

## PARECERES

## COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

574.A REUNIÃO PLENÁRIA DO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU,  
14.12.2022-15.12.2022

**Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Investimentos baseados no género nos planos nacionais de recuperação e resiliência**

(parecer de iniciativa)

(2023/C 100/02)

Relatora: **Cinzia DEL RIO**

Decisão da Plenária	20.1.2022
Base jurídica	Artigo 52.º, n.º 2, do Regimento Parecer de iniciativa
Competência	Secção da União Económica e Monetária e Coesão Económica e Social
Adoção em secção	8.11.2022
Adoção em plenária	14.12.2022
Reunião plenária n.º	574
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	163/5/14

### 1. Conclusões e recomendações

1.1. O CESE reitera que apenas uma maior e melhor convergência económica e social na União Europeia pode contribuir para assegurar a plena igualdade de género e a promoção da igualdade de oportunidades, através de medidas e estratégias em consonância com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

1.2. O CESE salienta que a maioria dos planos nacionais de recuperação e resiliência (PRR) foi elaborada pelos Estados-Membros sem uma avaliação *ex ante* do impacto dos investimentos destinados a eliminar as desigualdades de género e facilitar o acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho. Apenas um pequeno número de Estados adotou uma abordagem estratégica através de medidas e reformas específicas e transversais aos seis eixos de investimento previstos nos PRR. A metodologia adotada pela Comissão Europeia baseia-se numa avaliação de impacto do desempenho das medidas aplicadas. Nesse sentido, o CESE recomenda que a Comissão adote, na fase de avaliação, indicadores específicos comparáveis para medir as melhorias em matéria de igualdade de remuneração, acesso ao mercado de trabalho, conciliação do tempo de trabalho e de prestação de cuidados e promoção do empreendedorismo das mulheres.

1.3. Os PRR incluem medidas diretas e indiretas, com diferentes impactos a curto ou médio prazo, que visam incentivar o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, mas num contexto fragmentado e desigual entre os países. O CESE considera prioritário que, na execução dos PRR, se reforcem as medidas diretas e indiretas, para as quais terão de existir canais de investimento seguros e duradouros, graças à programação dos recursos a médio e longo prazo.

1.4. Entre as medidas diretas destinadas a promover o emprego das mulheres, o CESE considera que os incentivos à criação de empregos estáveis e de qualidade devem ser privilegiados em relação a outros incentivos ocasionais e ser excluídos do mapa dos auxílios estatais.

1.5. O CESE solicita que a cláusula de incentivo às empresas que promovem o emprego das mulheres seja reforçada através do alargamento a todos os projetos de contratação pública, e que os concursos públicos sejam regulamentados com uma indicação explícita dos objetivos em matéria de igualdade de género a cumprir pelas partes responsáveis pela execução.

1.6. O CESE congratula-se com as medidas de acompanhamento e apoio ao autoemprego previstas em alguns PRR e espera que o apoio abranja também ações de formação no domínio financeiro e da gestão, bem como o acesso aos instrumentos financeiros.

1.7. Tal como referido na comunicação da Comissão sobre a igualdade de género, o CESE considera importante que, no quadro da execução dos PRR, sejam adotadas medidas em matéria fiscal que reduzam a tributação da segunda fonte de rendimento de agregados familiares com baixos rendimentos e dos rendimentos das famílias monoparentais mais desfavorecidas.

1.8. As medidas indiretas dos PRR incluem o investimento em serviços de acolhimento de crianças e de prestação de cuidados. O CESE considera prioritário investir recursos em serviços que permitam conciliar o tempo de trabalho com a prestação de cuidados de longa duração, bem como criar serviços complementares de apoio à família, que devem ser acessíveis aos agregados familiares com baixos rendimentos.

1.9. O CESE entende que já não é possível adiar investimentos específicos que incentivem a inscrição das raparigas nos cursos técnicos e científicos (CTEM) do ensino secundário e universitário e promovam o emprego das mulheres, incluindo em setores caracterizados atualmente por uma mão de obra predominantemente masculina, de acordo com uma visão de médio e longo prazo.

