



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 14 de junho de 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de: Secretariado-Geral do Conselho

para: Delegações

n.º doc. ant.: ST 8878/21

Assunto: Conclusões do Conselho sobre o impacto socioeconómico da COVID-19
na igualdade de género

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 14 de junho de 2021.

Impacto socioeconómico da COVID-19 na igualdade de género**Conclusões do Conselho****RECONHECENDO QUE**

1. A igualdade de género e os direitos humanos estão no cerne dos valores europeus. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia, consagrado nos Tratados e na Carta dos Direitos Fundamentais, que levou e deverá continuar a levar os Estados-Membros a envidar esforços para prevenir, combater e monitorizar as desigualdades de género, nomeadamente no que diz respeito à repartição dos riscos e benefícios decorrentes das grandes evoluções sociais e económicas.

TOMANDO NOTA dos seguintes documentos:

2. Nota de Investigação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) intitulada "Gender Equality and Socio-Economic Impact of COVID-19" ("A igualdade de género e o impacto socioeconómico da COVID-19")¹.
3. Parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE) sobre "Teletrabalho e igualdade de género – Condições para que o teletrabalho não agrave a repartição iníqua da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados entre homens e mulheres e promova a igualdade de género".
4. Resolução do Parlamento Europeu intitulada "A perspetiva de género na crise COVID-19 e no período pós-crise".

¹ 8878/21 ADD 1.

CONSIDERANDO O SEGUINTE:

5. A pandemia de COVID-19 e as medidas de confinamento estão a ter graves efeitos socioeconómicos negativos, tanto para as mulheres como para os homens. No entanto, as mulheres são afetadas de forma desproporcionada em resultado das desigualdades estruturais preexistentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na sociedade em geral.
6. O sexismo e os estereótipos de género profundamente enraizados, bem como as correspondentes normas e barreiras sociais a nível institucional e estrutural, prejudicam grave e duradouramente as mulheres no contexto do mercado de trabalho. Estes problemas são agravados pela crise da COVID-19, pondo em perigo os progressos realizados até à data em matéria de igualdade de género, e têm consequências negativas para a sociedade no seu conjunto, entravando nomeadamente o crescimento sustentável. Por outro lado, ao aumentar a consciência dos problemas estruturais, a crise poderá também tornar-se um motor adicional da necessária mudança.
7. Embora tanto as mulheres como os homens tenham sido negativamente afetados pela crise de diferentes modos, a persistente desigualdade de género sob a forma de segregação horizontal faz com que as mulheres estejam sobrerrepresentadas em setores específicos, muitos dos quais, como os setores da saúde e da prestação de cuidados, foram fortemente afetados pela crise.

8. Durante o surto de COVID-19, as mulheres a exercer profissões classificadas como essenciais têm estado na linha da frente da luta contra a pandemia, com estimativas que apontam para o facto de as mulheres representarem entre 76 % e 95 % dos trabalhadores do setor da saúde, dos prestadores de cuidados pessoais ao domicílio ou em instituições, dos educadores e professores, dos trabalhadores de limpeza e assistência doméstica e dos prestadores de cuidados que trabalham com pessoas idosas e pessoas com deficiência². Embora as situações variem entre os Estados-Membros, em muitos casos essa realidade significou que as mulheres que trabalham nestas profissões correm maior risco de contrair COVID-19 e têm níveis declarados de *stress* mais elevados, uma maior carga de trabalho e horários de trabalho mais longos, bem como dificuldades daí resultantes em conciliar vida profissional, familiar e privada. Entretanto, muitas destas profissões continuam a ser sub-remuneradas em comparação com o trabalho de igual valor realizado noutros setores, e a caracterizar-se por condições de emprego precárias. A crise da COVID-19 demonstrou claramente a que ponto a sociedade e a economia dependem destes setores e a forma como foram subvalorizados. Os dados mostram igualmente que a pandemia exacerbou a violência e o assédio contra os profissionais da saúde e os prestadores de cuidados, bem como a sua estigmatização³.
9. Além disso, as mulheres estão sobrerrepresentadas em setores económicos fortemente afetados pelo confinamento, e têm muitas vezes empregos precários temporários ou a tempo parcial. Entre as mais negativamente afetadas contam-se as mulheres jovens disponíveis para trabalhar mas que não procuram trabalho, tendo esta percentagem aumentado fortemente (+6 pontos percentuais em comparação com 2019⁴) e a taxa de emprego das mulheres migrantes nascidas fora da UE diminuído para 50 %⁵. As mulheres com baixos níveis educacionais, em particular, ficaram para trás no mercado de trabalho. Além disso, com a primeira vaga da pandemia, as mulheres registaram uma maior redução global do total de horas efetivamente trabalhadas no seu emprego principal⁶ e passaram mais frequentemente do desemprego para a inatividade do que os homens⁷. Contudo, as situações e os dados disponíveis variam consoante os Estados-Membros, e são ainda necessários em alguns casos mais dados desagregados em alguns casos.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 29).

⁴ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 20).

⁵ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 12).

⁶ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 14).

⁷ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 17).

