, p. 19.

<sup>(8)</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

<sup>(9)</sup> Índice de Desigualdade de Género.

<sup>(10)</sup> JO C 341 de 24.8.2021, p. 84.

<sup>(11)</sup> A empresa UPN'CHANGE ([www.upnchange.com](http://www.upnchange.com)), uma empresa do setor digital em fase de arranque e fundada por mulheres, encontrou formas de traduzir conhecimentos especializados de psicologia e orientação em ferramentas digitais simples para ajudar as pessoas a desenvolver competências pessoais, sociais e criativas. A visão da UPN'CHANGE é libertar o potencial dos trabalhadores e das equipas graças a ferramentas digitais que permitam às organizações alcançar um êxito sustentável. Com efeito, um conjunto de competências adequadas significa uma colaboração eficaz. Uma colaboração eficaz significa inovação. E a inovação significa crescimento para todos.

3.8 No que diz respeito à transformação digital, é visível uma clara segregação de género na educação e nos mercados de trabalho em termos de licenciados em tecnologias da informação e comunicação (TIC), especialistas em TIC e cientistas e engenheiros em setores de alta tecnologia.

3.9 Incentivar o interesse das raparigas pelas CTEM é fundamental para as integrar com êxito nas profissões do futuro. Além disso, são necessárias medidas específicas e programas de desenvolvimento que contribuam para atrair as raparigas para carreiras relacionadas com as CTEM e para as manter nesses setores. Dentro de dez anos, nove em cada dez postos de trabalho exigirão competências digitais<sup>(12)</sup>. O futuro do trabalho trará consigo uma reorientação da procura para os profissionais tecnológicos, como engenheiros informáticos e especialistas em TIC. As mulheres representam 65 % dos trabalhadores europeus mas apenas 17 % da mão de obra do setor das TIC na Europa e, até 2026, 57 % dos postos de trabalho que deverão ser substituídos pela tecnologia seriam ocupados por mulheres<sup>(13)</sup>.

3.10 A participação das mulheres no desenvolvimento da inteligência artificial é essencial também para evitar algoritmos assentes em dados tendenciosos sobre a realidade que geram resultados enviesados. Importa igualmente adotar uma abordagem interseccional neste domínio. Além disso, uma vez que o acesso a ligações de alta velocidade e as competências digitais constituem a base necessária para o êxito da transformação digital, estes recursos devem estar disponíveis e acessíveis a todos, independentemente do género, idade, deficiência, contexto socioeconómico ou localização geográfica.

3.11 A sub-representação das mulheres nos domínios tecnológicos é problemático também do ponto de vista da transição ecológica, já que a resposta às alterações climáticas e aos problemas ambientais exige o desenvolvimento e a introdução de muitos tipos de soluções tecnológicas.

3.12 Embora devam ser consideradas como parte integrante de todas as profissões, as competências digitais e as competências verdes podem potencialmente atrair mais os jovens do que os trabalhadores mais velhos. Por outro lado, existe claramente uma diferença entre as competências profissionais em matéria de TIC, que incluem a gestão de dados e a edição assistida por computador, e a literacia digital geralmente associada aos jovens, como o envio de mensagens e a utilização recreativa da Internet.

3.13 Além das competências CTEM, é também importante incentivar as raparigas a estudar economia e gestão, a fim de as preparar para cargos de liderança. Além disso, é importante orientá-las para a aquisição de competências empresariais e de gestão de riscos e reforçar a sua autoconfiança, a fim de prevenir e combater a síndrome do impostor<sup>(14)</sup>. Ao analisar a tipologia de personalidades das mulheres em situações de *stress*, parece haver uma tendência entre as mulheres para personalidades mais introversas em detrimento de personalidades mais extroversas. A consequência é as mulheres evitarem cargos de grande exposição devido ao receio de serem objeto de comentários negativos de outras pessoas, que podem levar a peito, sentirem que não são qualificadas se não cumprirem, ou mesmo excederem, todas as especificações de uma descrição de funções, e não quererem ocupar uma posição meramente graças a uma quota. Esta situação está frequentemente relacionada com convicções e medos (inconscientes). Embora o reforço das aptidões e competências exija medidas práticas ao nível dos métodos de ensino e aprendizagem e da orientação profissional, é importante associar também estes objetivos ao programa geral de sensibilização sobre a cultura de igualdade de género ao longo da vida.