1.10. O CESE recomenda que a programação dos PRR seja feita em coordenação e complementaridade com todos os outros recursos e programas comunitários, começando pelos recursos e programas para a coesão e para as zonas rurais. A avaliação da Comissão Europeia no âmbito do Semestre Europeu com recomendações específicas por país deve ter em conta estes objetivos numa perspetiva de género e incluir novos indicadores transparentes e acessíveis, comparáveis entre países e repartidos por género.

1.11. O CESE recomenda que a orçamentação sensível ao género em todos os níveis da administração pública se torne obrigatória na fase do Semestre Europeu.

1.12. Os dados disponíveis revelam uma participação modesta e ocasional dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil na maioria dos países. O CESE recomenda que seja assegurada a sua plena participação na execução, acompanhamento e avaliação dos PRR, tanto a nível europeu como a nível nacional e local.

## 2. Introdução

2.1. O presente parecer visa destacar as reformas e os investimentos com impacto na promoção da igualdade de género previstos pelos Estados-Membros nos respetivos PRR, com base nas informações disponíveis e atualizadas pela Comissão Europeia, pelo Parlamento Europeu e pela Presidência da União Europeia. Note-se que o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) está a realizar um estudo sobre a igualdade de género e a integração da perspetiva de género na recuperação da COVID-19, a pedido da Presidência sueca do Conselho da UE em 2023 <sup>(1)</sup>, que incide exatamente sobre as medidas baseadas no género previstas em todas as fases do PRR, desde a programação à execução e avaliação, e analisa também até que ponto os Estados-Membros consideraram a igualdade como uma alavanca para a recuperação.

2.2. Em 21 de julho de 2020, o Conselho Europeu adotou, nas suas conclusões, o Instrumento de Recuperação da União Europeia (Next Generation EU), juntamente com o Quadro Financeiro Plurianual para 2021-2027 (QFP 2021-2027). O QFP e o Instrumento de Recuperação da União Europeia ajudarão a promover a igualdade de oportunidades assegurando que as atividades e medidas dos programas e instrumentos pertinentes integram a perspetiva de género e contribuem eficazmente para a consecução da igualdade, em consonância com a estratégia europeia.

---

<sup>(1)</sup> Cf. estudo do EIGE intitulado *Gender equality and gender mainstreaming in the COVID-19 recovery* [Igualdade de género e integração da perspetiva de género na recuperação da COVID-19], a publicar em 2023.

2.3. O Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>(2)</sup> cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR), que visa apoiar a recuperação pós-pandemia, promover a coesão e investir na transição ecológica e digital. O regulamento estabelece expressamente que os PRR devem promover a igualdade de género. O CESE concorda com o regulamento quanto à importância das medidas destinadas a combater as desigualdades de género, em consonância com os objetivos do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

2.4. Na Comunicação — Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável 2021, de 17 de setembro de 2020, a Comissão Europeia expôs as linhas diretrizes para o MRR, apelando aos Estados-Membros para que prestem especial atenção aos grupos desfavorecidos, às mulheres e aos jovens que ingressam no mercado de trabalho, criando oportunidades de emprego de qualidade.

2.5. O Regulamento Delegado da UE de 28 de setembro de 2021 estabelece os indicadores comuns e os elementos pormenorizados da grelha de avaliação da recuperação e resiliência, identificando 14 indicadores. Dos indicadores identificados, apenas quatro preveem a repartição por género<sup>(3)</sup>. Por exemplo, os indicadores 6 e 9 carecem de uma repartição por género que permita identificar as empresas apoiadas dirigidas por mulheres.

2.6. A guerra na Ucrânia, na sequência da agressão russa, causou um desaceleramento significativo do crescimento, com perspetivas incertas para o futuro, nomeadamente no que se refere ao aprovisionamento de recursos energéticos e ao aumento galopante dos custos, fatores que condicionam a repartição das despesas e dos investimentos nos orçamentos nacionais. Esse clima de incerteza afetará também a execução dos PRR.

2.7. O mundo do trabalho e a sociedade no seu conjunto tentam sair da crise contando com uma recuperação económica e social a longo prazo, na qual se baseiam os PRR. Essa recuperação não pode prescindir da adoção de um quadro de referência orientado para a igualdade de género a fim de combater e superar as desigualdades e as disparidades de género que a crise da COVID-19, infelizmente, acentuou em alguns setores produtivos, grupos da população e territórios<sup>(4)</sup>.