10. Os postos de trabalho perdidos no setor retalhista, no alojamento, nos cuidados residenciais, no trabalho doméstico e no fabrico de vestuário representaram 40 % da perda de emprego das mulheres durante a primeira vaga da pandemia de COVID-19⁸. Os empregos de prestação de serviços domésticos e de cuidados domiciliários (89 % de mulheres) registaram uma diminuição de 18 %⁹. As medidas iniciais de combate à pandemia e de confinamento afetaram fortemente os trabalhadores por conta própria, bem como os trabalhadores temporários e os trabalhadores a tempo parcial, grupos em que as mulheres sofreram importantes perdas de postos de trabalho: 69 % das perdas registadas entre os trabalhadores a tempo parcial e 48 % das perdas no trabalho temporário; por outro lado, embora menos representadas neste grupo, as mulheres continuam a representar 34 % das perdas de emprego registadas entre os trabalhadores por conta própria¹⁰. Além disso, a recuperação do emprego no verão de 2020 foi mais acentuada para os homens do que para as mulheres¹¹.
11. Há um risco de as disparidades de género em termos de competências digitais limitarem as oportunidades e a capacidade individual das mulheres para responder às exigências decorrentes do aumento do recurso ao teletrabalho, não só durante a atual crise, mas também no futuro. As mulheres têm, em média, menor acesso e menor exposição às tecnologias digitais do que os homens, e menos experiência nesse domínio. Esta realidade é particularmente preocupante para as mulheres com mais de 54 anos, que têm lacunas persistentes em matéria de competências digitais, especialmente acima do nível básico¹². A continuação do recurso ao teletrabalho no futuro deve assegurar infraestruturas e ligações digitais para todos, bem como a melhoria das competências digitais, dando especial atenção às mulheres a fim de combater qualquer forma de fosso digital entre homens e mulheres¹³.
12. Existem sinais ténues de que um maior número de mulheres opta por empregos dominados pelos homens, nomeadamente nas TIC, uma área que revelou um crescimento significativo do emprego no segundo trimestre de 2020. No entanto, as mulheres continuam a estar sub-representadas neste domínio. Por exemplo, as mulheres contribuíram apenas para 28 % do crescimento do emprego em programação e consultoria informática e atividades afins¹⁴.

⁸ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 23).

⁹ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 21).

¹⁰ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 26).

¹¹ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 11 e 16).

¹² Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 35-36).

¹³ Ver o Parecer do CESE, 1.6.

¹⁴ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 23-24).

13. Em muitos Estados-Membros, as mulheres foram mais afetadas do que os homens pela diminuição dos níveis salariais no primeiro semestre de 2020¹⁵, o que representa um risco de agravamento do desequilíbrio já significativo entre homens e mulheres no que toca aos rendimentos de pensões e à qualidade da vida após a reforma¹⁶. Mais mulheres do que homens estão em licença remunerada por doença ou para prestação de cuidados ou a receber assistência para as despesas de subsistência ou para as necessidades do agregado familiar, ao passo que mais homens do que mulheres recebem subsídios de desemprego ou apoio salarial – geralmente mais elevados. Durante a crise, um maior número de mulheres, em especial mulheres em idade ativa, declarou ter sofrido dificuldades financeiras, que vão desde a incapacidade de manter o nível de vida até à incapacidade de fazer face às despesas.
14. A persistência da desigualdade entre homens e mulheres, sob a forma de uma partilha desigual das tarefas domésticas e da prestação de cuidados no agregado familiar, levou as mulheres a suportar uma parte desproporcionada do trabalho não remunerado que aumentou durante a crise da COVID-19 na sequência da redução da oferta de serviços de prestação de cuidados, do encerramento de escolas e das exigências do ensino em linha e do aumento das tarefas domésticas habituais associada à indisponibilidade de serviços domésticos externos¹⁷ e da falta de acesso a ajuda informal. A desigualdade salarial sistémica também gerou disparidades de género em alguns Estados-Membros no que toca à utilização de licenças para assistência à família durante a pandemia, sendo o recurso a essas licenças mais elevado entre as mulheres do que entre os homens. Estes desequilíbrios têm um impacto potencialmente prejudicial no bem-estar das mulheres, nas suas perspetivas a longo prazo no mercado de trabalho e na sua progressão na carreira, e ameaçam reforçar os papéis estereotipados em função do género. As responsabilidades pela prestação de cuidados recaem mais frequentemente sobre as mulheres, facto que já constituía uma das principais razões para a inatividade das mulheres, mesmo antes da crise.

¹⁵ OIT (2020), Relatório Mundial sobre Salários 2020-2021.

¹⁶ Eurofound (2020), Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? ("Mulheres e igualdade no mercado de trabalho: a COVID-19 fez retroceder os progressos recentes?"), Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

¹⁷ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 50).