3.14 Um aspeto específico a abordar é o enviesamento de género nos cuidados de saúde, devido à falta de investigação, à educação centrada nos homens, aos erros de diagnóstico e ao tratamento insuficiente. O desconhecimento das diferenças entre os sexos e os géneros em algumas especialidades médicas conduz facilmente a um diagnóstico ou medicação incorretos, porque os sintomas femininos diferem dos sintomas masculinos ou porque as posologias dos medicamentos se baseiam em ensaios clínicos realizados maioritariamente em homens. Falta também investigação sobre problemas específicos das mulheres, como a endometriose e a menopausa, e faltam dados repartidos por género na investigação, o que dificulta a compreensão dos mecanismos subjacentes aos problemas de saúde e compromete as tentativas de encontrar uma resposta adequada para, por exemplo, o risco acrescido de síndrome pós-COVID-19 nas mulheres.

<sup>(12)</sup> Reunião anual do Fórum Económico Mundial, 2020.

<sup>(13)</sup> *Ibid.*

<sup>(14)</sup> A síndrome do impostor é um fenómeno em que uma pessoa tem dúvidas sobre as suas capacidades, podendo impedi-la de se candidatar a cargos de liderança ou de grande exposição. Em especial, as pessoas muito reflexivas, que tendem a afastar-se quando se deparam com situações de *stress*, demonstram dificuldades em lidar com pessoas que manifestam uma grande autoconfiança.

3.15 O CESE salienta que, para evitar o impacto negativo de uma medicina enviesada na participação das mulheres no mercado de trabalho, todas as estratégias sanitárias e farmacêuticas europeias devem ter em conta e corrigir o enviesamento de género e as diferenças entre os sexos e os géneros. Além disso, o direito das mulheres a tomar decisões autónomas sobre o seu próprio corpo deve ser plenamente respeitado.

#### 4. Observações na especialidade — equilíbrio entre vida profissional e pessoal

4.1 A igualdade de género em matéria de equilíbrio entre vida profissional e pessoal é muito importante para a economia e a sociedade, uma vez que está estreitamente relacionada com o bem-estar e o nível global de emprego e de participação nos mercados de trabalho, bem como com as carreiras e os cargos nos setores público e privado. Tal aplica-se a várias funções e responsabilidades nas empresas, nas administrações e na tomada de decisões políticas.

4.2 O equilíbrio entre vida profissional e pessoal constitui um desafio maior para as mulheres do que para os homens, uma vez que as mulheres estão mais representadas no trabalho doméstico e nas responsabilidades de prestação de cuidados sem remuneração. Segundo o Índice de Igualdade de Género <sup>(15)</sup>, <sup>(16)</sup>, a pontuação da UE diminuiu desde 2010 no aspeto do tempo, que mede a distribuição do trabalho doméstico e das responsabilidades de prestação de cuidados. As divergências significativas entre Estados-Membros refletem as diferenças entre os sistemas nacionais e as culturas familiares.

4.3 A pandemia aumentou a pressão sobre as famílias no que diz respeito ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, em particular para as mulheres e as mães solteiras. Por outro lado, no que se refere aos cuidados a crianças, existem indicadores de uma diminuição da desigualdade de género devido ao facto de ambos os progenitores se encontrarem em teletrabalho <sup>(17)</sup>. O teletrabalho pode criar diversas oportunidades que contribuem para a igualdade de género e, portanto, uma melhor coordenação pode constituir uma mais-valia. No entanto, o CESE alertou igualmente para a necessidade de evitar que o teletrabalho aumente ainda mais a repartição iníqua do trabalho doméstico entre homens e mulheres <sup>(18)</sup>. A pandemia afetou o equilíbrio entre vida profissional e pessoal das mulheres em diversas funções, incluindo empresárias, gestoras e trabalhadoras. Não se pode esquecer que as mulheres têm frequentemente um sentimento diferente de responsabilidade e de deverem prestar contas quando se trata de «cuidar de outras pessoas».

4.4 Muitos fatores relacionados com a igualdade de género estão dependentes da infraestrutura social nacional, que desempenha um papel importante no aumento da participação dos mercados de trabalho e na melhoria do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Os sistemas mais visíveis abrangem o sistema de prestação de cuidados, a licença parental, o sistema de ensino e as medidas no domínio do emprego.