### 3. Contexto, preparação do financiamento e recursos afetados aos PRR

3.1. A Comissão Europeia apresentou ao Parlamento Europeu e ao Conselho, no passado mês de julho, um relatório de revisão sobre a execução do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, que também aborda as desigualdades de género<sup>(5)</sup>. O relatório faz o ponto da situação das contribuições dos Estados-Membros com base nos PRR apresentados e destaca as prioridades dos 25 PRR analisados de acordo com os seis pilares de intervenção do MRR<sup>(6)</sup>.

3.2. A maioria das medidas propostas pelos Estados-Membros tem objetivos transversais e não incide especificamente na igualdade de género; das 129 medidas propostas nesse âmbito, apenas 13 foram lançadas e dotadas de investimentos até à data. Nem todos os Estados-Membros previram reformas e recursos que visem explicitamente os desafios relacionados com o género ou indiquem expressamente as mulheres como beneficiárias. As medidas inovadoras em setores com baixo emprego feminino também são fracas<sup>(7)</sup>. A maior parte concentra-se sobretudo nos serviços de acolhimento de crianças, de prestação de cuidados e de educação. O relatório da Comissão mostra que apenas os PRR de alguns países preveem uma abordagem estratégica através de medidas e reformas que visam a igualdade de género.

3.3. Certos Estados-Membros privilegiaram eixos específicos, como as medidas de coesão social e territorial, que colocam a tónica na igualdade de oportunidades, conceito que inclui frequentemente a igualdade de género, ou as medidas destinadas aos grupos vulneráveis, que muitas vezes abrangem também as mulheres e os jovens, ou, por último, as medidas

<sup>(2)</sup> Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (JO L 57 de 18.2.2021, p. 17).

<sup>(3)</sup> Estes indicadores específicos são: a) investigadores que trabalham em instalações de investigação apoiadas; b) número de pessoas que prosseguem estudos ou ações de formação; c) número de pessoas com emprego ou à procura de emprego; d) número de jovens entre os 15 e os 29 anos de idade que recebem apoio.

<sup>(4)</sup> Nota de investigação do EIGE de 2021 intitulada «Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic» [Igualdade de género e o impacto socioeconómico da pandemia de COVID-19].

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

<sup>(6)</sup> Os Países Baixos apresentaram o PRR tardiamente em comparação com outros países; o PRR da Hungria está atualmente suspenso devido a questões relacionadas com o respeito pelo Estado de direito.

<sup>(7)</sup> Ver a nota 1 e o artigo «PNRR Italia, Gender Gap e politiche per l'innovazione e la digitalizzazione nel PNRR: quali misure?» [O PRR da Itália: disparidade de género e políticas para a inovação e a digitalização: que medidas?] de Marusca de Castris, Università degli Studi di Roma Tre, e Barbara Martini, Università di Roma Tor Vergata, setembro de 2022.

destinadas a acompanhar a transição ecológica e digital, com especial incidência na formação, já que, em alguns países, as mulheres não beneficiam de igualdade de acesso aos programas de formação e requalificação. Note-se que a maioria dos Estados-Membros não identificou a violência de género como um dos desafios a abordar pelas medidas de apoio à igualdade de género dos PRR.

3.4. Os PRR foram elaborados com base numa avaliação *ex ante*, a nível nacional, da situação económica e social, em geral com prioridades de despesa já definidas que não tinham em conta a dimensão do género, nem em termos de recursos atribuídos nem do conteúdo dos projetos de investimento apresentados. A proposta original do Regulamento MRR da Comissão Europeia não incluía qualquer referência ao objetivo da igualdade de género e não mencionava expressamente as mulheres entre os beneficiários. Só posteriormente, devido à pressão exercida pelos parceiros económicos e sociais e pelas organizações da sociedade civil, é que o regulamento publicado em fevereiro de 2021 introduziu uma dimensão de género nos PRR. É também por esta razão que a dimensão de género e a orçamentação sensível ao género não estão presentes em todos os PRR, mas apenas nos que tinham inicialmente estabelecido um tipo de despesas e investimento orientados para o género.

