Conselho
da União Europeia

Bruxelas, 19 de outubro de 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Delegações
n.º doc. ant.:	14386/26
Assunto:	Conclusões do Conselho sobre a igualdade como motor do crescimento económico e da competitividade na UE

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre o assunto em epígrafe, aprovadas pelo Conselho EPSCO na sua reunião realizada a 19 de outubro de 2026[1].

---

[1] Foram introduzidas no texto pequenas correções de redação.

ANEXO

Conclusões do Conselho sobre
a igualdade como motor do crescimento económico e da competitividade na UE

RECORDANDO QUE:

1. A igualdade e a não discriminação são valores fundadores da União Europeia, consagrados nos Tratados da União Europeia, bem como na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

2. No âmbito do seu objetivo declarado de construir uma União da Igualdade, a Comissão elaborou estratégias destinadas a combater a discriminação, eliminar os obstáculos à participação e promover a igualdade e a inclusão. A UE adotou igualmente um quadro abrangente de atos legislativos que promovem a igualdade e proíbem a discriminação.

3. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o Plano de Ação conexo identificam os princípios da igualdade de oportunidades, da igualdade de género, da prevenção da pobreza e da exclusão social, da inclusão das pessoas com deficiência e da educação e acolhimento na primeira infância (EAPI) de qualidade e a preços comportáveis como pedras angulares da competitividade e de um modelo de crescimento sustentável e inclusivo. A Comunicação da Comissão sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais de 22 de julho de 2026 identifica as desigualdades, a equidade e a igualdade de oportunidades como domínios prioritários para novas ações e sublinha que as desigualdades persistentes constituem obstáculos estruturais à coesão, à resiliência, à inovação e à competitividade da União.

4. A Estratégia da Comissão de Combate à Pobreza e a Garantia Europeia para a Infância reforçada sublinham que o custo da inação no combate à pobreza é significativo e multifacetado. A pobreza compromete a coesão social, o bem-estar das crianças e a igualdade de oportunidades, enfraquecendo a democracia e entravando o potencial económico da Europa. Contribui igualmente para a transmissão intergeracional da desvantagem. Os preconceitos e o estigma podem colocar grupos específicos em desvantagem desde o início e ao longo da vida. As mulheres, as crianças e os grupos em situações vulneráveis estão mais expostos ao risco de pobreza ou exclusão social do que outros.

5. A Estratégia para reforçar a aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais na União Europeia em 2020-2030, apresentada pela Comissão, reitera o compromisso de assegurar que as instituições da União e os Estados-Membros aplicam a Carta no seu pleno potencial.

6. Na Bússola para a Competitividade da UE apresentada pela Comissão, na Comunicação sobre a União das Competências e no Roteiro para Empregos de Qualidade (que abre caminho a um futuro ato legislativo sobre empregos de qualidade) salienta-se que a força competitiva da Europa reside nos seus cidadãos. Na Bússola para a Competitividade, observa-se que é essencial criar condições para que todos tenham uma perspetiva igual de sucesso. Reconhecem-se os múltiplos e diversos obstáculos à entrada e permanência no mercado de trabalho enfrentados por mulheres, jovens e cidadãos mais velhos que querem continuar economicamente ativos, assim como por pessoas com deficiência e outros grupos sub--representados.

7. No relatório de alto nível sobre o futuro do mercado único, de Enrico Letta, e no relatório sobre a competitividade europeia, de Mario Draghi, sublinha-se que a força económica da Europa é cada vez mais moldada pelos seus alicerces sociais, pela sua base de competências e pela inclusão de todos os talentos. No relatório Draghi, sublinha-se que os esforços da UE para aperfeiçoar a sua vantagem competitiva têm de ser orientados pelos valores europeus, que deverão ser ainda mais reforçados pela sua ação. Observando que a discriminação persistente enfrentada por grupos específicos, seja devido ao género, à deficiência, à etnia ou a outros fatores, dificulta a sua plena participação no mercado único e compromete a promessa de oportunidades para todos, o relatório Letta apela a ações direcionadas, a um financiamento renovado e a um acompanhamento meticuloso para eliminar os obstáculos sistémicos. O roteiro «Uma Europa, Um Mercado», assinado pelo Conselho, pela Comissão Europeia e pelo Parlamento Europeu, apresenta um plano para alcançar progressos decisivos no reforço da competitividade europeia.

RECONHECENDO QUE:

8. O reforço da competitividade, da sustentabilidade e da produtividade é essencial para as perspetivas económicas da União Europeia.

9. As conclusões do relatório sobre a evolução do emprego e da situação social na Europa (ESDE)[2] em 2025 indicam que cerca de 51 milhões de pessoas em idade ativa permanecem fora do mercado de trabalho, incluindo cerca de 32 milhões de mulheres.

10. A discriminação e as desigualdades, incluindo as desigualdades de género, continuam a colocar obstáculos estruturais à participação plena, equitativa e significativa no mercado de trabalho. O aproveitamento do potencial de toda a população, nomeadamente assegurando que todos têm oportunidades iguais para participar plenamente na vida económica, política, cultural e social, contribuirá para a construção de uma sociedade mais competitiva, inclusiva e coesa, reforçando assim a resiliência democrática.

---

[2] *Employment and Social Developments in Europe 2025 – Employment, Social Affairs and Inclusion* [Evolução do emprego e da situação social na Europa em 2025 – Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão].

A igualdade como facilitador da competitividade

11. A não discriminação e a igualdade, incluindo a igualdade de género, são cruciais não só para o exercício e a proteção de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, mas também enquanto facilitadores económicos essenciais que contribuem diretamente para uma maior participação no mercado de trabalho, a produtividade e a inovação. Quando as pessoas enfrentam obstáculos ao emprego, à liderança, ao empreendedorismo ou ao desenvolvimento de competências, as economias não utilizam plenamente o capital humano disponível. Ao promover uma mão de obra diversificada e ao garantir que todos têm oportunidades iguais para desenvolver as suas competências e realizar o seu potencial, a União Europeia transforma os seus valores numa vantagem competitiva.

12. De acordo com a Carta dos Direitos Fundamentais, nomeadamente o artigo 21.º, «É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.». O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) também forneceu jurisprudência que interpreta estes motivos de discriminação. A existência de discriminação, bem como os vários motivos pelos quais pode ser vivida, nomeadamente as características que esses motivos abrangem, tem sido frequentemente assinalada pelo Conselho. Além disso, a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, o Comité Económico e Social Europeu, o Comité das Regiões Europeu e a Eurofound registaram ou documentaram a existência de discriminação na UE por estes motivos, incluindo a discriminação com base em características como a identidade de género.

13. A OCDE[3] demonstrou que a discriminação em razão da etnia, raça, religião, deficiência, idade, orientação sexual e identidade de género acarreta custos pessoais, sociais e económicos significativos e entrava a igualdade de oportunidades, nomeadamente:

a) Enfraquecendo o potencial económico e a coesão social, ao afetar negativamente o emprego, os rendimentos, o nível de escolaridade, a participação política e cívica e a saúde[4], e

b) Gerando desafios para as administrações públicas decorrentes do aumento da despesa pública, inclusive com a prestação de serviços como os cuidados de saúde, os cuidados de longa duração e o apoio social, bem como da perda de receitas originada pelo efeito multiplicador dos salários mais baixos no consumo e nas receitas fiscais.

14. Em contrapartida, a promoção da igualdade reforça a coesão social, gerando simultaneamente benefícios económicos.[5] Por exemplo, os dados da OCDE mostram que a melhoria da igualdade de rendimentos estimula o crescimento do PIB a longo prazo[6].

15. No esforço para desenvolver uma abordagem baseada em dados concretos a fim de aumentar a competitividade, a conceção e a execução de políticas que ofereçam igualdade de oportunidades para todos podem ser melhoradas mediante a utilização eficaz de todos os dados disponíveis e a melhoria da recolha, do tratamento, da desagregação e da análise dos dados relativos à igualdade e à não discriminação, nomeadamente tendo em conta a discriminação interseccional e melhorando o acesso aos dados administrativos. As informações sobre o mercado de trabalho e a previsão de competências podem também dar contributos importantes.

---

[3] OCDE, *Combatting Discrimination in the European Union* [Combater a discriminação na União Europeia], 2025.

[4] OCDE, *Combatting Discrimination in the European Union* [Combater a discriminação na União Europeia], 2025.

[5] Serviço de Estudos do Parlamento Europeu (2023), *Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe (2022-2032)* [Aumentar o valor acrescentado europeu numa era de desafios mundiais, Mapear o custo da não Europa (2022-2032)], EPRS_STU (2023) 734690_EN.pdf.

