Parlamento Europeu
2024-2029

TEXTOS APROVADOS

P10_TA(2026)0074

Disparidades de género nos salários e nas pensões na UE: ponto da situação, desafios e caminho a seguir, bem como desenvolvimento de orientações para uma melhor avaliação e uma remuneração mais justa do trabalho nos setores predominantemente femininos

Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de março de 2026, sobre as disparidades de género nos salários e nas pensões na UE: ponto da situação, desafios e caminho a seguir, bem como desenvolvimento de orientações para uma melhor avaliação e uma remuneração mais justa do trabalho nos setores predominantemente femininos (2025/2038(INI))

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta o Tratado da União Europeia (TUE), nomeadamente o artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3,

– Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), nomeadamente os artigos 8.º, 10.º, 19.º, 151.º, 153.º e 157.º,

– Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, especialmente as suas disposições relativas à igualdade de género («Carta»),

– Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a sua ratificação pela União Europeia,

– Tendo em conta os artigos 22.º e 25.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos,

– Tendo em conta a 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[1] (Diretiva Transparência Salarial),

– Tendo em conta a 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[2],

– Tendo em conta a 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[3] (Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida),

– Tendo em conta a 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[4] (Diretiva Equilíbrio de Género nos Cargos Dirigentes de Empresas),

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia[5],

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de março de 2020, intitulada «Uma União da igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025» (COM(2020)0152),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 18 de setembro de 2020, intitulada «Uma União da Igualdade: Plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025» (COM(2020)0565),

– Tendo em conta o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o respetivo plano de ação (COM(2021)0102), em especial as suas grandes metas para 2030 e o painel de indicadores sociais da UE,

– Tendo em conta a Estratégia da UE sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 (COM(2021)0101),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 8 de outubro de

---

1 JO L 132 de 17.5.2023, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
2 JO L 204 de 26.7.2006, p. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 JO L 188 de 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 JO L 315 de 7.12.2022, p. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 JO L 275 de 25.10.2022, p. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

2025, intitulada «União da Igualdade: Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2026-2030» (COM(2025)0725),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 7 de setembro de 2022, relativa à Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados (COM(2022)0440), a Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis[6] e a Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030[7],

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 7 de março de 2025, intitulada «Um Roteiro dos Direitos das Mulheres» (COM(2025)0097),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 20 de março de 2024, intitulada «Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação» (COM(2024)0131),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de março de 2025, intitulada «A União das Competências» (COM(2025)0090),

– Tendo em conta o relatório da Comissão, de outubro de 2024, intitulado «Social Protection Committee Annual Report 2024» [Relatório anual de 2024 do Comité da Proteção Social da Comissão],

– Tendo em conta o relatório da Comissão, de março de 2025, intitulado «2025 report on gender equality in the EU» [Relatório de 2025 sobre a igualdade de género na UE],

– Tendo em conta o relatório do Grupo de Alto Nível sobre o futuro da proteção social e do Estado-providência na UE, intitulado «The future of social protection and of the welfare state in the EU»,

– Tendo em conta o relatório de Mario Draghi, de 9 de setembro de 2024, intitulado «The future of European competitiveness» [O futuro da competitividade europeia] («Relatório Draghi») e o relatório de Enrico Letta, de 10 de abril de 2024, intitulado «Much more than a market» [Muito mais do que um mercado] («Relatório Letta»),

– Tendo em conta o relatório conjunto de 2024 do Comité da Proteção Social e da Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão da Comissão intitulado «The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU» [Relatório de 2024 sobre a adequação das pensões — Adequação atual e futura dos rendimentos na velhice na UE»,

– Tendo em conta as Conclusões do Conselho, de 3 de dezembro de

---

6 JO C 476 de 15.12.2022, p. 1.
7 JO C 484 de 20.12.2022, p. 1.

2024, intituladas «Garantir o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a igualdade de género para todas as gerações no contexto dos desafios demográficos»,