3.5. Embora o Regulamento MRR exija que os Estados-Membros indiquem de que forma os PRR abordam as desigualdades de género, a avaliação de impacto só terá em conta o desempenho das medidas adotadas. Neste sentido, é importante que a Comissão Europeia meça, com a participação dos parceiros económicos e sociais e as organizações da sociedade civil, e utilizando indicadores específicos comparáveis, a eficácia das ações e dos investimentos previstos na fase de avaliação. Os dados recolhidos até à data não refletem a situação real a nível nacional. Por conseguinte, é difícil dizer hoje qual é o impacto, nos seis pilares, de algumas das medidas para combater a discriminação de género, especialmente as de natureza transversal.

3.6. Com base nos recursos afetados aos PRR, não é possível, neste momento, ter uma imagem clara dos investimentos apoiados não só pelo MRR mas também por recursos nacionais públicos e privados complementares direcionados exclusivamente para a igualdade de género nos vários domínios do mundo do trabalho e da sociedade. Apenas será possível quantificar os recursos afetados na fase de execução.

3.7. De acordo com o relatório da Comissão Europeia sobre as medidas específicas em matéria de igualdade de género previstas nos PRR, o peso deste tipo de medidas varia consideravelmente, dos 11 % registados na Suécia a menos de 1 % na Croácia, com vários países a apresentarem um valor inferior a 2 %. No entanto, seria igualmente necessário ter em conta o impacto das medidas indiretas previstas nos PRR e das medidas diretas e indiretas adotadas no quadro do Instrumento de Recuperação da União Europeia, em complemento dos PRR, como a Assistência à Recuperação para a Coesão e os Territórios da Europa (REACT-EU) e o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER).

3.8. Do relatório da Comissão Europeia e dos primeiros dados recolhidos pelo EIGE, entrevê-se um panorama fragmentado e desigual nos vários Estados-Membros. Nem todos os países dispõem de dados repartidos por género, apesar de estes terem sido solicitados pela Comissão Europeia com vista a apresentar relatórios regulares e atempados sobre os fundos atribuídos à igualdade de género nos PRR com base em alguns elementos comuns.

3.9. Uma vez que nem todos os Estados-Membros disponibilizaram estudos aprofundados e discriminados por género antes da elaboração dos PRR, não possuímos uma avaliação do impacto das medidas na criação de emprego suplementar e de qualidade nem nos postos de trabalho qualificados. A igualdade de género foi considerada um princípio transversal genérico por 14 países<sup>(8)</sup>; apenas a Espanha indicou o critério da integração da perspectiva de género em todo o PRR. A Itália introduziu medidas específicas para a igualdade de género e avaliou o impacto das medidas também em termos de aumento do emprego, mas subsistem preocupações quanto à sua eficácia real e à qualidade das intervenções<sup>(9)</sup>. Noutros países, foram previstas medidas indiretas para promover a igualdade de género, como investimentos no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e em serviços de prestação de cuidados, o incentivo à formação no domínio das CTEM e a melhoria das condições de trabalho e formação, que terão um impacto a médio e longo prazo, mas que não pode ser quantificado atualmente. Para além destes investimentos, alguns Estados-Membros previram medidas diretas, como incentivos à contratação e apoios ao empreendedorismo das mulheres.

<sup>(8)</sup> Ver nota 1.

<sup>(9)</sup> Ver nota 6.

3.10. Alguns países prestaram especial atenção à igualdade de género nos contratos públicos <sup>(10)</sup>, aplicando medidas de condicionalidade para o recrutamento de mulheres e jovens nos contratos públicos celebrados com recursos do PRR. Seria desejável regulamentar os concursos públicos com uma indicação explícita dos objetivos em matéria de igualdade de género a cumprir pelas partes responsáveis pela execução.