[6] OCDE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* [Todos no mesmo barco: Por que razão a redução das desigualdades beneficia toda a gente], Publicações da OCDE.

16.[7] As desigualdades persistentes tanto no acesso à educação como nos resultados da aprendizagem a todos os níveis acarretam o risco de enraizar desvantagens ao longo de gerações, enfraquecer a coesão social e reduzir o potencial económico da Europa a longo prazo, ao limitar as oportunidades das pessoas para participarem de forma plena, equitativa e significativa na sociedade e no mercado de trabalho. Políticas educativas nacionais direcionadas e transferências sociais adequadas são essenciais para combater essas desigualdades.

17. No domínio da igualdade de género,

a) Embora tenha sido realizado algum progresso ao longo da última década, as mulheres continuam a receber salários mais baixos e a ter taxas de emprego menores do que os homens e continuam a estar significativamente sub-representadas em cargos de liderança e de tomada de decisão, inclusive na política. É imperativo, para o crescimento económico da UE, aproveitar o potencial de todas as mulheres na sua qualidade de trabalhadoras, empreendedoras e líderes. A igualdade de género nos cargos de direção das empresas está associada a um melhor desempenho das empresas[8]. Pode também ter impactos positivos na resiliência das economias em resposta a mudanças estruturais, como as transições ecológica e digital[9].

b) Melhorias substanciais na igualdade de género poderão gerar até 10,5 milhões de postos de trabalho e aumentar a taxa de emprego da UE para 80 % até 2050[10]. Para além de cumprir o imperativo de fomentar a igualdade de género como direito fundamental, a promoção da igualdade de género representa uma condição prévia para o crescimento sustentável, a resiliência democrática e a competitividade a longo prazo. Com efeito, trata-se de um investimento de elevado rendimento, com potencial para fazer aumentar o PIB *per capita* da UE em até 9,6 %, o que é equivalente a 3,15 biliões de euros até 2050.

---

7 Ver Resolução do Conselho sobre o segundo ciclo do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação (2026-2030).

8 Ver, por exemplo, S&P Global. (2019). *Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability* [Apesar de continuarem a estar sub-representadas, as mulheres em cargos de direção estão a impulsionar a rentabilidade].

9 Comissão Europeia (2022), *The Macro Economic Benefits of Gender Equality* [Os benefícios macroeconómicos da igualdade de género], Anne Kingma e Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, março de 2022.

10 Ver a página Web do EIGE intitulada *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia | Instituto Europeu para a Igualdade de Género].

c) A fim de colmatar as persistentes disparidades e desigualdades de género, a Comissão Europeia adotou, em 2025, o Roteiro dos Direitos das Mulheres, bem como a Declaração de Princípios para uma sociedade igualitária em termos de género que o acompanha, que foi aprovada por todos os Estados-Membros. A Estratégia para a Igualdade de Género 2026-2030 da Comissão define ações com vista a aplicar os oito princípios do roteiro.

d) Para colmatar as disparidades de género no emprego[11], nos horários de trabalho[12], nos salários[13] e nas pensões[14], que exige abordar fatores estruturais, como a distribuição desigual dos cuidados e do apoio não remunerados, os estereótipos de género, a segregação profissional e a violência baseada no género contra as mulheres, é essencial para construir uma economia mais justa, assegurar a independência económica e a autossuficiência das mulheres ao longo da vida, proteger os grupos em maior risco de pobreza ao longo da vida e erradicar a pobreza. A disparidade de género no emprego, por exemplo, é particularmente acentuada em grupos como as mães (em especial as mães solteiras), as mulheres que prestam cuidados a familiares idosos, as mulheres com duplas responsabilidades de prestação de cuidados, as mulheres idosas, as mulheres migrantes, as mulheres vítimas de discriminação étnica e racial (incluindo as mulheres ciganas[15]), as mulheres com deficiência e as mulheres das zonas rurais e das regiões ultraperiféricas. A disparidade de género nas pensões é influenciada pelas interrupções de carreira associadas às responsabilidades de prestação de cuidados e ao trabalho a tempo parcial. Esta disparidade leva a que as mulheres idosas tenham pensões mais baixas e enfrentem um maior risco de pobreza do que os homens.

---

11 Em 2024, a taxa de emprego dos homens em idade ativa na UE excedeu a das mulheres em 10,0 pontos percentuais. Ver a página Web do Eurostat intitulada *Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat* [Estatísticas de género – Estatísticas explicadas – Eurostat].

12 OCDE, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* [Igualdade de género e crescimento económico: progressos passados e potencial futuro], documentos de trabalho da OCDE sobre questões sociais, emprego e migração, n.º 304, 2024.

13 A média da disparidade remuneratória em função do género na UE é de 11,1 %. Ver a página Web do Eurostat intitulada *Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat* [Estatísticas sobre a disparidade remuneratória em função do género – Estatísticas explicadas – Eurostat] (2024).

14 A média da disparidade de género nas pensões na UE é de 24,5 %. Ver a página Web do Eurostat intitulada *Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat* [Pensões das mulheres 25 % inferiores às dos homens em 2024 – Notícias – Eurostat].

15 Reconhecendo a diversidade das populações ciganas, o termo «cigano» é utilizado como termo genérico para designar um conjunto de diferentes grupos de origem cigana, tais como os romes, os sintis, os calós, os ciganos, os romanichéis e os baiaxes/rudari. Engloba também grupos como os ascális, os egipcianos, os grupos orientais (nomeadamente os domes, os lomes, os romes e os abdais), as comunidades viajantes, incluindo os viajantes étnicos, os ieniches e as populações abrangidas pelo termo administrativo «*gens du voyage*», bem como as pessoas que se identificam como ciganos, *tsiganes* ou *tziganes*, sem negar as especificidades de cada grupo.

e) Entre as medidas em vigor para reduzir as disparidades de género, incluem-se medidas em prol da conciliação entre a vida profissional e pessoal, como as descritas na Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida (Diretiva (UE) 2019/1158), na Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas (Diretiva (UE) 2022/2381) e nas disposições e políticas jurídicas em matéria de igualdade de remuneração e condições de trabalho, incluindo a Diretiva Transparência Salarial (Diretiva (UE) 2023/970), bem como medidas para prevenir e combater todas as formas de violência de género contra as mulheres, que continua a ser um obstáculo importante à participação plena, equitativa e significativa das mulheres no mercado de trabalho. Entre as medidas em vigor para combater a violência, incluem-se as estabelecidas na Diretiva (UE) 2024/1385 relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

f) A análise da Eurofound salienta igualmente que os instrumentos de transparência remuneratória podem servir de instrumento estratégico para impulsionar a competitividade, reforçando a aquisição e a retenção de talentos, melhorando o desempenho dos trabalhadores e facilitando a adoção de tecnologias e o desenvolvimento da mão de obra[16].

---

[16] Ver a página Web da Eurofound intitulada *Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound* [Balanço: novas experiências em matéria de aplicação e eficácia da transparênciaremuneratória em função do género | Eurofound].

g) A Eurofound demonstrou que disposições adequadas em matéria de tempo de trabalho e uma infraestrutura social favorável possibilitam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e uma participação mais plena no mercado de trabalho, com benefícios que vão além dos trabalhadores e se estendem às empresas e à sociedade em geral[17]. Tal como salientado na Estratégia para a Igualdade de Género da Comissão, muitas mulheres têm dificuldade em conciliar a vida profissional e a vida privada, uma vez que continuam a assumir uma parte desproporcionada da prestação de cuidados não remunerados e do trabalho doméstico, em comparação com os homens. Neste contexto, a criação de condições para a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, inclusive para todos os cuidadores, implica ter em conta as diferentes experiências de vida da gravidez, da maternidade, da paternidade e da parentalidade, bem como da prestação de cuidados a idosos e outras pessoas dependentes.

h) As mulheres realizam uma parte desproporcionada do trabalho de prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados ao longo da vida, o que constitui uma das principais razões pelas quais trabalham a tempo parcial ou são economicamente inativas. As mulheres estão também sobrerrepresentadas nas profissões de prestação de cuidados[18]. Prevê-se que a procura de cuidados na UE aumente[19] devido a fatores como as alterações demográficas e as pressões do mercado de trabalho. Uma vez que os serviços de prestação de cuidados são uma parte indispensável da infraestrutura social, o investimento neste setor é essencial para assegurar a competitividade e a igualdade de género.

---

[17] Eurofound (2026), *Inquérito europeu sobre as condições de trabalho de 2024*: relatório de síntese, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

[18] Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* [Rumo a uma sociedade do cuidado: combater a disparidade de género na prestação de cuidados], abril de 2025.