– Tendo em conta as Conclusões do Conselho, de 4 de dezembro de 2024, sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE: Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia,

– Tendo em conta as Conclusões do Conselho, de 19 de junho de 2025, 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»,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 14 de junho de 2017, sobre a necessidade de uma estratégia da UE para evitar e pôr fim às disparidades das pensões de reforma em função do género[8],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 30 de janeiro de 2020, sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres[9],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 21 de janeiro de 2021, sobre a Estratégia da UE para a Igualdade de Género[10],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 5 de julho de 2022, para uma ação europeia comum em matéria de cuidados[11],

– Tendo em conta o artigo 55.º do seu Regimento,

– Tendo em conta as deliberações conjuntas da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros, nos termos do artigo 59.º do Regimento,

– Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros (A10-0021/2026),

A. Considerando que a igualdade de género é um valor fundamental da UE, consagrado no artigo 2.º e artigo 3.º, n.º 3, do TUE, nos artigos 8.º, 10.º e 19.º do TFUE e no artigo 23.º da Carta; considerando que o artigo 157.º do TFUE prevê expressamente a aplicação por parte dos Estados-Membros do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor; considerando que garantir a independência económica das mulheres e a igualdade de acesso aos recursos financeiros é determinante para alcançar a igualdade de género e combater a

---

8 JO C 331 de 18.9.2018, p. 60.
9 JO C 331 de 17.8.2021, p. 5.
10 JO C 456 de 10.11.2021, p. 208.
11 JO C 47 de 7.2.2023, p. 30.

violência de género;

B. Considerando que o princípio 2 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais declara que «[a] igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira», e que «[a]s mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por [um trabalho igual ou] um trabalho de igual valor»;

C. Considerando que, neste período de incerteza geopolítica, a defesa dos nossos valores europeus exige que os Estados-Membros deem prioridade ao setor da defesa; considerando que os Estados-Membros devem assegurar que as mulheres que trabalhem no setor da defesa beneficiem de igualdade de remuneração, de uma progressão justa na carreira e de pensões adequadas; considerando que a eliminação da disparidade de género nas pensões é um imperativo estratégico e moral para a UE;

D. Considerando que a disparidade salarial entre homens e mulheres se define como a diferença entre a remuneração média bruta por hora dos homens e das mulheres, expressa como percentagem da remuneração média bruta por hora dos homens; considerando que uma parte significativa das disparidades salariais entre homens e mulheres não pode ser explicada por variáveis objetivas e observáveis do mercado de trabalho, como a idade, a experiência e a educação, a profissão, o tempo de trabalho ou outras características mensuráveis, o que aponta para uma discriminação persistente; considerando que eliminar as disparidades salariais exige uma abordagem equilibrada que combine a igualdade de oportunidades, a distribuição equitativa das responsabilidades familiares, a luta contra os estereótipos de género, a transparência salarial e uma execução eficaz, com políticas que apoiem as competências, a participação e a progressão na carreira, reconhecendo simultaneamente que as desvantagens se agravam quando as mulheres enfrentam formas múltiplas e cruzadas de discriminação com base em fatores como o sexo, a origem racial ou étnica, a religião ou crença, a deficiência, a idade ou a orientação sexual;

E. Considerando que, em toda a UE, os rendimentos das mulheres são desproporcionadamente inferiores aos dos homens e que as mulheres estão sobrerrepresentadas entre os trabalhadores que auferem o salário mínimo; considerando que, em 2023, a disparidade de género na remuneração por hora na UE era de 12 %, com variações significativas entre os Estados-Membros, pois alguns registavam uma disparidade superior a 18 %; considerando que estes valores demonstram que as mulheres estão efetivamente a trabalhar sem remuneração durante uma média de 54 a 67 dias por ano, em comparação com os homens; considerando que, apesar de a taxa de