15. Durante a primeira vaga da pandemia de COVID-19, embora os homens tenham aumentado a sua participação no trabalho de prestação de cuidados não remunerado, as mulheres continuaram a dedicar mais horas do que os homens aos cuidados e à educação dos seus próprios filhos/netos (12,6 horas por semana, contra 7,8 para os homens) e aos cuidados a familiares idosos ou com deficiência (4,5 horas por semana, contra 2,8 para os homens), bem como a cozinhar e a realizar tarefas domésticas (18,4 horas por semana, contra 12,1 para os homens)¹⁸. O encerramento temporário das escolas e dos serviços de acolhimento de crianças durante os confinamentos aumentou o tempo e o esforço dedicados a cuidar de crianças, especialmente no caso das mulheres empregadas com filhos de idade inferior a 12 anos, que declararam consagrar cerca de 54 horas por semana aos cuidados com os filhos, por comparação com 32 horas para os homens empregados (verão de 2020)¹⁹. Além disso, mais mulheres do que homens descreveram uma deterioração geral do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente uma maior dificuldade em concentrarem-se no trabalho devido às responsabilidades familiares, sentindo-se ainda impedidas de consagrar tempo à família e mais cansadas após o trabalho quando executam tarefas domésticas. Foram também as mães que estiveram mais implicadas no ensino em linha, o que representou uma pressão acrescida. Os progenitores isolados, na sua maioria mulheres, que não podem partilhar as exigências dos cuidados e têm, de um modo geral, menores recursos financeiros, as mulheres e os homens com empregos classificados como essenciais e que não podem ficar em casa para cuidar dos filhos, bem como os teletrabalhadores, em especial os que têm filhos pequenos, cuja produtividade é afetada pela multiplicação das tarefas e das interrupções, por uma carga de trabalho adicional e por um aumento da sobrecarga mental, estão sujeitos a particular pressão²⁰.
16. De facto, os dados recolhidos durante a pandemia revelam que os regimes de trabalho flexíveis e o teletrabalho, em especial o trabalho a partir de casa, só conseguem facilitar o equilíbrio entre vida profissional e familiar e contribuir para uma maior igualdade de género no mercado de trabalho se forem acompanhados de medidas de igualdade de género e de políticas e práticas organizativas favoráveis à família, e desde que a saúde e a segurança no trabalho esteja protegida.

¹⁸ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 43).

¹⁹ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 45).

²⁰ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 48-49).

17. Uma preocupação clara quanto ao futuro da igualdade entre mulheres e homens surge no contexto da tendência para utilizar o teletrabalho como instrumento facilitador da conciliação da vida profissional, familiar e privada (o que pode explicar a percentagem mais elevada de mulheres do que de homens que trabalham regularmente a partir de casa) e a estimativa emergente de que 45 % das mulheres (em comparação com 30 % dos homens) têm profissões suscetíveis de serem exercidas em regime de teletrabalho²¹. Por conseguinte, é necessário combater certos riscos associados ao teletrabalho revelados pela crise da COVID-19, nomeadamente o risco de o teletrabalho se tornar uma alternativa feminizada²² ao trabalho presencial; o risco de um aumento do volume de trabalho não remunerado realizado por mulheres²³, o que poderia reforçar os papéis estereotipados em função do género, incluindo o trabalho doméstico e a prestação de cuidados; o risco de aumento da intensidade de trabalho e de esbatimento das fronteiras entre o trabalho remunerado e a vida privada; o risco de reduzir a visibilidade das mulheres na comunidade laboral e de impedir a progressão das mulheres na carreira; e o risco de aumento da violência e assédio em linha contra as mulheres.
18. Entretanto, a atual crise também oferece uma oportunidade para refletir sobre as regras e práticas no domínio do teletrabalho, nomeadamente em diálogo com os parceiros sociais e outras partes interessadas, com vista à conceção e aplicação de regimes de trabalho flexíveis e saudáveis que, facilitem, designadamente, a conciliação da vida profissional, familiar e privada.
19. Muitos dos fatores que desencadeiam ou perpetuam a violência contra as mulheres e as raparigas foram exacerbados pelas medidas preventivas de confinamento, pela deterioração das circunstâncias socioeconómicas e pela perda de postos de trabalho. Os dados emergentes em muitos Estados-Membros indicam que a violência baseada no género, a violência doméstica, a violência entre parceiros íntimos e outras formas de violência e assédio aumentaram durante a pandemia, tanto fora de linha como em linha. Esta situação representa uma grave violação dos direitos humanos e um obstáculo à plena participação das mulheres e raparigas em todos os domínios da vida. Por conseguinte, é necessária para combater este problema uma ação coordenada entre todos os intervenientes pertinentes, incluindo medidas para promover e apoiar o empoderamento económico e a independência das mulheres, o que as pode ajudar a escapar a situações de violência.

²¹ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, p. 32).

²² Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 48 e 63) e Parecer do CESE, 1.1.

²³ Ver o Parecer do CESE, 1.1.

20. Durante a crise da COVID-19, assistiu-se também a uma maior participação dos homens no trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado – por exemplo quando os pais trabalharam a partir de casa ou os homens contribuíram para as tarefas de prestação de cuidados por as mulheres exercerem profissões classificadas como essenciais. No entanto, para haver mudanças duradouras seria necessário ultrapassar as atitudes persistentes perante os papéis estereotipados, o sexismo e os desequilíbrios de rendimentos, bem como tomar medidas que estimulem e facilitem a repartição equitativa do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado em condições de igualdade entre homens e mulheres²⁴.
21. Por último, a persistência da desigualdade de género sob a forma de segregação vertical levou a que as mulheres continuassem a estar sub-representadas na tomada de decisões durante a crise e na conceção das medidas de recuperação.
22. Embora na UE as mulheres constituam a maioria dos profissionais de saúde e estejam na linha da frente da batalha contra a pandemia, estão sub-representadas na liderança e nos processos de tomada de decisões no setor dos cuidados de saúde²⁵. Além disso, em todo o mundo, apenas 3,5 % dos 115 grupos de identificados de decisores e de peritos em matéria de COVID-19 têm paridade de género, ao passo que, em 85,2 % dos casos, a maioria dos membros são homens²⁶.
23. Existe o risco de as mulheres não beneficiarem equitativamente das medidas de reconstrução na sequência da crise, por exemplo se essas medidas se centrarem em setores da economia dominados pelos homens e não incluírem disposições específicas destinadas a incluir mulheres e raparigas, ou se essas medidas se centrarem apenas nos trabalhadores que perderam os seus empregos durante a crise, negligenciando aqueles que já estavam excluídos do mercado de trabalho antes da crise.