[19] Eurofound (2025), *Unpaid care in the EU* [Cuidados não remunerados na UE], Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

i) Ao mesmo tempo que se melhoram os resultados para as crianças e outras pessoas que necessitam de cuidados, a disponibilidade de serviços de EAPI acessíveis, de qualidade e a preços comportáveis, bem como de cuidados de longa duração e serviços de apoio de qualidade, tem também um forte impacto positivo na situação de emprego dos progenitores e cuidadores, em especial das mulheres. As políticas em matéria de licenças de prestação de cuidados e outras medidas destinadas a conciliar o trabalho, a família e a vida privada, incluindo medidas para promover a partilha equitativa do trabalho não remunerado de prestação de cuidados e apoio entre homens e mulheres, são também cruciais, uma vez que contribuem para a coesão social, o desenvolvimento demográfico sustentável, a resiliência do mercado de trabalho e a competitividade a longo prazo da União Europeia.

j) A disparidade de género em matéria de investimento[20], que se deve a obstáculos estruturais, comportamentais e institucionais, afeta negativamente as oportunidades de empreendedorismo e liderança das mulheres, cerceando o potencial de inovação da Europa. A investigação demonstrou que as empresas em fase de arranque lideradas por mulheres são economicamente mais bem-sucedidas e resilientes e que uma percentagem mais elevada de tais empresas propiciaria a inovação[21]. Porém, atualmente, a distribuição do capital de risco é fortemente desigual: para cada 100 euros investidos, menos de três euros são destinados a equipas lideradas por mulheres. Para colmatar a disparidade de género em matéria de investimento, é necessário combater o enviesamento de género na tomada de decisões financeiras e melhorar o acesso das mulheres às redes empresariais e aos investidores.

---

[20] Comissão Europeia, *The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds* [A disparidade de género em matéria de investimento que afeta tanto as empresas lideradas por mulheres como os fundos de investimento liderados por mulheres], outubro de 2025.

[21] Banco Europeu de Investimento, *Support for women entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* [Apoio às mulheres empreendedoras: dados de inquérito sobre a razão pela qual esse apoio faz sentido] https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k) O rápido avanço da tecnologia digital e da IA tem implicações de grande alcance para o futuro do trabalho. Tem um potencial positivo e pode ser ativamente utilizado para promover a igualdade de género em todos os domínios e colmatar lacunas sistémicas. Para concretizar este potencial, é igualmente necessário promover a participação das mulheres no desenvolvimento e na implantação da IA, permitindo-lhes assim moldar ativamente esta tecnologia e contribuir para a inovação e a competitividade da União. No entanto, é importante que instrumentos como o recrutamento e a gestão de trabalhadores baseados na IA sejam fiáveis e sejam concebidos, implantados e supervisionados de uma forma responsiva às questões de género e centrada no ser humano. Tal implicaria uma abordagem de segurança desde a conceção, uma supervisão humana eficaz, uma perspetiva dos direitos humanos, uma integração da perspetiva de género, uma avaliação regular dos enviesamentos, o desenvolvimento de sistemas de IA não discriminatórios e a utilização gerida de dados representativos e de elevada qualidade. Sem salvaguardas adequadas, a tecnologia digital e as ferramentas de IA podem ser prejudiciais para a igualdade e amplificar os preconceitos e a discriminação por diferentes motivos, perpetuar os estereótipos de género, as desigualdades de género e os fossos digitais existentes e reforçar o enviesamento de género e outros enviesamentos interseccionais. É importante que os utilizadores tenham não só competências técnicas, como também formação em matéria de combate à discriminação. É essencial assegurar que a transição digital seja responsiva às questões de género para que a Europa possa evitar reproduzir as desigualdades existentes nos setores emergentes e expandir a reserva de talentos necessária para a competitividade impulsionada pela inovação.

l) Tal como o Conselho observou nas suas Conclusões sobre a prevenção e o combate à ciberviolência contra as raparigas, é importante proteger as mulheres e as raparigas em linha, nomeadamente contra a violência possibilitada pela IA. A ciberviolência contra as mulheres e as raparigas tem importantes consequências sociais, políticas e económicas, ameaçando a democracia e a competitividade.

m) Além disso, dada a persistente segregação profissional horizontal e vertical do mercado de trabalho da UE, é provável que as mudanças tecnológicas produzam impactos diferentes para homens e mulheres. Por exemplo, embora o aumento do trabalho à distância possibilitado pela digitalização possa oferecer às mulheres uma maior flexibilidade, pode também reforçar os estereótipos de género e os padrões desiguais de partilha da prestação de cuidados e do trabalho doméstico. Na ausência de medidas direcionadas para combater os estereótipos de género e assegurar a igualdade de acesso à educação e ao emprego nos domínios das CTEM[22] e às competências digitais e de IA, apoiadas pela educação e por oportunidades de requalificação e melhoria de competências ao longo da vida, e de medidas destinadas a melhorar a retenção e a progressão na carreira das mulheres nas CTEM, existe o risco de agravar as disparidades setoriais e a clivagem digital entre homens e mulheres. De acordo com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), colmatar as disparidades de género nas CTEM contribuiria para um aumento do PIB equivalente a 820 mil milhões de euros e geraria até 1 200 000 postos de trabalho até 2050[23]. É igualmente essencial assegurar a igualdade de acesso ao domínio das SEAL[24] e incentivar mais homens a escolher carreiras neste setor e noutras profissões de prestação de cuidados. Uma abordagem responsiva às questões de género das políticas em matéria de competências, CTEM e HEAL pode contribuir tanto para a igualdade como para a competitividade, reduzindo a segregação, melhorando a adequação das competências às necessidades do mercado de trabalho e tornando os setores emergentes mais inclusivos e sustentáveis.

---

[22] Ciência, tecnologia, engenharia e matemática.
Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia | Instituto Europeu para a Igualdade de Género].

[24] Saúde, educação, administração e literacia.

18. No domínio da igualdade das pessoas LGBTI[25],

a) O terceiro inquérito LGBTIQ da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) concluiu que, na UE, atualmente, muitas das pessoas com uma orientação sexual, como lésbicas, gays, bissexuais, assexuais ou pansexuais, e/ou uma determinada identidade de género, mulheres e homens transgénero, pessoas não binárias e de género variante e pessoas intersexuais com características sexuais ou expressão de género diversas, são vítimas de discriminação, assédio e violência ou isolamento e exclusão devido a quem são. Além disso, segundo a FRA, 19 % dos inquiridos tinham sido vítimas de discriminação no emprego (no processo de procura de emprego ou no local de trabalho). Este número duplica no caso das mulheres transgénero (43 %) e dos homens transgénero (35 %). O inquérito revela igualmente a discriminação em domínios como a educação, os cuidados de saúde, a habitação e a vida social.

b) A Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ+ 2026-2030, da Comissão, sublinha que «[d]ar às pessoas LGBTIQ+ meios de agir (...) [i]mpulsiona o empreendedorismo, a inovação e promove o crescimento económico sustentável. Por exemplo, as cidades acolhedoras e inclusivas das pessoas LGBTIQ+ dispõem de "ecossistemas de inovação" mais robustos, de maiores concentrações de competências e talentos, de níveis mais elevados de empreendedorismo e de melhor qualidade de vida.».

---

25 No presente texto, os acrónimos LGBTI, LGBTIQ e LGBTIQ+ são utilizados em função da terminologia utilizada no documento, iniciativa ou domínio de intervenção específico que se referencia. De acordo com a Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ+ 2026-2030, da Comissão, «[a]s pessoas LGBTIQ+ são pessoas que:
• se sentem atraídas por pessoas do mesmo género (lésbicas, gays) ou de qualquer género (bissexuais);
• cuja identidade e/ou expressão de género não corresponde ao sexo que lhes foi atribuído à nascença (transgénero, não binárias);
• nascem com características sexuais que não se enquadram na definição típica de masculino ou feminino (intersexuais);
• cuja identidade não se enquadra numa classificação binária de sexualidade e/ou género (queer);
• se identificam com outras orientações sexuais ou identidades de género não especificamente captadas pelo acrónimo LGBTIQ (o +).»

c) A análise da OCDE[26] mostra que a inclusividade jurídica das pessoas LGBTI está positivamente associada ao desenvolvimento económico e que os países que introduziram mais proteções jurídicas para as pessoas LGBTI apresentam melhores resultados em termos de PIB *per capita*.

d) Um estudo do Banco Mundial sobre o custo económico do estigma e da exclusão das pessoas LGBT[27] concluiu que a discriminação contra este grupo conduz a uma redução da produtividade do trabalho e da produção, a um investimento ineficiente em capital humano devido a retornos da educação mais baixos e à discriminação em contextos educativos, à perda de produção como resultado das disparidades no domínio da saúde associadas à exclusão, e a custos para os serviços sociais e de saúde decorrentes da necessidade de fazer face aos efeitos da exclusão.