4.5 Reiterando as suas recomendações anteriores <sup>(19)</sup>, o CESE considera importante que os Estados-Membros apliquem a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de forma ambiciosa, eficiente e atempada, a fim de proporcionar às famílias escolhas adequadas e mais equitativas, incluindo a promoção de uma licença parental mais bem remunerada para ambos os progenitores. Simultaneamente, a aplicação dessa diretiva deve ter em conta as necessidades das empresas, em especial as pequenas e médias empresas.

4.6 O CESE realça a necessidade de os Estados-Membros investirem em infraestruturas de prestação de cuidados diversificadas, incluindo acolhimento de crianças, cuidados pós-escolares, assistência a idosos e assistência a pessoas com deficiência, a fim de assegurar a sua acessibilidade e comportabilidade para todos. Insta os Estados-Membros a elaborarem, juntamente com os parceiros sociais, instrumentos adequados que ajudem as famílias a ter um acesso fácil e efetivo a serviços de apoio e de prestação de cuidados.

4.7 Além disso, para melhorar a igualdade de género no que se refere ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, é necessário desenvolver uma nova mentalidade a todos os níveis. Neste contexto, é fundamental reduzir e romper com o pensamento estereotipado assente nos papéis familiares, cabendo promover práticas de emprego que incentivem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tanto para as mulheres como para os homens.

#### 5. Observações na especialidade — liderança

5.1 Embora a legislação consagre a igualdade de género e a não discriminação no trabalho, a participação equitativa das mulheres e dos homens na liderança das empresas justifica-se não apenas por garantir a igualdade de oportunidades, mas também por proporcionar benefícios económicos e sociais mais vastos, através do seu contributo para perspetivas mais abrangentes, para a criatividade e para a competitividade <sup>(20)</sup>. É do interesse das empresas aproveitar a formação superior

<sup>(15)</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>

<sup>(16)</sup> Eurofound.

<sup>(17)</sup> Sevilla e Smith, 2020.

<sup>(18)</sup> JO C 220 de 9.6.2021, p. 13.

<sup>(19)</sup> JO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

<sup>(20)</sup> Ver também JO C 318 de 23.12.2009, p. 15 e JO C 341 de 21.11.2013, p. 6.

das mulheres e os seus talentos, apoiando a sua presença nos conselhos de administração e noutros cargos de liderança. Para tal, é necessária uma boa compreensão dos benefícios da diversidade, bem como do impacto negativo que a não promoção da diversidade em todos os domínios comporta para cada pessoa a título individual e para a sociedade em geral.

5.2 Embora exista ainda muita margem para melhorias, os maiores progressos registados na pontuação da UE no Índice de Igualdade de Género desde 2010 dizem respeito à vertente do poder, que mede a evolução na tomada de decisões políticas e económicas. A melhoria mais significativa foi o aumento da presença de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa. Este fator é o grande responsável pelo aumento global da pontuação do índice <sup>(21)</sup>.

5.3 A forma de reforçar a diversidade de género nos conselhos de administração das empresas varia consoante os Estados-Membros <sup>(22)</sup> e existem diferenças claras no que diz respeito à situação atual e aos progressos realizados ao longo do tempo. Alguns Estados-Membros adotaram quotas nacionais obrigatórias para as grandes empresas cotadas em bolsa, que variam entre 25 % e 40 % <sup>(23)</sup>. Por outro lado, alguns Estados-Membros ultrapassaram a média da UE ou realizaram progressos substanciais sem quotas, baseando-se na autorregulação. Em França, onde foi introduzida legislação em 2011, mais de 40 % dos membros de conselhos de administração são mulheres, e oito países ultrapassaram o limiar de um terço. Simultaneamente, em alguns Estados-Membros, a quota é inferior a 10 %. A quota média na UE é de aproximadamente 30 %.

5.4 Também existem diferenças entre empresas. Enquanto as principais empresas realizaram progressos consideráveis, a mudança é menos visível nas empresas de menor dimensão <sup>(24)</sup>. Importa salientar também que, embora os membros dos conselhos de administração sejam frequentemente diretores executivos, os países com melhores percentagens de mulheres em cargos de direção executiva em grandes empresas parecem não ser os países com melhores desempenhos no que se refere aos membros dos conselhos de administração <sup>(25)</sup>.