²⁴ Ver Nota de Investigação do EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 43-44).

²⁵ OCDE (2020), "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19) ("As mulheres no centro da luta contra a crise da COVID-19" – As políticas públicas da OCDE para responder ao coronavírus (COVID-19)). Versão de 1 de abril de 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury., M., et al. (2020), Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decision-making (Sintomas de um sistema disfuncional: as disparidades de género na tomada de decisões sobre a COVID-19), BMJ Global Health.

24. À luz dos impactos já identificados e ainda emergentes da crise da COVID-19 nas mulheres, existe agora uma necessidade urgente de integrar a perspetiva da igualdade de género nas medidas de emergência a curto prazo e nas medidas de reconstrução a longo prazo, bem como uma necessidade de assegurar a representação equilibrada de mulheres e homens na gestão da crise da COVID-19, nomeadamente a fim de evitar o agravamento das desigualdades preexistentes entre homens e mulheres e de assegurar que não se perdem os progressos anteriormente realizados.
25. Trata-se de uma condição prévia para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais proclamado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em 17 de novembro de 2017, e no qual a igualdade de género e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar são afirmados, respetivamente, nos princípios 2 e 9. O Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais apresenta uma série de iniciativas para combater as desigualdades entre homens e mulheres e promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, e propõe o objetivo de reduzir pelo menos para metade as disparidades de género no emprego até 2030.
26. A nova Agenda de Competências para a Europa anuncia uma série de ações destinadas a assegurar que as raparigas e as mulheres estejam igualmente presentes nos estudos da área das TIC, a par dos rapazes e dos homens, e participem também em pé de igualdade no desenvolvimento das competências empresariais e digitais.
27. De acordo com a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 da Comissão Europeia, "[o] aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho tem um impacto forte e positivo na economia, nomeadamente face a uma diminuição da mão de obra e a uma escassez de competências. Dá igualmente às mulheres meios para moldarem a sua própria vida, desempenharem um papel na vida pública e serem economicamente independentes."
28. As presentes conclusões baseiam-se nos anteriores trabalhos e compromissos políticos do Parlamento Europeu, do Conselho, da Comissão e de outras partes interessadas neste domínio, incluindo os documentos enumerados no anexo.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências, tendo em conta as especificidades nacionais e respeitando o papel e da autonomia dos parceiros sociais, a:

29. Assegurem que os planos nacionais de recuperação e resiliência²⁷ respeitam o compromisso de integração da igualdade de género e de oportunidades para todos, de acordo com os princípios 2 e 3 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 das Nações Unidas e, se for caso disso, com a estratégia nacional para a igualdade de género.
30. Recorrerem para o efeito a métodos e instrumentos de análise por género (tais como a avaliação de impacto em função do género, dados de qualidade desagregados por sexo e indicadores qualitativos e quantitativos pertinentes em matéria de igualdade de género), bem como a análises interseccionais em todos os setores, evitando simultaneamente encargos administrativos desnecessários.
31. Integrarem a igualdade de género nos regulamentos e instrumentos nacionais de execução dos fundos estruturais europeus e a acompanharem os impactos nas mulheres e nos homens, conforme aplicável.

²⁷ Ver Regulamento (UE) 2021/241 que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, artigo 18.º, n.º 4, alínea o).

32. Promoverem e integrarem a igualdade de género e de oportunidades para todos na conceção e na execução das medidas de recuperação, em todos os setores e com base nos dados existentes sobre os impactos da pandemia de COVID-19 em função do género, tendo em conta a interseccionalidade e a discriminação múltipla. As medidas nacionais pertinentes podem incluir, por exemplo:
- a) Medidas de apoio aos trabalhadores de setores económicos fortemente afetados como o comércio retalhista, a hotelaria e o turismo, que respondam às necessidades específicas das mulheres, nomeadamente das mulheres com baixos níveis educacionais, das mulheres com horários de trabalho reduzidos, das mulheres que abandonam o mercado de trabalho, das mulheres desempregadas, especialmente as jovens desempregadas e as migrantes desempregadas, e que se centrem em aspetos como as mudanças no mercado de trabalho, a requalificação e a melhoria das competências, as políticas ativas do mercado de trabalho e o empreendedorismo.
 - b) Medidas que asseguram a igualdade de acesso ao apoio na procura de emprego ou formação para os desempregados que já estavam excluídos do mercado de trabalho antes da crise da COVID-19.
 - c) Medidas destinadas a melhorar o estatuto dos trabalhadores essenciais, incluindo os trabalhadores das profissões e dos setores relacionados com a saúde e a prestação de cuidados, frequentemente mal remunerados e cuja importância fundamental se tornou visível durante a crise da COVID-19, prestando especial atenção a aspetos como salários justos, oportunidades de progressão na carreira, acesso à segurança social e condições de trabalho dignas.
 - d) Medidas para combater o trabalho não declarado e melhorar a situação do emprego e a proteção social dos trabalhadores domésticos, prestando especial atenção às condições de trabalho e de vida das muitas mulheres migrantes que trabalham neste setor.
 - e) Medidas destinadas a promover uma adesão mais equilibrada do ponto de vista do género, por parte das mulheres e dos homens, às medidas de apoio à prestação de cuidados relacionadas com a crise.