emprego das mulheres continuar a aumentar, a UE não está no bom caminho para reduzir para metade a sua disparidade de género no emprego de 10 % até 2030 e que a disparidade para as mulheres com filhos é mais elevada, situando-se nos 16,5 %[12]; considerando que, segundo o Eurostat, a disparidade também varia consoante o setor, sendo mais elevada no setor privado do que no setor público na maioria dos Estados-Membros[13]; considerando que, em 2024, apenas 7,7 % dos homens na UE trabalhavam a tempo parcial, ao passo que as mulheres eram 27,9 %, e a principal razão para o trabalho a tempo parcial era as responsabilidades familiares; considerando que existe uma correlação específica entre os setores predominantemente femininos e os baixos níveis salariais; considerando que a remuneração pode refletir o valor e o reconhecimento que uma sociedade atribui a determinados tipos de trabalho;

F. Considerando que as desigualdades salariais nem sempre refletem o valor, a procura ou as competências necessárias para o trabalho, sendo antes o resultado de uma desigualdade de género persistente; considerando que a subvalorização do trabalho das mulheres, a segmentação profissional e setorial, a desigualdade de género nos quadros superiores e a divisão desigual da prestação de cuidados não remunerada são fatores estruturais nas disparidades de género verificadas nos salários e nas pensões e exigem a realização sistemática de exercícios de avaliação do emprego e de revalorização setorial a nível nacional e da UE; considerando que a disparidade salarial entre homens e mulheres não é apenas uma questão de rendimentos mais baixos, mas também reflete desigualdades sociais, políticas e culturais mais amplas que influenciam a independência económica, as oportunidades de carreira e o bem-estar geral das mulheres;

G. Considerando que a sensibilização e a educação são essenciais para reconhecer a existência e a gravidade das disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, que continuam a ser subestimadas pelo público; considerando que as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres têm uma forte influência na saúde mental das mulheres, influenciando não só os seus rendimentos, como também a sua exposição a riscos psicossociais no local de trabalho, com consequências a longo prazo para a saúde mental e o bem-estar ao longo da vida, como demonstrado pelo facto de as mulheres com mais de 65 anos declararem sofrer de depressão crónica a uma taxa duas vezes

---

12 Eurostat, «Statistics Explained — SDG 5 — Gender equality» [Estatísticas explicadas — ODS 5 — Igualdade de género], sítio Web do Eurostat, abril de 2025.

13 Eurostat, «Statistics Explained — Gender pay gap statistics» [Estatísticas explicadas — Estatísticas sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres], sítio Web do Eurostat, março de 2025.

superior à dos homens[14], o que reflete os efeitos agravados dos rendimentos mais baixos, da independência limitada e da insegurança persistente; considerando que uma remuneração justa e digna é essencial para a independência económica das mulheres e permite que estas abandonem situações de violência doméstica; considerando que a resolução destas lacunas exige a adoção de medidas legislativas e estratégicas, bem como uma mudança de atitudes na sociedade, fomentada por iniciativas educativas e de comunicação baseadas em dados;

H. Considerando que, em 2021, 74 % das mulheres faziam trabalho doméstico e cozinhavam diariamente, em comparação com 42 % dos homens; considerando que, ao combinar todo o trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres realizam mais oito semanas de trabalho a tempo inteiro por ano do que os homens[15];

I. Considerando que o Fórum Económico Mundial estimou recentemente que, ao ritmo de evolução atual, a plena paridade de género será alcançada daqui a 134 anos; considerando que alguns estudos calculam que serão necessários 90 anos para colmatar a disparidade de género nas pensões; considerando que são claramente necessárias novas medidas para colmatar mais rapidamente as disparidades nas pensões;

J. Considerando que, em toda a UE, as mulheres têm maior probabilidade de trabalhar em empregos mais mal remunerados ou na economia informal e em setores historicamente subvalorizados, o que limita os seus rendimentos e contribui para as disparidades de género nos salários e nas pensões; considerando que 3 em cada 10 mulheres na UE trabalham nos setores da educação, da saúde e da assistência social, ao passo que apenas 8 % dos homens trabalham nestes setores[16]; considerando que, na UE, as mulheres representam até 80 % da mão de obra no setor dos cuidados de saúde e da assistência social, ao passo que representam apenas 20 % dos trabalhadores nas áreas CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática), o que ilustra as normas e os estereótipos de género persistentes que desencorajam as mulheres de trabalhar em