5.5 Por conseguinte, parece não existir uma explicação única para as diferenças entre Estados-Membros. É natural que tal aconteça, já que as diferenças entre tradições e culturas nacionais desempenham um papel significativo no desenvolvimento da igualdade de género. É fundamental apoiar um desenvolvimento positivo, a partilha de boas práticas e a aprendizagem com as experiências dos outros.

5.6 O CESE reitera igualmente as suas conclusões e recomendações nesta matéria <sup>(26)</sup> e congratula-se com o acordo político recentemente alcançado entre o Parlamento Europeu e o Conselho sobre a Diretiva Mulheres nos Conselhos de Administração, proposta pela Comissão em 2012. O Comité convida as instituições da UE a avançarem sem demoras para a sua aplicação rápida e eficiente. Os Estados-Membros, depois de consultados os parceiros sociais, estão mais bem posicionados para tomar decisões sobre as medidas concretas mais adequadas para aumentar a percentagem de mulheres nos conselhos de administração, tendo presente que cabe aos proprietários das empresas determinar a composição desses órgãos.

5.7 O CESE considera importante promover a liderança das mulheres através de programas comuns para mulheres dirigentes e candidatas a cargos de direção e de alta gestão, bem como de formação e mentoria individuais <sup>(27)</sup>. Incentiva as empresas a investirem nesses programas, que poderiam igualmente beneficiar de financiamento da UE. A promoção das mulheres a cargos de dirigentes nas empresas também deve ser acompanhada de uma remuneração igual à dos homens que ocupem os mesmos cargos, de acordo com o princípio de salário igual por trabalho igual, que o CESE apoia plenamente.

<sup>(21)</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género, «Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020» [Resumo estatístico: o equilíbrio entre os géneros nos conselhos de administração das empresas em 2020].

<sup>(22)</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

<sup>(23)</sup> <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

<sup>(24)</sup> «European Women on Boards» [Mulheres europeias nos conselhos de administração], <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

<sup>(25)</sup> Diversas fontes compiladas pela Câmara de Comércio da Finlândia, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

<sup>(26)</sup> JO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

<sup>(27)</sup> Um excelente exemplo são os programas de formação e apoio oferecidos pela WKÖ — [https://www.wko.at/service/Women\\_in\\_Business.html](https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html)

## 6. Observações na especialidade — empreendedorismo

6.1 A fim de promover o empreendedorismo, é necessário aproveitar todo o potencial da criatividade e das capacidades das mulheres. As empresárias também se revelaram fortes e resilientes face à crise e ao caos<sup>(28)</sup>.

6.2 As empresárias também foram duramente afetadas pela pandemia, tendo assumido uma parte desproporcionada das responsabilidades na prestação de cuidados, situação agravada devido à falta de serviços de acolhimento de crianças e ao confinamento. No entanto, muitas empresárias conseguiram transformar o novo contexto empresarial em seu benefício e inspirar outras pessoas, especialmente outras mulheres, a tornarem-se também empresárias e a criarem mais empresas, produzindo assim efeitos positivos, como a criação de emprego e um nível elevado de bem-estar.

6.3 A Europa apresenta uma das taxas mais baixas de empreendedorismo das mulheres em comparação com outras partes do mundo (5,7 %, contra uma média mundial de 11 %). Uma explicação é o facto de as mulheres nos países europeus disporem de mais opções de emprego em relação a outras partes do mundo. No entanto, a escassez de emprego continuou a ser a motivação mais frequentemente indicada para criar uma empresa, mais no caso das mulheres do que dos homens<sup>(29)</sup>.

6.4 O acesso ao financiamento é uma condição prévia do empreendedorismo, e cumpre assegurar a igualdade de acesso tanto ao financiamento privado como público. O CESE solicita que a avaliação dos critérios do financiamento pertinente, como o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, promova a igualdade no empreendedorismo e incentive os investimentos em projetos que reforcem a igualdade de género, nomeadamente no âmbito das infraestruturas digitais e de prestação de cuidados.

6.5 Na Europa, é muito mais provável que as mulheres que dirigem empresas tenham menos trabalhadores (entre 1 e 5), ou sejam trabalhadoras por conta própria. As mulheres de grupos etários superiores têm maior tendência para liderar empresas. Embora as mulheres considerem que o empreendedorismo é uma opção atrativa e, em média, sejam altamente instruídas, revelam um espírito empreendedor reduzido no que diz respeito a perspetivar novas oportunidades de negócio, dispor de competências para criar uma empresa e não ter medo do insucesso<sup>(30)</sup>.