- f) Medidas destinadas a melhorar as infraestruturas, instalações e serviços públicos de prestação de cuidados, incluindo os serviços externalizados.
 - g) Medidas destinadas a fazer face ao impacto da pandemia de COVID-19 na violência baseada no género, nomeadamente a violência entre parceiros íntimos, a violência doméstica e a violência em linha, designadamente através de serviços de apoio às vítimas.
 - h) Medidas destinadas a promover a inclusão das mulheres e das raparigas nas oportunidades de emprego ou formação em setores tradicionalmente dominados pelos homens, como os domínios CTEM²⁸, incluindo em especial as TIC.
33. Facilitarem ativamente a conciliação da vida profissional, familiar e privada, tanto para as mulheres como para os homens, designadamente através de:
- a) Medidas destinadas a garantir que todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores, tenham as mesmas oportunidades de progressão na carreira, nomeadamente a igualdade de acesso a cargos de direção e de tomada de decisões.
 - b) Medidas destinadas a promover a partilha equitativa entre mulheres e homens do trabalho remunerado e do trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado, nomeadamente através de incentivos para que os homens participem mais no trabalho de prestação de cuidados não remunerado.
 - c) Medidas destinadas a assegurar a aplicação rápida e eficiente da Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida, tendo em conta as preocupações suscitadas pela crise da COVID-19.
 - d) Investimento em infraestruturas digitais e ligações para todos, inclusive, quando pertinente, em espaços partilhados localmente que facilitem o teletrabalho fora de casa e no reforço das competências digitais, com especial atenção às mulheres, assegurando simultaneamente que as necessidades das PME sejam tidas em conta.

²⁸ Ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

- e) Promoção entre os empregadores de uma cultura, de políticas e de práticas organizacionais que favoreçam o bem-estar e a produtividade, promovam a igualdade entre homens e mulheres e combatam os estereótipos de género, nomeadamente fomentando a formação de gestores e incentivando os gestores a adotarem uma abordagem flexível e a terem em conta, entre outros elementos, a variedade de padrões de trabalho e de situações dos trabalhadores, em especial as situações familiares e as situações dos progenitores isolados e das mulheres com deficiência; através da melhoria da saúde e da segurança no trabalho; e através da formação e do desenvolvimento de competências no contexto do teletrabalho.
34. Considerarem a possibilidade de desenvolver um quadro integrado para a partilha do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado em condições de igualdade entre homens e mulheres, condição prévia para a participação no mercado de trabalho e a progressão na carreira das mulheres. Um quadro nesses moldes incluiria a disponibilidade de serviços educativos e de acolhimento de elevada qualidade e a preços comportáveis para crianças e pessoas dependentes, regimes de trabalho flexíveis, saudáveis e razoáveis e oportunidades para os trabalhadores reduzirem temporariamente ou adaptarem o seu horário de trabalho, bem como uma redução dos desincentivos financeiros que fomentam e perpetuam a partilha desigual do trabalho de prestação de cuidados não remunerado e do trabalho remunerado entre homens e mulheres.
35. Continuarem a aplicar medidas eficazes para combater a segregação horizontal na educação, na formação e nas profissões a todos os níveis, promovendo a igualdade de acesso a todos os domínios educativos e a diversificação dos percursos educativos e profissionais das mulheres e dos homens. Em particular, promoverem ativamente o acesso das raparigas e das mulheres às tecnologias da informação e da comunicação e dar resposta a todas as formas de clivagem digital entre homens e mulheres, nomeadamente melhorando as competências digitais das raparigas e das mulheres e motivando as raparigas para escolherem as áreas de estudo CTEM e, em especial, as TIC.