19. No domínio da deficiência,

a) Na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD), da qual são Partes todos os Estados-Membros e a UE, as Partes comprometem-se a tomar todas as medidas eficazes e necessárias para promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência através de medidas e serviços de apoio adequados. Para além das medidas de combate à discriminação, tal inclui assegurar a autodeterminação das pessoas com deficiência e a acessibilidade e adaptações razoáveis em todos os domínios da vida, com base no princípio do «desenho universal», nomeadamente nos domínios do emprego, da educação, da vida autónoma, da formação e do acesso a bens e serviços e seu fornecimento.

---

26 *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD* [Para lá do arco-íris? O caminho para a inclusão das pessoas LGBTI | OECD].

27 *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* [O custo económico do estigma e da exclusão das pessoas LGBT: um estudo de caso sobre a Índia].

b) Em 2024, apenas 51,8 % das pessoas com deficiência tinham emprego, em comparação com 71,8 % das pessoas sem deficiência[28]. A fim de permitir que as pessoas com deficiência façam escolhas de emprego em pé de igualdade com as demais, é necessário eliminar os obstáculos à participação no mercado de trabalho. Os obstáculos com impacto negativo na disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência incluem equívocos quanto ao custo dos ajustamentos do local de trabalho e à disponibilização de adaptações razoáveis. As lacunas em matéria de educação e formação inclusivas e acessíveis (incluindo melhoria de competências e requalificação), recrutamento, trabalho e progressão na carreira são também obstáculos importantes à participação no mercado de trabalho. Além disso, as mulheres com deficiência não só têm menos probabilidades de participar na força de trabalho[29], como também estão desproporcionadamente representadas no emprego a tempo parcial[30], o que muitas vezes não acontece por escolha própria e tem um efeito negativo na sua independência económica. As mulheres com deficiência podem enfrentar um risco acrescido de violência, o que, por sua vez, também afeta negativamente a sua autossuficiência financeira e a sua independência económica.

c) As medidas de execução, como as estabelecidas no recém-reforçado Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência da Comissão, podem assegurar a igualdade de acesso das pessoas com deficiência a empregos sustentáveis e de elevada qualidade no mercado de trabalho aberto, apoiando assim a sua autonomia económica e a sua inclusão social e permitindo simultaneamente que os empregadores e as economias beneficiem de uma reserva de talentos mais ampla e diversificada.

---

28 Ver página Web do Eurostat intitulada *Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat* [Disparidades no emprego para as mulheres e as pessoas com deficiência – Notícias – Eurostat].

29 Instituto Europeu para a Igualdade de Género, Índice de Igualdade de Género.

30 Eurofound (2023). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* [Alterar os mercados de trabalho – Como prevenir a inadequação entre as competências e os empregos em tempos de transição] – Documento de referência, Eurofound, Dublim.

d) A Estratégia da Comissão sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 e a Comunicação intitulada «Melhorar a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030» visam contribuir para a aplicação da CNUDPD. Na estratégia, salienta-se a necessidade de haver igualdade de acesso a empregos de qualidade, à educação, a uma vida independente, a bens e serviços e à vida cultural, ao desporto, às viagens e às atividades de lazer. Assegurar e melhorar a acessibilidade da educação a todos os níveis, incluindo o ensino superior e o ensino e formação profissionais, por meio de políticas inclusivas, da formação do pessoal e de serviços de apoio sólidos[31] e intervenções adaptadas, complementadas por empreendedorismo social apoiado e programas específicos de transição para o trabalho, pode ajudar a desbloquear todo o potencial das pessoas com deficiência e promover a sua participação equitativa no mercado de trabalho.

e) Tecnologias de apoio, a preços comportáveis, nomeadamente uma IA inclusiva e fiável, podem reforçar a independência, apoiar a comunicação, melhorar a acessibilidade e promover a igualdade de oportunidades de participação na sociedade, inclusive na educação, no emprego e na vida comunitária. Para promover a igualdade de oportunidades no desenvolvimento de competências digitais, na requalificação e na melhoria de competências, é fundamental assegurar que as ferramentas tecnológicas e o ambiente digital no seu conjunto sejam acessíveis, inclusivos e a preços comportáveis. É importante reconhecer o risco de impactos discriminatórios da IA, nomeadamente devido a enviesamentos nos dados de treino, e assegurar que os direitos das pessoas com deficiência sejam protegidos e promovidos no desenvolvimento e na utilização da IA.

f) O exercício dos direitos das pessoas com deficiência permite a sua plena participação na sociedade e apoia o seu contributo para as economias locais, por exemplo, através da transição para uma vida autónoma e de uma tomada de decisões assente em direitos.

---

[31] Comissão Europeia, *Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment* [Investigação sobre desigualdades e deficiência na UE, Rumo a um acesso justo e equitativo à saúde, à educação e ao emprego], outubro de 2025.

20. No domínio da luta contra o racismo,

a) Tal como demonstrado pela investigação realizada pela FRA, a persistência do racismo afeta negativamente todos os aspetos da vida[32] e tem consequências sociais e económicas significativas para as pessoas e os grupos expostos à discriminação em razão da origem racial ou étnica. Os trabalhos da FRA destacam este facto, mediante os seus inquéritos e relatórios sobre, nomeadamente, afrodescendentes, muçulmanos, judeus, ciganos, pessoas pertencentes a outras minorias étnicas ou raciais e pessoas com antecedentes migratórios. Por exemplo, os afrodescendentes são mais suscetíveis de ter contratos temporários e de trabalhar em profissões não qualificadas. A taxa de sobrequalificação[33] é mais elevada para os afrodescendentes do que para a população em geral (46 % face a 22 %). Os muçulmanos, alguns dos quais têm antepassados oriundos do Médio Oriente ou da África, são frequentemente vítimas de discriminação quando procuram trabalho (39 %) ou no local de trabalho (35 %). Além disso, dois em cada cinco muçulmanos (41 %) são sobrequalificados para o seu emprego, em comparação com 22 % da população em geral. A discriminação racial afeta de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, que enfrentam uma combinação de obstáculos baseados no género e na origem racial, inclusive na educação, no emprego e no acesso aos serviços.

b) A Estratégia da UE contra o Racismo 2026-2030, apresentada pela Comissão, reconhece a luta contra o racismo estrutural como um investimento estratégico na competitividade da União. Um estudo da OCDE de 2025 estima que a discriminação racial custe à UE até 12,7 mil milhões de euros por ano em perdas do PIB. O impacto socioeconómico da discriminação racial inclui o acesso reduzido ao emprego, dificuldades financeiras e uma exposição desproporcionadamente elevada à discriminação, de que resultam níveis mais baixos de segurança económica para as pessoas afetadas.

---

32 Ver a página Web da FRA intitulada *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights* [Os muçulmanos da Europa enfrentam cada vez mais racismo e discriminação | Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia], *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights* [Ser negro na UE – Experiências de afrodescendentes | Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia], *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights* [Acompanhamento e registo do antissemitismo na UE – Ponto da situação e caminhos a seguir | Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia].

33 Proporção de pessoas com ensino superior empregadas em profissões com qualificações baixas ou intermédias.

c) Os estudantes pertencentes a minorias raciais ou étnicas deparam-se frequentemente com racismo, o que prejudica o sucesso escolar e a sua capacidade para realizar o seu potencial. Os obstáculos persistem no mercado de trabalho, no qual os candidatos a emprego enfrentam obstáculos ao recrutamento conduzidos por humanos e facilitados pela tecnologia, por exemplo, por terem nomes percecionados como estrangeiros, por usarem vestuário religioso ou devido à cor da sua pele. Os trabalhadores pertencentes a minorias étnicas também enfrentam maiores obstáculos à progressão na carreira e um acesso reduzido a redes com influência.

21. No domínio da inclusão dos ciganos,

a) Os ciganos continuam a registar taxas muito mais elevadas de desvantagem económica e exclusão social do que a população em geral. Por exemplo, as pessoas percecionadas como ciganas, ou identificadas como sendo ciganas com base nos seus nomes, enfrentam obstáculos quando procuram emprego. Além disso, 36 % dos ciganos declararam ter sido vítimas de discriminação na procura de emprego. O Inquérito aos Ciganos de 2024 da FRA[34] revelou que apenas 54 % dos ciganos com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos tinham trabalho remunerado, valor significativamente inferior à taxa da população da UE em geral (74 %). Além disso, apenas 38 % das mulheres ciganas tinham trabalho remunerado, em comparação com 69 % dos homens ciganos.

b) Entre os obstáculos que dificultam o acesso ao mercado de trabalho incluem-se o anticiganismo, uma forma prevalecente de racismo reconhecida como uma causa profunda da discriminação e exclusão dos ciganos, que conduz à discriminação nos processos de contratação e no local de trabalho, a baixos níveis de educação e competências de base e à falta de acesso a programas e apoios públicos específicos.