3.11. Entre os PRR inovadores neste domínio contam-se, por exemplo, os de Espanha, Itália e França. Espanha assumiu, no seu PRR, um compromisso importante prevendo a inclusão, em todos os procedimentos administrativos públicos, de uma perspetiva de género. No caso de Itália, o PRR introduziu orientações sobre a igualdade de oportunidades nos contratos financiados pelo PRR que preveem a inclusão de incentivos e cláusulas-tipo nos anúncios dos concursos, diferenciados em função do setor, do tipo e da natureza do projeto. Os proponentes são obrigados a reservar 30 % dos recrutamentos destinados à execução do contrato a jovens com menos de 36 anos e mulheres, e deverão possuir uma certificação de que respeitam a igualdade de género. O PRR de França, por outro lado, estabeleceu a introdução de novos indicadores para as empresas calcularem a igualdade profissional e os progressos realizados através de um plano de ação, ao passo que os PRR da Irlanda e da Croácia atribuem prémios de financiamento às empresas que cumprem os critérios de promoção da igualdade de género <sup>(11)</sup>.

3.12. O relatório da Comissão Europeia de julho de 2022 mostra que as consultas dos parceiros económicos e sociais e das organizações da sociedade civil durante a elaboração dos PRR foram muito modestas e ocasionais. Os agentes sociais e outras organizações da sociedade civil manifestam grande preocupação relativamente à sua participação na fase de execução e acompanhamento das medidas. Em particular, os peritos em questões de género consideram <sup>(12)</sup> que, sem dados fiáveis, comparáveis e específicos, desagregados por género, mas sobretudo de qualidade e que abrangem diferentes domínios e setores, será difícil avaliar o impacto das medidas. O CESE recomenda vivamente que as instituições europeias, nacionais e regionais assegurem uma participação mais estreita dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil que promovem a igualdade de oportunidades nas fases de execução, avaliação e acompanhamento dos PRR.

#### 4. Avaliações do contexto dos PRR

4.1. O CESE salienta a importância de aplicar a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, que coloca a consecução da igualdade de género entre os seus 17 objetivos, juntamente com os objetivos estabelecidos na Comunicação da Comissão — Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 <sup>(13)</sup> relativos à participação equitativa nos diferentes setores económicos e às disparidades salariais entre homens e mulheres.

4.2. A Estratégia para a Igualdade de Género inclui políticas e medidas que visam combater todas as formas de discriminação e desigualdade, incluindo as que afetam a comunidade LGBTIQ <sup>(14)</sup>, e deve ser um ponto de referência para a execução dos PRR. O CESE salienta a importância de executar ações-chave, partilhadas com todas as partes e destinadas a assegurar a igualdade de participação e de oportunidades no mercado de trabalho, a reduzir as disparidades salariais para funções iguais e a combater a ausência das mulheres em cargos de direção, bem como a alcançar o equilíbrio entre os

---

<sup>(10)</sup> A igualdade de género nos contratos públicos constitui uma estratégia inovadora introduzida pela Comissão Europeia para promover os investimentos que favorecem a igualdade de género através da introdução de requisitos ou critérios de recompensa específicos sensíveis ao género para a participação nos concursos ou da introdução de critérios de adjudicação que incluem parâmetros sociais. A igualdade de género nos contratos públicos visa promover a igualdade de género no mercado de trabalho, melhorar a presença das mulheres em cargos de topo e reduzir a disparidade salarial. Relatório do EIGE, «Gender-responsive public procurement: the key to fair and efficient public spending in the EU» [Contratos públicos sensíveis ao género: a chave para uma despesa pública justa e eficiente na UE], publicado em 2022, que indica de que forma os contratos públicos podem promover e apoiar a igualdade de género melhorando a eficácia e qualidade da despesa pública, com estudos de caso e recomendações.

<sup>(11)</sup> Dados da análise do EIGE, ver nota 1.

<sup>(12)</sup> Nota informativa do Parlamento Europeu intitulada «Gender equality in the Recovery and Resilience Facility» [Igualdade de género no Mecanismo de Recuperação e Resiliência], publicada em abril de 2022, em que se manifesta preocupação com os resultados de vários estudos realizados a nível nacional por centros de investigação ou universidades.

<sup>(13)</sup> Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 5 de março de 2020 (COM(2020) 152 final).