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

36. Reforçar a intervenção concreta para combater as desigualdades estruturais entre homens e mulheres, incluindo a segregação vertical e horizontal e, em especial, as disparidades de género no domínio digital, bem como as disparidades de remuneração e pensões e a partilha desigual dos cuidados não remunerados e das tarefas domésticas, designadamente no contexto da conciliação da vida profissional, familiar e privada.
37. Tomar medidas para prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e as raparigas, especialmente através da proteção e do empoderamento de vítimas e sobreviventes, incluindo a violência entre parceiros íntimos, a violência doméstica e a violência e o assédio em linha.
38. Aprofundar as políticas de igualdade de género e reforçar o empoderamento das mulheres e das raparigas como prioridade política, inclusive, e em especial, no contexto das políticas de resposta à crise da COVID-19 e às suas consequências.
39. Desenvolver e divulgar mais dados desagregados por sexo, informações e investigação sobre o impacto da COVID-19 na igualdade de género, designadamente:
 - a) As implicações do aumento do teletrabalho para a igualdade de género, inclusive no contexto da conciliação da vida profissional, familiar e privada, tendo em conta a prevalência relativa do teletrabalho entre homens e mulheres e o impacto do encerramento temporário de escolas e estruturas de acolhimento de crianças, bem como as diferentes configurações dos agregados familiares e os respetivos regimes laborais.
 - b) O crescente grau de participação dos homens no trabalho doméstico e no trabalho de prestação de cuidados não remunerado durante a pandemia e as razões e impacto dessa participação.
 - c) O impacto da crise nos padrões de trabalho, incluindo o horário de trabalho, a inatividade e a interrupção do trabalho.
 - d) O recurso às licenças parentais, familiares e relacionadas com os filhos.

40. Realizar estudos sobre o valor do trabalho de prestação de cuidados não remunerado e, se for caso disso, incluir o trabalho de prestação de cuidados não remunerado nas análises macroeconómicas e do mercado de trabalho, bem como na conceção das políticas laborais e de emprego, e desenvolverem indicadores adicionais para medir o desempenho macroeconómico que incluam o trabalho de prestação de cuidados remunerado e não remunerado, a economia da prestação de cuidados e as disparidades de género na utilização do tempo.
41. Recolher e divulgar as boas práticas existentes para promover a igualdade entre homens e mulheres no contexto do teletrabalho.
42. Tomar medidas para facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e privada, com base na igualdade entre homens e mulheres, através de:
 - a) Medidas destinadas a promover a partilha equitativa do trabalho remunerado e do trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado entre mulheres e homens e a incentivar os homens a participar nas políticas disponíveis em prol da família, nomeadamente recorrendo a licenças para apoio à família.
 - b) Medidas destinadas a desenvolver o teletrabalho e a dar resposta à evolução dos padrões de trabalho, de formas que promovam a igualdade entre homens e mulheres e a conciliação da vida profissional, familiar e privada, incluindo, por exemplo:
 - i. Rever, sempre que tal seja considerado pertinente, o quadro jurídico e regulamentar ou as orientações, assegurando ao mesmo tempo que as pequenas e médias empresas (PME) não sejam afetadas de forma desproporcionada e que as suas necessidades sejam tidas em conta. Os aspetos relevantes poderão incluir uma maior flexibilidade entre o trabalho presencial e o trabalho realizado a partir de casa; a flexibilidade dos horários, incluindo horários de trabalho saudáveis e personalizados; a saúde e a segurança no trabalho, tendo nomeadamente em conta os riscos psicossociais e a ergonomia; o direito a desligar; as licenças para prestação de cuidados; a proteção contra o despedimento; práticas de vigilância e acompanhamento; e a proteção social, em especial no que diz respeito à compensação por eventuais saídas do mercado de trabalho associadas à prestação de cuidados.

- ii. Assegurar a disponibilidade de serviços de cuidados de elevada qualidade, acessíveis, diversificados e a preços comportáveis, no domicílio ou fora do domicílio (externalização de tarefas de prestação de cuidados), nomeadamente através da melhoria das infraestruturas de apoio (por exemplo, serviços de acolhimento de crianças, em consonância com os objetivos de Barcelona, e serviços de assistência a idosos), respondendo assim a várias necessidades e situações, de modo a garantir que o desafio da conciliação do trabalho e da prestação de cuidados não aumente com o teletrabalho em detrimento das mulheres. Assegurar que estes serviços estão à disposição de todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores.
43. Combater eficazmente os preconceitos nos sistemas de avaliação das profissões e sensibilizar para o valor do trabalho de prestação de cuidados não remunerado e remunerado para a sustentabilidade das nossas sociedades e economias.
44. Conceber e aplicar medidas específicas de combate ao sexismo e aos estereótipos de género que restringem as escolhas de raparigas, rapazes, mulheres e homens nos seus percursos educativos e profissionais, bem como realizar uma investigação interdisciplinar e intersetorial sobre a natureza dos estereótipos de género e o seu impacto na igualdade de género, especialmente em termos de emprego.
45. Em colaboração com as organizações que financiam e realizam investigação, analisar e tomar medidas adequadas para combater os potenciais efeitos de género do surto de COVID-19 nas condições de trabalho, nas carreiras e na progressão na carreira dos investigadores, com uma atenção especial às mulheres investigadoras, professoras e estudantes, reconhecendo que as investigadoras em início de carreira enfrentam obstáculos adicionais.
46. Reforçar ações concretas que garantam a participação plena e equitativa das mulheres no mercado de trabalho e promover o empreendedorismo das mulheres, dois pré-requisitos para um crescimento económico inclusivo e duradouro, para a igualdade de género e para a independência económica das mulheres.