---

[34] O inquérito abrangeu dez Estados-Membros da UE (Bulgária, Chéquia, Espanha, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Portugal e Roménia) e três países candidatos à adesão à UE (Albânia, Macedónia do Norte e Sérvia).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights [Inquérito aos Ciganos de 2024 | Agência dos Direitos Fundamentais da UE].

c) No Quadro Estratégico da UE para os Ciganos, exortam-se os Estados-Membros a reduzirem para metade a disparidade na taxa NEET[35] desta comunidade, com o objetivo de reduzir a percentagem de jovens ciganos NEET para menos de 33 % e de assegurar que, pelo menos, 45 % das mulheres ciganas tenham trabalho remunerado até 2030. Embora a taxa global tenha melhorado, passando de 62 % em 2016 para 47 % em 2024, persiste uma grave disparidade de género: 61 % das jovens ciganas são NEET, em comparação com 33 % dos jovens ciganos. Poderão ser necessárias políticas direcionadas para abordar os vetores de género subjacentes às taxas NEET das raparigas ciganas, que estão associados à discriminação, à pobreza e às normas de género.

d) O Inquérito aos Ciganos de 2024 da FRA mostra que apenas 32 % dos ciganos com idades compreendidas entre os 20 e os 24 anos concluíram, pelo menos, o ensino secundário, um valor muito inferior à taxa da população da UE em geral, que se situa nos 84 %. O inquérito mostra igualmente que os ciganos enfrentam cada vez mais discriminação nas interações com os estabelecimentos de ensino. A redução dessa discriminação, bem como das desigualdades educativas em geral, e a promoção da igualdade de acesso ao ensino superior e ao ensino e formação profissionais são essenciais para melhorar o acesso dos jovens ciganos ao emprego qualificado e como forma de reforçar a base de competências da Europa. Incentivar os jovens ciganos a frequentarem o sistema educativo para além da escolaridade obrigatória significa promover um clima de confiança e cooperação com os estudantes ciganos e as suas famílias desde as fases iniciais do ensino. O Quadro Estratégico da UE para os Ciganos visa aumentar o acesso dos ciganos à educação, reduzir as disparidades nas taxas de conclusão do ensino secundário entre os ciganos e a população em geral em, pelo menos, um terço e aumentar a percentagem de jovens ciganos que concluem, pelo menos, o ensino secundário para 50 % até 2030.

---

[35] Do inglês «*Not in Education, Employment or Training*» [jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação].

22. No domínio da luta contra a discriminação em razão da idade e o idadismo,

a) As mudanças demográficas na União exigem a plena utilização do capital humano em todas as faixas etárias para sustentar o crescimento económico e a competitividade. Embora a diversidade etária seja uma componente inerente a um mercado de trabalho resiliente, o idadismo sistémico e a discriminação em razão da idade funcionam como um obstáculo à produtividade e à inovação, além de serem uma das principais causas da inatividade prematura no mercado de trabalho entre os cidadãos mais velhos. A Diretiva 2000/78/CE do Conselho é essencial para garantir que o acesso ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira se baseie na competência objetiva e não na idade cronológica. O idadismo pode intersetar-se com estereótipos de género e outras formas de discriminação, criando obstáculos agravados específicos no recrutamento, na progressão na carreira e na manutenção do emprego ao longo da vida.

b) Em conformidade com os requisitos em matéria de proporcionalidade estabelecidos no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, quaisquer diferenças de tratamento com base na idade têm de ser objetiva e razoavelmente justificadas por objetivos legítimos de emprego ou do mercado de trabalho. Para além do direito fundamental à igualdade de tratamento, a promoção de ambientes neutros em termos de idade representa uma estratégia económica que gera elevado rendimento. Ao eliminar os preconceitos baseados na idade no âmbito do recrutamento, da manutenção do emprego e da progressão na carreira e ao promover o acesso a oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, requalificação e melhoria de competências, a UE pode otimizar a participação no mercado de trabalho, reforçar a estabilidade institucional e garantir a resiliência económica a longo prazo necessária para apoiar um mercado único competitivo e com elevados níveis de emprego.

c) A participação dos idosos no mercado de trabalho pode ser mais apoiada através de medidas de gestão da idade no local de trabalho, incluindo regimes de trabalho flexíveis, medidas de saúde e bem-estar no trabalho, a adaptação do local de trabalho, programas de mentoria e a transferência intergeracional de conhecimentos.

d) Para além de tomar medidas no mercado de trabalho, é importante combater a discriminação em razão da idade e o idadismo em todos os outros domínios da vida, assegurando que os idosos possam participar plenamente e contribuir para a sociedade e a economia através de uma atividade económica alargada, de uma maior participação social, do voluntariado e da aprendizagem intergeracional. O envelhecimento da população tem também um impacto para além do emprego, como o aumento da procura de serviços sociais e de cuidados de saúde acessíveis e a preços comportáveis para apoiar uma vida autónoma. Estes problemas afetam diferentes grupos de forma diferente. Por exemplo, as mulheres vivem geralmente mais tempo do que os homens e, por conseguinte, são mais suscetíveis de enfrentar problemas de saúde relacionados com a velhice. Por essa razão, as mulheres também necessitam de mais cuidados continuados em fases posteriores da vida do que os homens.

CONSIDERANDO QUE

23. O combate às desigualdades, incluindo as questões acima descritas, pode ter um impacto efetivo e significativo na União e na vida e no bem-estar dos seus cidadãos, podendo ainda estimular a competitividade da União, impulsionar o crescimento económico sustentável, preservar o modelo social europeu e pôr em prática os valores da União.

24. As presentes conclusões baseiam-se nos anteriores trabalhos e compromissos políticos do Conselho, da Comissão, do Parlamento Europeu e de outras partes interessadas neste domínio, incluindo os documentos enumerados no anexo.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA EXORTA OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, A:

25. Combaterem os estereótipos de género e a segregação baseada no género em todos os domínios da sociedade e da economia, de modo a promover a igualdade de género, a coesão social e o crescimento económico, nomeadamente através de medidas que capacitem todas as mulheres e raparigas para participarem de forma plena, equitativa e significativa na educação, na formação, no emprego, nas atividades culturais, na política e na vida pública.

26. Continuarem a aplicar as suas estratégias ou planos de ação nacionais que promovem a igualdade e a não discriminação.

27. Apoiarem medidas destinadas a promover o empreendedorismo, a propriedade de empresas e uma maior igualdade de acesso aos recursos financeiros por parte das mulheres, inclusive por meio de mentorias específicas e programas específicos de aprendizagem interpares. Promoverem a igualdade de género no acesso ao financiamento e às oportunidades económicas, com especial destaque para os setores de elevado crescimento, como os domínios CTEM, a IA e as tecnologias digitais e ecológicas, bem como a agricultura sustentável e o empreendedorismo rural, nomeadamente através de medidas destinadas a eliminar o enviesamento de género nas decisões de investimento e de medidas destinadas a apoiar as empresas em fase de arranque lideradas por mulheres. Incentivarem parcerias com instituições financeiras, como bancos e fundos de investimento, e apoiarem a formação do seu pessoal em matéria de enviesamento e discriminação de género.

28. Reforçarem as políticas destinadas a colmatar a clivagem digital entre homens e mulheres, promovendo o empreendedorismo e a liderança digitais e combatendo as suas causas profundas.

29. Reforçarem as políticas destinadas a colmatar a disparidade de género no emprego, reduzir a segregação profissional horizontal e vertical em função do género e prevenir o trabalho a tempo parcial involuntário, e tomarem medidas para eliminar os estereótipos de género na educação, na formação e no emprego, inclusive nas culturas do local de trabalho. Apoiarem medidas destinadas a promover a igualdade de progressão na carreira e a igualdade de representação em cargos de responsabilidade, inclusive nos conselhos de administração das empresas. Apoiarem os serviços públicos de emprego nacionais e as organizações da sociedade civil nos seus esforços para reforçar a igualdade de acesso das mulheres ao emprego.

30. Tomarem medidas, se adequado e em conformidade com as circunstâncias nacionais, para identificar e combater os desincentivos financeiros à entrada ou à permanência no mercado de trabalho decorrentes de obstáculos estruturais, incluindo a conceção dos sistemas de prestações sociais, em especial para as segundas fontes de rendimento familiar[36] e as famílias monoparentais.