<sup>(14)</sup> Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ (JO C 286 de 16.7.2021, p. 128).

géneros no processo de decisão e nas políticas. O CESE solicita a rápida adoção e aplicação da Diretiva sobre a transparência salarial<sup>(15)</sup>, que estabelece instrumentos e medidas a nível nacional para enfrentar e colmatar as disparidades, e apela para uma monitorização rigorosa das causas e responsabilidades.

4.3. O objetivo de uma melhor participação das mulheres no mercado de trabalho deve ser abordado de forma estrutural e abrangente e ter em consideração as variáveis económicas, educativas, geográficas, sociais e culturais, incluindo em zonas remotas e rurais. A este respeito, importa adotar uma abordagem integrada que tenha em conta o contributo de todas as instituições europeias, nacionais e regionais, e recorra a mecanismos eficazes de diálogo social com todos os intervenientes aos diferentes níveis.

4.4. A fim de aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, o CESE assinala a necessidade urgente de todos os Estados-Membros aplicarem o mais rapidamente possível a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar [Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>(16)</sup>], que introduz regras em matéria de licenças relacionadas com a família e regimes de trabalho flexíveis para os trabalhadores e promove a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre os progenitores, contribuindo para eliminar os obstáculos à livre escolha da maternidade e da parentalidade por parte das famílias.

4.5. As recomendações específicas por país (REP) de 2019 e 2020, no âmbito do Semestre Europeu, sobre as medidas a adotar para reduzir as desigualdades de género levaram alguns Estados-Membros a integrar uma dimensão de género nos PRR<sup>(17)</sup>. No entanto, lamentavelmente, estes esforços inscrevem-se num quadro fragmentado entre os diversos países.

4.6. No seguimento da pandemia e do impacto na situação das mulheres, as recomendações específicas por país foram esporádicas e ocasionais. Em 2022, apenas três países, a Áustria, a Alemanha e a Polónia, receberam recomendações relacionadas com a participação das mulheres no mercado de trabalho e o funcionamento dos serviços de acolhimento de crianças, enquanto outros 22 países receberam recomendações dirigidas a grupos desfavorecidos<sup>(18)</sup>, que conduziram a medidas indiretas relativas ao emprego ou à situação das mulheres, que são difíceis de quantificar. O CESE observa que, à luz dos dados existentes sobre o impacto da crise da COVID-19 na situação económica e social das mulheres, seriam desejáveis recomendações específicas em matéria de igualdade de género, a fim de promover uma programação *ex ante* coerente nos PRR, acompanhada também de investimentos específicos.

4.7. O EIGE destaca, em vários relatórios, a repartição desigual dos encargos familiares, especialmente no domínio da assistência a crianças e da prestação de cuidados de longa duração a pessoas idosas e a pessoas com deficiência<sup>(19)</sup>. Essa contribuição desigual para o agregado familiar é uma das razões principais do baixo nível de participação das mulheres no mercado de trabalho<sup>(20)</sup>. O confinamento e o encerramento das escolas vieram agravar a situação. Neste contexto, importa salientar que muitos PRR reconhecem a relação existente entre a prestação de cuidados não remunerados e as medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, pelo que introduziram medidas específicas que privilegiam o reforço dos serviços de acolhimento de crianças<sup>(21)</sup>.

4.8. Esses serviços devem também ser acessíveis às famílias mais desfavorecidas mediante a revisão dos critérios de fixação de preços, a fim de facilitar a sua utilização por todos. Deve ser prestada especial atenção à promoção do funcionamento a tempo inteiro das escolas de todos os tipos e níveis de ensino, com atividades curriculares e extracurriculares, e à implantação de serviços suplementares nos jardins de infância, como atividades de animação e apoio à família antes e depois do período das atividades letivas, e ao reforço da oferta pública de atividades de tempos livres de verão para raparigas e rapazes. Trata-se de medidas indiretas que necessitam de canais de investimento seguros e duradouros, que infelizmente não são acompanhadas de uma programação de recursos a médio e longo prazo nos PRR.

<sup>(15)</sup> A proposta de diretiva sobre a transparência salarial encontra-se em fase de negociação no trólogo.