47. Reforçar as medidas para aumentar o papel e o número de mulheres nos processos de tomada de decisão, nomeadamente no contexto dos processos que moldam a resposta à COVID-19, e promover a representação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisões como forma de garantir políticas, legislação e uma execução sensíveis às questões de género. Tal permitirá traduzir adequadamente as necessidades, as perspetivas, os conhecimentos e as competências das mulheres e das raparigas em políticas que conduzam a uma maior igualdade entre mulheres e homens, contribuindo assim para uma recuperação justa e sustentável.
48. Trabalhar em conjunto para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, incluindo os princípios 2 e 3.
49. Assegurar que a integração da perspetiva de género seja tida em conta e promovida em todo o processo de execução, acompanhamento, apresentação de relatórios e avaliação dos programas de financiamento pertinentes da UE.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

50. Apresentar uma revisão das metas de Barcelona para reforçar a convergência ascendente entre Estados-Membros na oferta de educação e acolhimento na primeira infância de qualidade.
51. Ter em conta a igualdade de género ao definir a metodologia de comunicação das despesas sociais no âmbito do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, em conformidade com as regras estabelecidas nesse instrumento, o que se deverá refletir no relatório de análise da aplicação do mecanismo.
52. Fazer o ponto da situação e apoiar medidas para combater o impacto da pandemia de COVID-19 em função do género nos beneficiários de cuidados, em especial os idosos, e nos cuidadores, bem como na sociedade e na economia em geral, incluindo o setor dos cuidados continuados. Ponderar o desenvolvimento de medidas para apoiar a convergência ascendente na prestação de cuidados de longa duração.
53. Ter em conta a situação das mulheres no mercado de trabalho e seguir uma abordagem de integração da perspetiva de género em todos os aspetos pertinentes do Semestre Europeu, em conformidade com as Orientações para o Emprego de 2020, quando pertinente.
54. Aprofundar a investigação sobre o impacto da crise da COVID-19 na igualdade de género, nomeadamente através do EIGE.

EXORTA O COMITÉ DO EMPREGO E O COMITÉ DA PROTEÇÃO SOCIAL a:

55. No âmbito dos seus mandatos e no contexto do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, continuar a integrar a perspetiva da igualdade de género na sua análise dos domínios de ação pertinentes, nomeadamente ao fazer face à pandemia de COVID-19 e às suas consequências.

No pleno respeito pela sua autonomia, CONVIDA OS PARCEIROS SOCIAIS a:

56. Visarem ativamente a igualdade de género na resposta à pandemia de COVID-19 e reforçarem uma intervenção concreta para combater as desigualdades estruturais entre homens e mulheres, nomeadamente a segregação vertical e horizontal e, em especial, a disparidade digital, bem como as disparidades de remuneração e pensões entre homens e mulheres e a partilha desigual dos cuidados não remunerados e das tarefas domésticas, designadamente no contexto da conciliação da vida profissional, familiar e privada.
57. Reformulem as práticas de teletrabalho, nomeadamente no que diz respeito aos trabalhadores a partir de casa, e dar resposta à evolução dos padrões de trabalho, tais como a combinação entre trabalho presencial e trabalho a partir de casa, de formas que promovam a igualdade entre homens e mulheres e a conciliação da vida profissional, familiar e privada, no contexto do diálogo social setorial ou a nível da empresa, ou de negociações bilaterais com o empregador.
58. Promoverem, através de negociações coletivas, uma cultura e práticas organizacionais que combatam o sexismo, a violência baseada no género, incluindo a violência doméstica e a violência no local de trabalho, e os estereótipos de género. Procurarem aumentar o bem-estar no trabalho e a produtividade, nomeadamente através de políticas e práticas de promoção da igualdade; por meio de formação e desenvolvimento de competências no contexto do teletrabalho; garantindo que o teletrabalho seja uma opção voluntária; e através da melhoria da saúde e da segurança no trabalho.
59. Incentivarem todos os gestores a adotar uma abordagem flexível do teletrabalho, tendo em conta, nomeadamente, a variedade dos padrões de trabalho e das necessidades dos serviços, bem como as diferentes situações dos trabalhadores e das suas famílias, incluindo a situação dos progenitores isolados.

Referências

1. UE a nível interinstitucional

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

2. Legislação da UE

Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (*JO L 373 de 21.12.2004, pp. 37-43.*).

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 (reformulação) (*JO L 204 de 26.7.2006, pp. 23-36.*).

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, pp. 79-93.*).

Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (*JO L 57 de 18.2.2021, pp. 17-75.*).

3. Conselho

Todas as conclusões do Conselho sobre a igualdade de género e outros temas relevantes, incluindo, em especial, as seguintes:

- Conclusões do Conselho intituladas "As mulheres e a economia: Conciliação entre a vida profissional e familiar como condição essencial da participação equitativa no mercado de trabalho" (17816/11).
- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos" (7017/15).
- Conclusões do Conselho intituladas "Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE" (6889/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na educação e no emprego" (15468/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais" (10349/19).
- Conclusões do Conselho sobre a economia do bem-estar (13432/19).
- Conclusões do Conselho sobre as economias baseadas na igualdade de género na UE: caminho a seguir – Balanço de 25 anos de implementação da Plataforma de Ação de Pequim (14938/19).
- Conclusões do Conselho: "Melhorar o bem-estar no trabalho" (8688/20).
- Conclusões do Conselho intituladas "Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres: valorização e repartição do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado (13584/20).

4. Trio de Presidências

Declaração do Trio de Presidências sobre a igualdade de género, assinada pela Alemanha, por Portugal e pela Eslovénia (julho de 2020).