6.6 A par de razões culturais, este tipo de perceção pode resultar das dificuldades em combinar as exigências da vida profissional e familiar. Consequentemente, as empresárias podem limitar-se a determinados setores e hesitar em expandir os seus negócios. Para incentivar o empreendedorismo das mulheres, é necessário ajudá-las a ultrapassar estas perceções e estes fatores restritivos<sup>(31)</sup>. Em consonância com o Programa Legislar Melhor, a estratégia de alto nível da UE para garantir que a legislação da UE, em geral, cumpre os seus objetivos da forma mais eficaz e eficiente, podem ser concedidos incentivos adicionais através de medidas de simplificação dos procedimentos administrativos e de redução dos custos de conformidade, sem prejudicar o nível de proteção da legislação pertinente<sup>(32)</sup>.

## 7. Observações na especialidade — refugiados ucranianos

7.1 A invasão da Ucrânia pela Rússia provocou uma crise humanitária sem precedentes, incluindo a chegada de milhares de refugiados requerentes de asilo — principalmente mulheres e crianças — aos Estados-Membros da UE. Todos os Estados-Membros, com o apoio da sociedade civil, fazem tudo o que está ao seu alcance para acolher e alojar os refugiados e os integrar nos mercados de trabalho, mas subsistem desafios que exigem soluções mais bem coordenadas<sup>(33)</sup>.

7.2 Uma vez que a maioria dos refugiados são mulheres com filhos, a dificuldade de acesso a serviços de assistência social, creches, jardins de infância e escolas constitui um obstáculo crítico que impede a sua integração no mercado de trabalho. Eliminar a barreira linguística, reconhecer a educação e as qualificações dos refugiados e promover a sua rápida requalificação e a melhoria das suas competências são também elementos centrais da integração. A garantia dos meios necessários para o trabalho à distância, como a conectividade de Internet e os dispositivos para a utilizar, é um dos instrumentos necessários para resolver este problema.

<sup>(28)</sup> «Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis» [O empreendedorismo das mulheres em 2020 e 2021: prosperar num cenário de crise]. Documento publicado pela Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

<sup>(29)</sup> *Ibid.*

<sup>(30)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

<sup>(31)</sup> Ver também JO C 299 de 4.10.2012, p. 24.

<sup>(32)</sup> Ver estudo de Stephanus Johannes Smit, «SME focus — Long- term strategy for the European industrial future» [Foco nas PME — Estratégia de longo prazo para o futuro industrial da Europa]. Departamento Temático das Políticas Económicas e Científicas e da Qualidade de Vida, Direção-Geral das Políticas Internas da União do Parlamento Europeu, PE 648.776 — abril de 2020.

<sup>(33)</sup> Com base nas propostas do JO C 242 de 23.7.2015, p. 9.

7.3 O CESE apela para a adoção de uma abordagem mais coordenada entre os Estados-Membros quando estes põem em prática as «Orientações políticas para o apoio da inclusão de refugiados ucranianos na educação: considerações, princípios fundamentais e práticas»<sup>(34)</sup>. O CESE convida igualmente a Comissão a ativar todas as possibilidades de financiamento, especialmente no caso dos Estados-Membros que acolhem um grande número de refugiados.

7.4 As mulheres expostas a situações de guerra e que fogem de conflitos são mais vulneráveis à exploração sexual e ao abuso sexual. A violação é frequentemente utilizada como uma arma na guerra. Para as mulheres ucranianas refugiadas, e em especial para as vítimas de violação, é fundamental ter acesso a serviços de saúde sexual e reprodutiva, incluindo contraceção, contraceção de emergência, interrupção voluntária de gravidez segura e aconselhamento psicológico pós-traumático. As mulheres nunca devem ser forçadas a levar ao termo uma gravidez indesejada. A ausência desses serviços nos Estados-Membros nunca deve ser uma razão para as impedir de sair de um país não seguro. Todos os Estados-Membros devem assegurar o acesso de todos os refugiados a esses serviços. Regra geral, deve ser oferecido aconselhamento psicológico pós-traumático a todos os refugiados, pois a sua ausência torna-se terreno fértil para o surgimento de conflitos e emoções negativas que acarretam custos enormes para os Estados! Neste domínio, existe uma necessidade vital de ofertas de apoio híbridas e de fácil acesso, pelo que importa apoiar de forma sistemática o financiamento dessas empresas em fase de arranque.