<sup>(16)</sup> Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

<sup>(17)</sup> Relatório do Parlamento Europeu intitulado «Country Specific Recommendations and Recovery and Resilience Plans — Thematic overview on gender-related issues» [Recomendações específicas por país e planos de recuperação e resiliência — Síntese temática sobre as questões de género], publicado em outubro de 2021.

<sup>(18)</sup> Ver nota 14.

<sup>(19)</sup> Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Papel dos familiares cuidadores de pessoas com deficiência e de pessoas idosas: explosão do fenómeno durante a pandemia (JO C 75 de 28.2.2023, p. 75), que apresenta recomendações importantes sobre as medidas a adotar.

<sup>(20)</sup> Relatório do EIGE, «Gender Mainstreaming — Gender stakeholder consultation» [Integração da perspectiva de género — consulta das partes interessadas em matéria de género], publicado em 2019.

<sup>(21)</sup> Ver nota 1.

4.9. O CESE apela para que sejam ministradas, aos funcionários dos centros de emprego, ações de formação que integrem a perspetiva de género, a fim de desenvolver e difundir uma cultura livre de estereótipos de género. Ao mesmo tempo, importa promover parcerias entre as empresas e os trabalhadores no domínio do emprego e da formação, a fim de promover a integração das mulheres em setores com mão de obra predominantemente masculina.

4.10. O CESE concorda com a ideia de privilegiar os incentivos às empresas que recrutam mulheres elegíveis para beneficiar de políticas ativas, com contratos de trabalho estáveis e boas condições de trabalho. Além disso, considera importantes medidas destinadas a acompanhar e apoiar o autoempendedorismo, nomeadamente através de apoio direcionado especificamente para ações de formação no domínio financeiro e da gestão e para o acesso aos instrumentos financeiros <sup>(22)</sup>.

## 5. Observações específicas

5.1. A crise atingiu duramente as mulheres, que muitas vezes se veem obrigadas a aceitar trabalhos que não estão ao nível das suas qualificações. Além disso, o trabalho a tempo parcial involuntário é uma situação cada vez mais comum entre as mulheres trabalhadoras. A fim de inverter esta tendência, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e promover o emprego de qualidade e qualificado, é prioritário reforçar as medidas diretas e indiretas dos PRR.

5.2. Para reduzir as disparidades de género, o CESE recomenda que os PRR sejam programados em coordenação e complementaridade com todos os outros recursos e programas comunitários, começando pelos recursos e programas de coesão.

5.3. As diferenças e desigualdades de género existentes impedem que as políticas públicas sejam neutras do ponto de vista do género, pelo que é importante que todas as instituições, a nível europeu, nacional e local, adotem a orçamentação sensível ao género em complemento às políticas orçamentais. Para o efeito, o CESE recomenda que a orçamentação sensível ao género se torne obrigatória na fase do Semestre Europeu <sup>(23)</sup>.

5.4. O CESE alerta para o risco de o MRR, tal como concebido, poder aumentar as disparidades em alguns setores de produção, como o ecológico e o digital. Embora a igualdade de género seja uma prioridade transversal, sem medidas específicas e mensuráveis para promover o emprego das mulheres, inclusive em postos de trabalho altamente qualificados em setores com elevada proporção de mão de obra feminina, corre-se o risco de aumentar ainda mais as disparidades de género no emprego e de relegar um maior número de mulheres para as atividades menos lucrativas.

5.5. Os PRR devem incluir indicadores comparáveis que meçam as melhorias em matéria de igualdade salarial, acesso ao mercado de trabalho por setor, conciliação dos tempos de trabalho e de prestação de cuidados, crédito em condições preferenciais e incentivos à promoção do autoempendedorismo e do trabalho por conta própria das mulheres.

5.6. Os incentivos à contratação com duração indeterminada de mulheres devem ser privilegiados em relação a outros incentivos e devem ser excluídos do mapa dos auxílios estatais.

5.7. Melhorar a conciliação dos tempos de trabalho e de prestação de cuidados é um dos objetivos principais perseguidos para libertar todo o potencial das mulheres no mundo do trabalho e melhorar a produtividade das empresas. Para o efeito, o CESE considera prioritário investir em serviços que permitam conciliar a vida profissional com a prestação de cuidados, não só através de serviços complementares nos jardins de infância e da promoção de serviços educativos progressivamente gratuitos para crianças até aos 3 anos provenientes de agregados familiares com baixos rendimentos, mas também reforçando o investimento na implantação de serviços de assistência social e de cuidados de longa duração.