5. Comissão Europeia

Recomendação 2014/124/UE da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (JO L 69 de 8.3.2014, pp. 112-116).

Comunicação da Comissão, de 26 de abril de 2017, intitulada "Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores" (COM(2017) 252 final).

Plano de Ação da UE para 2017-2019: Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres (COM(2017) 678 final).

Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento (JO L 167 de 4.7.2018, pp. 28-35).

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 ("Desafios dos cuidados de longa duração na Europa – Um estudo das políticas nacionais, 2018"). Rede Europeia em matéria de Política Social.

Relatório sobre o desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças da primeira infância a fim de reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e um crescimento sustentável e inclusivo na Europa (os "objetivos de Barcelona") (COM(2018) 273 final).

Comunicação intitulada "Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027 – Reconfigurar a educação e a formação para a era digital", COM(2020) 624 final.

2021 Report on equality between women and men in the European Union ("Relatório de 2021 sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia") (6774/21)

Comissão Europeia. Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens – Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society ("Parecer sobre os desafios para a igualdade de género numa sociedade em rápido envelhecimento"), outubro de 2019.

Orientações Comuns europeias para a transição de cuidados institucionais para assistência assente na comunidade e Conjunto de ferramentas para a utilização dos fundos da União Europeia para a transição de cuidados institucionais para assistência assente na comunidade. https://ec.europa.eu/regional_policy/pt/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. 6678/20.
(Referência da Comissão: COM(2020) 152 final).

Comunicação intitulada "Uma Europa social forte para transições justas". (COM(2020) 14 final).

Comunicação – Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência (COM(2020) 274 final).

Comissão Europeia, 2020: Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020 ("O mercado de trabalho e a evolução salarial na Europa, Análise Anual 2020") (ISSN 2443-6771).

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

6. Parlamento Europeu

Resolução de 30 de janeiro de 2020 sobre disparidades salariais entre homens e mulheres (2019/2870(RSP)).

Relatório de iniciativa sobre a prestação de cuidados na UE para uma igualdade de género melhorada (2018/2077(INI)).

Resolução de 21 de janeiro de 2021 sobre a perspetiva de género na crise COVID-19 e no período pós-crise (2020/2121(INI))

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

"Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19" ("A igualdade de género e o impacto socioeconómico da COVID-19"), 2021. 8878/21 ADD 1.

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work" ("Índice de igualdade de género 2020: A digitalização e o futuro do trabalho"), 2020.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

"The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU" ("A pandemia de COVID-19 e a violência entre parceiros íntimos e contra as mulheres na UE"), 2021.

"Covid-19 and gender equality" ("COVID-19 e igualdade de género")

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. Eurofound

"Striking a balance: Reconciling work and life in the EU" ("Alcançar um equilíbrio: conciliar a vida profissional e privada na UE"), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

"Living, working and COVID-19 dataset" ("Viver, trabalhar e a COVID-19"), Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

"Covid-19: Policy responses across Europe" ("COVID-19: Respostas políticas em toda a Europa"), 2020.

"Living, working and Covid-19" ("Viver, trabalhar e a COVID-19"), série Covid-19, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

"Long-term care workforce: Employment and working conditions" ("Profissionais do setor dos cuidados de longa duração: emprego e condições de trabalho"), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf

"Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements" ("Regulamentação para a conciliação entre a vida profissional e a vida privada em regimes de trabalho digitais flexíveis"), série "New forms of employment", 2020.

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" ("Teletrabalho e trabalho móvel com recurso a TIC: Trabalho flexível na era digital"), série "New forms of employment", 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

"Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?" ("As mulheres e a igualdade no mercado de trabalho: terá a COVID-19 minado os progressos recentes?"), 2020.

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis" ("A economia das plataformas: evolução da crise da COVID-19"), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation" ("Evolução do mercado de trabalho: Tendências e abordagens políticas rumo à flexibilização"), série Challenges and prospects in the EU, 2020.

9. **Comité Económico e Social Europeu**

"Teletrabalho e igualdade de género – Condições para que o teletrabalho não agrave a repartição iníqua da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados entre homens e mulheres e promova a igualdade de género". SOC/662-EESC-2020.

10. **Nações Unidas**

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

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5.4 da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

Convenção n.º 100 da OIT (Igualdade de Remuneração), 1951.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos (Convenção n.º 189), 2011.

Relatório da OIT intitulado "Care work and care jobs for the future of decent work" ("Trabalho e empregos na prestação de cuidados para o futuro do trabalho digno"), 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

ILO report "Global Wage Report 2020-21: Ages and minimum wages in the time of COVID-19" ("Relatório Mundial da OIT sobre Salários 2020-21: Salários e salários mínimos em tempos de COVID-19"), 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Nações Unidas: Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Nova Iorque, 13 de dezembro de 2006, United Nations Treaty Series, vol. 2515, n.º 44910, p. 3.

11. Outros

OCDE, "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis" ("As mulheres no centro da luta contra a crise da COVID-19"), As políticas públicas da OCDE para responder ao coronavírus (COVID-19). Versão de 1 de abril de 2020.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>

Recomendação CM/Rec(2019)1 do Conselho da Europa: Prevenir e Combater o Sexismo.