31. Apoiarem medidas para prevenir e combater a discriminação de género na vida profissional, incluindo a discriminação relacionada com a gravidez e com o trabalho de prestação de cuidados e de apoio não remunerados.

32. Reforçarem as políticas destinadas a colmatar a disparidade de género nos salários e nas pensões, e a assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, nomeadamente identificando as causas profundas dessas disparidades, como a subavaliação sistémica do trabalho em setores e profissões em que as mulheres estão sobrerrepresentadas, e combatendo essas causas através de medidas direcionadas, destinadas a salvaguardar a autossuficiência financeira e a independência económica das mulheres ao longo da vida.

---

[36] As segundas fontes de rendimento são pessoas empregadas que ganham menos do que os seus parceiros.

33. Reforçarem a economia da prestação de cuidados, nomeadamente assegurando salários justos e boas condições de trabalho no setor da prestação de cuidados, bem como regimes de trabalho flexíveis. Promoverem a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados e de apoio entre homens e mulheres por meio de medidas compatíveis com o direito da União e os sistemas nacionais aplicáveis, incluindo, se for caso disso, a concessão de licenças de maternidade, licenças de paternidade e/ou licenças parentais reservadas e não transferíveis e incentivando os homens e os pais a assumirem as responsabilidades de prestação de cuidados e de apoio. Apoiarem o acesso a serviços e infraestruturas de EAPI[37] e de cuidados continuados e de apoio que sejam disponíveis, acessíveis, a preços comportáveis e de elevada qualidade.

34. Tomarem medidas pertinentes para apoiar as organizações e as empresas nos seus esforços para aplicar medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e adotar políticas laborais favoráveis à família para todos os prestadores de cuidados, seguindo simultaneamente uma abordagem do ciclo de vida e prestando especial atenção à maternidade, à paternidade, à parentalidade e às pessoas que necessitam de prestar cuidados a pessoas idosas e a outras pessoas dependentes.

35. Incentivarem escolhas educativas e profissionais isentas de enviesamentos de género e de estereótipos de género, em especial com vista a aumentar a participação das mulheres e das raparigas nas CTEM, bem como a atrair mais homens e mais rapazes para os setores de prestação de cuidados e de apoio e para as profissões SEAL. Investirem na educação e na formação para impulsionar a literacia e as competências financeiras e digitais ao longo da vida, especialmente entre as mulheres e as raparigas, e promover o interesse, a confiança e as competências nas disciplinas CTEM e o empreendedorismo desde tenra idade, nomeadamente por meio de abordagens CTEAM[38] inclusivas e interdisciplinares que associem a ciência e a tecnologia às artes, ao setor do *design* e às humanidades, bem como aos desafios sociais. Promoverem a igualdade de acesso a oportunidades de melhoria de competências e de requalificação inclusivas, relacionadas com as transições ecológica e digital, em especial para os grupos sub-representados e marginalizados.

---

[37] Inclusive em consonância com as metas de Barcelona para 2030.
[38] Ciência, tecnologia, engenharia, artes e matemática.

36. Se for caso disso, em conformidade com os sistemas nacionais de recolha de dados, e respeitando simultaneamente o princípio da autoidentificação e as salvaguardas e as regras em matéria de proteção de dados e privacidade aplicáveis, reforçarem a recolha, a análise e a utilização de dados desagregados relativos à igualdade, bem como de dados relativos ao mercado de trabalho, a nível nacional, regional e local, nomeadamente numa perspetiva interseccional, sempre que adequado. Prosseguirem os esforços para assegurar que os dados recolhidos e utilizados, de diferentes fontes de dados, sejam tão exatos, abrangentes, comparáveis e acessíveis quanto possível, sensibilizando para as fontes existentes de dados relativos à igualdade, incluindo dados administrativos, e utilizando essas fontes, e ainda analisando as lacunas existentes, em conformidade com as necessidades nacionais.

37. Apoiarem a investigação e a recolha de dados responsivas às questões de género e relacionadas com a igualdade, com vista a identificar e prevenir resultados discriminatórios na conceção, no desenvolvimento, na implantação e na utilização de algoritmos e sistemas de IA, inclusive na gestão.

38. Promoverem a adoção de uma IA centrada no ser humano, acessível e fiável, assegurando simultaneamente salvaguardas adequadas, a transparência e a supervisão humana, bem como um elevado nível de proteção da saúde, da segurança e dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente nos domínios do trabalho e do acesso e usufruto de serviços públicos essenciais, em conformidade com o Regulamento da Inteligência Artificial da UE.

39. Promoverem a aplicação efetiva de legislação em matéria de combate à discriminação e de igualdade de género, nomeadamente por meio de sanções e vias de recurso adequadas, a fim de prevenir a discriminação, fazer face às suas consequências e gerar benefícios económicos.

40. Instarem as autoridades nacionais, regionais e locais a integrarem a inclusão e a não discriminação nas suas estratégias de atração de empresas e talentos, a fim de reforçar tanto os ecossistemas de inovação locais como a igualdade, promovendo simultaneamente a coesão territorial, em especial nas regiões remotas.

41. Reforçarem a participação no mercado de trabalho das pessoas com antecedentes migratórios, nomeadamente oferecendo orientação e mentoria profissionais, melhorando o reconhecimento das qualificações e competências adquiridas fora da UE e apoiando o papel dos empregadores na integração económica dos cidadãos estrangeiros.

42. Prosseguirem os esforços no âmbito do Quadro Estratégico da UE para os Ciganos com vista a reduzir para metade a taxa de jovens NEET e a disparidade no emprego entre as mulheres ciganas e os homens ciganos até 2030, nomeadamente tomando medidas para melhorar a inclusão social, bem como o acesso das mulheres e dos jovens ciganos à educação e às oportunidades de emprego, por exemplo, através de políticas ativas do mercado de trabalho adaptadas, em conformidade com a Recomendação do Conselho relativa à igualdade, à inclusão e à participação dos ciganos.

43. Prosseguirem a implementação da Garantia para a Juventude, assegurando que todos os jovens com menos de 30 anos recebem uma oferta de emprego, de educação contínua, de aprendizagem ou de estágio de qualidade no prazo de quatro meses após terem terminado o ensino formal ou terem ficado desempregados, prestando especial atenção aos jovens com baixos níveis de escolaridade, aos jovens com antecedentes migratórios ou pertencentes a minorias, aos jovens ciganos, aos jovens em situação de exclusão social e aos jovens com deficiência.

44. Reforçarem a participação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, em especial das mulheres com deficiência, nomeadamente promovendo locais de trabalho e espaços públicos acessíveis, prestando apoio no emprego e permitindo a progressão na carreira através de uma educação acessível e inclusiva e da disponibilização de adaptações razoáveis, facilitando e apoiando assim também a transição de contextos protegidos para o mercado de trabalho aberto. Apoiarem medidas destinadas a promover o empreendedorismo das pessoas com deficiência.

45. Reforçarem a inclusão económica e social das pessoas idosas, apoiando a sua participação na sociedade e no mercado de trabalho e integrando a perspetiva da idade, bem como através de serviços de saúde e de assistência social acessíveis e a preços comportáveis. Tomarem medidas para garantir oportunidades de aprendizagem acessíveis e a preços comportáveis, a par de oportunidades de participação cultural, recreativa e cívica, permitindo assim que as pessoas idosas desenvolvam e utilizem as suas competências e mantenham a sua autonomia enquanto contribuintes ativos para a sociedade.

46. Continuarem a partilhar boas práticas entre os Estados-Membros para fomentar a resiliência económica através da promoção da inclusão e da equidade no mercado de trabalho, reconhecendo que se trata de um investimento estratégico a longo prazo no futuro da Europa.

47. Intensificarem os esforços para assegurar a igualdade de acesso efetiva a educação, formação e aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade para todos.

48. Promoverem o desenvolvimento de módulos de estudo centrados na igualdade, na diversidade e na inclusividade no contexto dos estudos empresariais e da economia nos diferentes níveis de ensino, nomeadamente com vista a reforçar a capacidade das empresas e de outras organizações do setor privado nestes domínios.

EXORTA A COMISSÃO EUROPEIA E OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, a:

49. Tomarem medidas, em consonância com os valores consagrados no artigo 2.º do TUE, e tendo em conta o artigo 19.º do TFUE e o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, para assegurar a aplicação efetiva e coerente do acervo da União nos domínios do emprego, da igualdade, da igualdade de género e da deficiência.

50. Tomarem medidas para assegurar uma proteção contra todas as formas de discriminação e em todos os domínios da sociedade, com o objetivo de defender os direitos humanos e as liberdades fundamentais e de reduzir os obstáculos à participação.