5.8. A concretização dos objetivos em termos de serviços que permitam conciliar a vida profissional com a prestação de cuidados deve ser sustentada pelo recrutamento de pessoas com competências específicas e pela formação contínua para todos os intervenientes nesses serviços, em que as mulheres são atualmente predominantes.

---

<sup>(22)</sup> O PRR espanhol destina 36 milhões de euros ao apoio a empresárias em início de atividade; o PRR italiano, por sua vez, mobiliza 400 milhões de euros para apoiar o empreendedorismo das mulheres.

Parecer do Comité Económico e Social Europeu — O investimento sensível ao género como forma de melhorar a igualdade de género na União Europeia (JO C 100, 16.3.2023, p. 16), que apresenta propostas para incentivar os investimentos no empreendedorismo das mulheres.

<sup>(23)</sup> Estudo da Comissão Europeia, «Gender Budgeting Practices: Concepts and Evidence» [Práticas de orçamentação sensível ao género: conceitos e dados], publicado em junho de 2022.

5.9. O CESE salienta a importância de alargar a cláusula de incentivo à contratação de mulheres a todos os contratos públicos, a fim de apoiar as empresas que se comprometam a criar empregos estáveis, a reforçar a inclusão social e a reduzir as disparidades de género no emprego.

5.10. As disparidades de género na ciência são muito significativas e verificam-se desde a primeira infância. Infelizmente, apenas alguns PRR apresentaram medidas para aumentar a inscrição das raparigas nos cursos técnicos e científicos do ensino secundário e universitário (CTEM). São necessários, por conseguinte, investimentos específicos em currículos que incentivem a participação das raparigas na ciência e nas atividades de investigação e desenvolvimento. Da mesma forma, há que canalizar investimentos e encontrar novas formas de apoio para projetos direcionados, a fim de assegurar o aumento da participação das mulheres em atividades inovadoras. Essas intervenções terão um impacto positivo a médio e longo prazo, pelo que devem ser programadas de forma estratégica.

5.11. O CESE considera importante agir também em matéria fiscal, no que secunda as indicações da Comissão <sup>(24)</sup>, reduzindo, de acordo com a legislação nacional, a tributação da segunda fonte do rendimento familiar, que corresponde frequentemente ao rendimento das mulheres, nas famílias de baixos rendimentos. É igualmente importante reduzir a tributação dos rendimentos das famílias monoparentais mais desfavorecidas.

5.12. Para além das medidas previstas nos PRR, o CESE propõe, a título de medidas de acompanhamento estratégicas, a certificação obrigatória da igualdade de género, para reduzir as disparidades de género e melhorar as condições de trabalho das mulheres, o combate à violência de género <sup>(25)</sup>, a difusão do «trabalho inteligente» (smart working) através da negociação com os parceiros sociais, e a aplicação do horário a tempo parcial, a título voluntário, remunerado de acordo com a legislação e a prática nacionais, para as mulheres que regressam ao trabalho após a licença de maternidade.

5.13. O CESE congratula-se com a abordagem adotada pela Comissão no relatório, que prevê o acompanhamento das medidas dos PRR de cada país numa perspetiva de género. Importa que as missões da Comissão Europeia nos diferentes Estados-Membros incidam especificamente nas medidas em vigor em matéria de igualdade de género, assegurando a transparência e a acessibilidade da gestão de dados.

5.14. O CESE recomenda que os parceiros económicos e sociais e a sociedade civil sejam plenamente associados à execução, ao acompanhamento e à avaliação dos PRR, nomeadamente através de instâncias de controlo específicas a nível europeu e nacional, a fim de promover a programação coordenada das iniciativas em matéria de igualdade de género.

Bruxelas, 14 de dezembro de 2022.

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

---

<sup>(24)</sup> Ver nota 10.

<sup>(25)</sup> Embora os Estados-Membros tenham sido exortados a ratificar a Convenção n.º 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, até à data o documento apenas foi ratificado por dois países europeus.