7.5 Uma outra questão a resolver é o estado vacinal dos refugiados, em especial das crianças. O facto de a UE dispor de programas de vacinação consolidados para crianças permitiu erradicar algumas doenças perigosas, como a poliomielite, a varíola, alguns tipos de hepatite, etc. A fim de preservar esta conquista, os Estados-Membros devem mobilizar os seus sistemas de saúde, e a disponibilização de orientações a nível da UE será muito útil neste processo. Surgem complicações suplementares pelo facto de, em muitos Estados-Membros, o acesso à assistência social, por exemplo jardins de infância ou escolas, exigir uma situação vacinal completa.

7.6 Posteriormente, a reconstrução da Ucrânia deve ser uma oportunidade para reforçar a igualdade de género entre os ucranianos, construindo infraestruturas de educação, saúde, sociais e digitais, entre outras.

Bruxelas, 13 de julho de 2022.

*A Presidente*  
*do Comité Económico e Social Europeu*  
Christa SCHWENG

---

<sup>(34)</sup> <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

## ANEXO

A seguinte proposta de alteração foi rejeitada durante o debate, tendo recolhido, contudo, pelo menos um quarto dos sufrágios expressos (artigo 43.º, n.º 2, do Regimento):

**ALTERAÇÃO 1****Proposta por:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/731 — Igualdade de género****Ponto 3.5**

Alterar.

Projeto de parecer	Alteração
<p>Embora a participação das mulheres nos mercados de trabalho tenha aumentado na última década, ainda existe uma clara segregação de género <sup>(1)</sup>. Subsistem desigualdades no acesso à educação e às oportunidades económicas em prejuízo das mulheres, apesar de a Europa apresentar as taxas de desigualdade mais baixas — com algumas diferenças entre a Europa Ocidental e a Europa Oriental — em comparação com outras partes do mundo <sup>(2)</sup>. O CESE apelou igualmente para a adoção de medidas imediatas para erradicar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres em todos os domínios e setores, nomeadamente através de medidas <b>vinculativas</b> em matéria de transparência salarial <sup>(3)</sup>, e salienta que as primeiras agravam as segundas, às quais as mulheres são particularmente vulneráveis.</p> <p>Além disso, o contexto cultural e os estereótipos tradicionais afetam as opções profissionais das mulheres. Muito mais mulheres do que homens trabalham, por exemplo, na educação, na prestação de cuidados, na saúde e no setor social, enquanto os homens têm uma presença dominante em setores como a construção e as indústrias pesadas.</p> <p><sup>(1)</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género.  <sup>(2)</sup> Índice de Desigualdade de Género.  <sup>(3)</sup> Parecer do CESE SOC/678.</p>	<p>Embora a participação das mulheres nos mercados de trabalho tenha aumentado na última década, ainda existe uma clara segregação de género <sup>(1)</sup>. Subsistem desigualdades no acesso à educação e às oportunidades económicas em prejuízo das mulheres, apesar de a Europa apresentar as taxas de desigualdade mais baixas — com algumas diferenças entre a Europa Ocidental e a Europa Oriental — em comparação com outras partes do mundo <sup>(2)</sup>. O CESE apelou igualmente para a adoção de medidas imediatas para erradicar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres em todos os domínios e setores, nomeadamente através <b>da promoção</b> de medidas em matéria de transparência salarial <sup>(3)</sup>, e salienta que as primeiras agravam as segundas, às quais as mulheres são particularmente vulneráveis.</p> <p>Além disso, o contexto cultural e os estereótipos tradicionais afetam as opções profissionais das mulheres. Muito mais mulheres do que homens trabalham, por exemplo, na educação, na prestação de cuidados, na saúde e no setor social, enquanto os homens têm uma presença dominante em setores como a construção e as indústrias pesadas.</p> <p><sup>(1)</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género.  <sup>(2)</sup> Índice de Desigualdade de Género.  <sup>(3)</sup> Parecer do CESE SOC/678.</p>

**Resultado da votação**

Votos a favor: 93

Votos contra: 114

Abstenções: 12

---