51. Apoiarem a execução das ações e iniciativas previstas no Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência para promover o emprego das pessoas com deficiência e combater os estereótipos.

52. Promoverem a inclusividade e a igualdade, incluindo a igualdade de género, em todas as políticas de empreendedorismo e em todos os setores, nomeadamente através da promoção de regimes de mentoria inclusivos e do apoio ao empreendedorismo social, e ponderarem a possibilidade de financiamento direcionado para o empreendedorismo entre os grupos marginalizados e sub-representados, incluindo as mulheres, as pessoas com deficiência, as pessoas LGBTI, as pessoas com antecedentes migratórios e as pessoas pertencentes a uma minoria nacional, étnica ou racial.

53. Promoverem, com o objetivo de reforçar ainda mais a ligação entre a igualdade e a competitividade, a integração do princípio da igualdade, incluindo a integração da perspetiva de género, das questões relativas à deficiência e da perspetiva da idade, nas políticas económicas, sociais, digitais e de proteção dos consumidores a nível nacional e da União, bem como no âmbito dos principais mecanismos de coordenação das políticas económicas e sociais, como o Semestre Europeu.

54. Continuarem a promover e apoiar a Plataforma das Cartas da Diversidade da UE e as atividades pertinentes a nível nacional, a fim de ajudar as organizações dos setores público e privado, bem como as organizações da sociedade civil, em toda a UE a conceberem e aplicarem políticas eficazes em matéria de diversidade e inclusão, e continuarem também a fomentar ações destinadas a promover um maior equilíbrio de género nos órgãos de decisão.

55. Apoiarem, em conformidade com as Diretivas (UE) 2024/1499 e (UE) 2024/1500 relativas aos organismos para a igualdade, o trabalho independente dos organismos para a igualdade na promoção e aplicação da igualdade de tratamento, incluindo a prestação de assistência às vítimas de discriminação, o acompanhamento e a elaboração de relatórios sobre a discriminação, a sensibilização para os direitos e as obrigações das pessoas, a intervenção em processos judiciais em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e a formulação de recomendações sobre questões relacionadas com a discriminação.

56. Fomentarem medidas direcionadas que incentivem os empregadores dos setores público e privado a promover a igualdade de oportunidades no recrutamento de mulheres e de grupos sub-representados, nomeadamente através do desenvolvimento de ferramentas e orientações específicas acessíveis e inclusivas, tendo em conta as necessidades e capacidades específicas das PME. Tomarem medidas para aumentar a diversidade da mão de obra, por exemplo, através de campanhas de sensibilização destinadas a combater o enviesamento inconsciente, os estereótipos e os preconceitos e através de práticas educativas e de contratação inclusivas e acessíveis, bem como através da formação e da melhoria de competências ao longo da vida e da facilitação de códigos de conduta para o setor privado do emprego.

57. Apoiarem medidas para prevenir e combater todas as formas de violência de género, incluindo a violência de género facilitada pela tecnologia, bem como medidas para combater e eliminar o assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio sexual, através de medidas legislativas, políticas e de sensibilização.

58. Apoiarem medidas para prevenir e combater o ódio, as ameaças e a violência contra pessoas e grupos em risco de discriminação, a fim de eliminar os obstáculos à plena participação destas pessoas em todos os domínios da vida, incluindo a execução de ações estratégicas e direcionadas para combater a discriminação e promover a igualdade.

EXORTA A COMISSÃO EUROPEIA A:

59. Apresentar uma proposta de Pacto Europeu de Prestação de Cuidados que reconheça as formas remuneradas e não remuneradas de prestação de cuidados e de apoio, promova o empoderamento económico das mulheres, incentive os homens a assumirem uma parte igual da prestação de cuidados, ponha em causa os estereótipos de género e formule um conjunto abrangente de recomendações para fazer face aos desafios no setor da prestação de cuidados, inclusive pondo a tónica na igualdade de género, e para aumentar e apoiar a mão de obra neste domínio.

60. Reforçar a coordenação e as sinergias entre todos os programas pertinentes financiados pela UE, a fim de criar vias mais claras para apoiar as mulheres e promover a igualdade de género na inovação e no empreendedorismo.

61. Prosseguir os esforços para integrar eficazmente nas políticas da UE considerações em matéria de luta contra a discriminação e apoiar a luta contra todas as formas de discriminação a nível nacional, regional e local, nomeadamente, se for caso disso, através do apoio às partes interessadas pertinentes, incluindo as organizações da sociedade civil.

62. Promover a recolha, a análise e a utilização de dados desagregados sobre a igualdade, incluindo, se for caso disso, dados sobre a discriminação interseccional, em consonância com os quadros nacionais, enquanto instrumento eficaz para combater a desigualdade e todas as formas de discriminação, nomeadamente através da prestação de assistência técnica e da elaboração de orientações da Comissão neste domínio.

63. Reforçar o acompanhamento do custo socioeconómico da discriminação e dos obstáculos enfrentados por grupos específicos em risco elevado de discriminação, inclusive numa perspetiva interseccional, e com base nos dados disponíveis e na investigação realizada por organismos e agências competentes neste domínio.

64. Acompanhar e apresentar relatórios sobre a execução das estratégias da União da Igualdade.

65. Acompanhar e avaliar o impacto dos sistemas de IA no mercado de trabalho do ponto de vista da igualdade e de modo a determinar em que casos e de que forma a IA poderá surtir mais efeitos em determinados setores, grupos sociais ou tipos de profissão do que noutros, inclusive através do seu impacto na remuneração, nas condições de trabalho, na progressão na carreira, no acesso a oportunidades de formação e na potencial perda de postos de trabalho para diferentes grupos. Avaliar regularmente os domínios em que há riscos e oportunidades no que diz respeito ao impacto dos sistemas de IA na igualdade, inclusive na igualdade de género, com base nos conhecimentos especializados do Serviço Europeu para a Inteligência Artificial e nos estudos realizados pelas agências da UE.

66. Continuar a acompanhar a evolução das disparidades de género no emprego, nos salários e nas pensões, bem como da disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, e apoiar os Estados-Membros, providenciando apoio técnico, dados e análises.

67. À luz da aprovação unânime pelos Estados-Membros da Declaração de princípios para uma sociedade igualitária em termos de género anexa à Comunicação da Comissão intitulada «Um Roteiro dos Direitos das Mulheres», trabalhar no sentido de aplicar esses princípios, nomeadamente tomando as seguintes medidas previstas na Estratégia para a Igualdade de Género 2026-2030:

    a) Adotar um plano de ação para as mulheres na investigação, na inovação e nas empresas em fase de arranque, bem como prosseguir a execução da Agenda Estratégica do Espaço Europeu da Investigação (2025-2027);

    b) Alargar as metas de financiamento inteligente em termos de género;

c) Melhorar o acesso das mulheres empreendedoras ao financiamento na UE;

d) Melhorar o equilíbrio entre os géneros no setor financeiro, em colaboração com o Grupo do Banco Europeu de Investimento; e

e) Prosseguir os esforços para atrair e motivar mais mulheres e raparigas a estudarem disciplinas CTEM e a seguirem carreiras neste domínio, bem como para incentivar ativamente mais homens e rapazes a seguirem carreiras no domínio das SEAL e outras profissões de prestação de cuidados.

68. Elaborar orientações sobre práticas de contratação inclusivas, em colaboração com a Plataforma das Cartas da Diversidade da UE, tal como descrito na Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ+, na Estratégia contra o Racismo e na Estratégia para a Igualdade de Género, inclusive com vista a apoiar a aplicação da Comunicação intitulada «Melhorar a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030» até 2030.

69. Continuar a prestar apoio, incluindo apoio financeiro, aos Estados-Membros para projetos centrados na recolha e utilização de dados relativos à igualdade e na promoção da igualdade (incluindo a igualdade de género), da inclusão e da diversidade no emprego e no setor empresarial.

Referências

1. Nível interinstitucional da UE

Eurostat e Comissão Europeia, *Employment gaps for women & people with disabilities* [Disparidades no emprego para as mulheres e as pessoas com deficiência], 2025, Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat.

2. Tratados e legislação da UE

Tratado da União Europeia de 13 de dezembro de 2007 – versão consolidada (JO C 202 de 7.6.2016, pp. 13-46).

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia de 13 de dezembro de 2007 – versão consolidada (JO C 202 de 7.6.2016, pp. 47-360).

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02).

Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial).

Diretiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Diretiva (UE) 2024/1500 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, que estabelece normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que altera as Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Diretiva (UE) 2024/1499 do Conselho, de 7 de maio de 2024, que estabelece as normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento entre as pessoas independentemente da sua origem racial ou étnica, de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que altera as Diretivas 2000/43/CE e 2004/113/CE.

Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de novembro de 2022, relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas.

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.

Diretiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços.

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

3. Conselho da União Europeia

Recomendação do Conselho, de 9 de março de 2026, sobre o capital humano na União Europeia (C/2026/1687).

Resolução do Conselho, de 29 de junho de 2026, sobre o segundo ciclo do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação (2026-2030) (C/2026/3720).

Recomendação do Conselho, de 24 de junho de 2025, relativa à agenda estratégica do Espaço Europeu da Investigação para 2025-2027 (C/2025/3593).

Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego – Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude (2020/C 372/01).

Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01).

Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis (2022/C 476/01).

Recomendação do Conselho, de 12 de março de 2021, relativa à igualdade, à inclusão e à participação dos ciganos (2021/C 93/01).

Recomendação (UE) 2021/1004 do Conselho, de 14 de junho de 2021, relativa à criação de uma Garantia Europeia para a Infância.

Conclusões do Conselho sobre a prevenção e o combate à ciberviolência contra as raparigas (documento 11254/26).

Conclusões do Conselho sobre as prioridades da UE em 2026 nas instâncias das Nações Unidas consagradas aos direitos humanos (documento 5835/26).

Conclusões do Conselho intituladas «Promover a igualdade de género na era digital impulsionada pela IA: sexta avaliação horizontal da implementação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE» (documento 9984/25).

Conclusões do Conselho sobre «Apoiar as pessoas idosas na realização de todo o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade» (documento 10610/25).

Conclusões do Conselho e dos representantes dos Estados-Membros, reunidos no Conselho, sobre as agendas políticas europeias e internacionais para as crianças, os jovens e os direitos da criança (documento C/2024/3528).

Conclusões do Conselho sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE: Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia (documento 16556/24).

Conclusões do Conselho sobre a promoção da inclusão social das pessoas com deficiência através do emprego, de adaptações razoáveis e da reabilitação (documento 16543/24).

Conclusões do Conselho sobre o empoderamento económico e a independência financeira das mulheres como via para a igualdade efetiva entre os géneros (documento 9752/24).

Conclusões do Conselho sobre a transição dos sistemas de prestação de cuidados ao longo da vida para modelos de assistência holísticos, centrados nas pessoas e de proximidade, com uma perspetiva de género (documento 16094/23).

Conclusões do Conselho sobre a integração do envelhecimento nas políticas públicas (documento 6976/21).

Conclusões do Conselho intituladas «Resposta à lista de ações para promover a igualdade das pessoas LGBTI elaborada pela Comissão» (documento 10417/16).

4. Comissão Europeia

Estratégia para a Igualdade de Género 2026-2030, COM(2026) 113 final.

Estratégia contra o Racismo 2026-2030, COM(2026) 12 final.

Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2026-2030, COM(2025) 725 final.

Comunicação intitulada «Melhorar a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030», COM(2026) 541 final.

Um Roteiro dos Direitos das Mulheres (documento 6756/25). Referência da Comissão: COM(2025) 97 final.

O novo quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos, SWD (2020) 530 final.

Estratégia da UE para combater o antissemitismo e apoiar a vida judaica (2021-2030), COM(2021) 615 final.

Quebrar o ciclo da pobreza infantil – reforçar a Garantia Europeia para a Infância (COM (2026) 539 final).

Estratégia da UE para a Equidade Intergeracional (COM/2026/110 final).

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report [A disparidade de género em matéria de investimento que afeta tanto as empresas lideradas por mulheres como os fundos de investimento liderados por mulheres – Relatório final] (Comissão Europeia: Agência de Execução do Conselho Europeu da Inovação e das PME (EISMEA), Serviço das Publicações da União Europeia, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184.

Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment [Investigação sobre desigualdades e deficiência na UE, Rumo a um acesso justo e equitativo à saúde, à educação e ao emprego], outubro de 2025.

Uma Bússola para a Competitividade da UE, Bússola para a Competitividade – Comissão Europeia, 2025, COM (2025) 30 final.

A União das Competências, COM(2025) 90 final.

Relatório Draghi: *The future of European competitiveness – A competitiveness strategy for Europe* [O futuro da competitividade europeia – Uma estratégia de competitividade para a Europa], 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, *Employment and social developments in Europe 2025* [Evolução do emprego e da situação social na Europa em 2025], 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984.

A European Care Strategy for caregivers and care receivers [Uma Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados para cuidadores e beneficiários de cuidados], 2022.

Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 2017.

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (COM/2021/102 final).

Communication on the European Pillar of Social Rights [Comunicação intitulada «Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais»], 22 de julho de 2026, COM(2026) 650 final.

Decisão da Comissão, de 24 de janeiro de 2024, que cria o Serviço Europeu para a Inteligência Artificial, (C/2024/ 390).

5. Eurobarómetro

Eurobarómetro, *Discrimination in the European Union* [Discriminação na União Europeia], 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972.

6. Eurostat

Eurostat, *Gender statistics* [Estatísticas de género], 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics.

Eurostat, *Gender pension Gap* [Disparidade de género nas pensões], 2024, *Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat* [Pensões das mulheres 25 % inferiores às dos homens em 2024 – Notícias – Eurostat].

7. Eurofound

Eurofound, *Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness* [Balanço: novas experiências em matéria de aplicação e eficácia da transparência remuneratória em função do género], 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness.

Eurofound, *Unpaid care in the EU* [Prestação de cuidados não remunerados na UE], 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-careeu.

Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* [Rumo a uma sociedade do cuidado: combater a disparidade de género na prestação de cuidados], 2025.

Eurofound (2026), *Inquérito europeu sobre as condições de trabalho de 2024*: *Overview report* [Inquérito sobre as condições de trabalho na Europa de 2024: relatório de síntese], Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2026.

Eurofound, *Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* [Alterar os mercados de trabalho: Como prevenir a inadequação entre as competências e os empregos em tempos de transição], 2023, *Changing labour markets:How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper | Eurofound* [Documento de referência | Eurofound].

8. Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia], *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality*.

EIGE, *CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities* [Inquérito CARE de 2024 – Segunda vaga: Inquérito em linha do painel sobre as disparidades de género na prestação de cuidados não remunerados e nas atividades individuais e sociais], 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

EIGE, 2025, Índice de Igualdade de Género, https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025.

9. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

FRA, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* [Os muçulmanos da Europa enfrentam cada vez mais racismo e discriminação], 2024, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights*.

FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent,* [Ser negro na UE – Experiências de afrodescendentes], 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu.

FRA, *EU LGBTIQ Survey III* [III Inquérito LGBTIQ], 2022, *EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights*.

FRA, *Roma survey 2024* [Inquérito aos ciganos de 2024], 2024, *Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights*.

FRA, *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward* [Acompanhamento e registo do antissemitismo na UE – Ponto da situação e vias a seguir], 2026, *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights*.

10. Banco Europeu de Investimento (BEI)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense [Apoio às mulheres empreendedoras: dados de inquérito sobre a razão pela qual esse apoio faz sentido], 2021, 2019,

https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

11. Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE)

OCDE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* [Todos no mesmo barco: Por que razão a redução das desigualdades beneficia toda a gente], Publicações da OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OCDE, *Combatting Discrimination in the European Union* [Combater a discriminação na União Europeia], 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en.

OCDE, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* [Para lá do arco-íris? O caminho para a inclusão das pessoas LGBTI], 2020, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD* [Para lá do arco-íris? O caminho para a inclusão das pessoas LGBTI | OECD].

OCDE, 2019, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators* [Panorama da sociedade 2019: indicadores sociais da OCDE], https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

OCDE, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* [Igualdade de género e crescimento económico: progressos passados e potencial futuro], documentos de trabalho da OCDE sobre questões sociais, emprego e migração, n.º 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en.

OCDE (2024), *Education at a Glance 2024: OECD Indicators* [A educação num relance 2024: indicadores da OCDE], Publicações da OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en.

12. Grupo do Banco Mundial

Grupo do Banco Mundial, 2014, *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* [O custo económico do estigma e da exclusão das pessoas LGBT: um estudo de caso da Índia].

13. ONU

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD), 2006.

Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC), 1990.

Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, (ICERD), 1965.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), 1979.

Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (Agenda da ONU para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres), 1995.

Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio (OIT), 2019.

14. Outros recursos

Open for Business, *The 2025 Open for Business City Ratings* [Classificação das «cidades favoráveis às empresas» de 2025], 2025, *Open for Business City Ratings*.

S&P Global, *#ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C-Suite are Driving Profitability* [#AMudançaCompensa: Apesar de continuarem a estar sub-representadas, as mulheres em cargos de direção estão a impulsionar a rentabilidade], 2019, S&P Global