---

14 Parlamento Europeu, Direção-Geral dos Direitos dos Cidadãos, da Justiça e dos Assuntos Institucionais, Departamento Temático dos Cidadãos, da Igualdade e da Cultura, «The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health» [O efeito das disparidades de género nos salários e nas pensões e novas formas de trabalho na saúde mental das mulheres], setembro de 2025.

15 Instituto Europeu para a Igualdade de Género, «Gender Equality Index 2021 – Health» [Índice da igualdade de género de 2021 — Saúde], 2021.

16 Comissão Europeia, «Women’s situation in the labour market» [A situação das mulheres no mercado de trabalho], sítio Web da Comissão Europeia, Estratégia e políticas.

determinados setores[17]; considerando que é imperativo reconhecer o valor dos setores onde tradicionalmente as mulheres são predominantes, como a prestação de cuidados, a saúde, a educação e a assistência social, uma vez que são essenciais para a sociedade, e incentivar os homens a entrar nestes setores;

K. Considerando que as mulheres continuam a estar significativamente sub-representadas nos cursos e nas carreiras do domínio digital, bem como noutros domínios da ciência, tecnologia, engenharia, artes e matemática (CTEAM) e em setores de emprego como a defesa e o setor aeroespacial, as tecnologias da informação e comunicação (TIC) e a energia; considerando que o apoio à participação das mulheres nas áreas CTEAM é crucial para colmatar as disparidades de género nos salários e nas pensões, promover a inovação e garantir que as transições digital e ecológica da Europa sejam inclusivas e equitativas;

L. Considerando que as mulheres são desproporcionadamente afetadas pela crescente fragmentação do mercado de trabalho, incluindo o aumento das formas atípicas de emprego, como o trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, o trabalho em plataformas digitais e o trabalho por conta própria; considerando que as mulheres desempenham frequentemente papéis essenciais na agricultura familiar, na agroindústria e na vida comunitária, mas que o seu trabalho é frequentemente subvalorizado ou de natureza informal, conduzindo a rendimentos mais baixos ao longo da vida e a contribuições insuficientes para o regime de pensões; considerando que esta desvantagem é ainda agravada no caso das mulheres que enfrentam formas múltiplas e cruzadas de discriminação com base em fatores como a raça, o género, a identidade de género, a orientação sexual ou a deficiência;

M. Considerando que as disparidades de género nos salários, na prestação de cuidados e no emprego agravam a situação das mulheres na velhice, como evidenciado pela disparidade de género nas pensões, que era de 25 % em 2025[18]; considerando que estas disparidades resultam das desigualdades acumuladas ao longo da vida profissional das mulheres, dos períodos de ausência do mercado de trabalho e dos salários mais baixos; considerando que, na reforma, as mulheres continuam a estar mais expostas aos riscos de

---

17 Comissão Europeia, «2025 report on gender equality in the EU» [Relatório de 2025 sobre a igualdade de género na UE], março de 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

18 Instituto Europeu para a Igualdade de Género, «Gender Equality Index — European Union in 2025 edition» [Índice de Igualdade de Género — União Europeia, edição de 2025], sítio Web do Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

pobreza do que os homens em todos os Estados-Membros[19]; considerando que, em 2024, 16,9 % das mulheres reformadas estavam em risco de pobreza, quase o dobro da percentagem de homens reformados nessa situação[20]; considerando que, de um modo geral, as mulheres têm uma esperança de vida mais longa e são mais suscetíveis de precisar de cuidados de longa duração na velhice[21]; considerando que é imperativo assegurar que os sistemas públicos de segurança social e de proteção social se mantenham resilientes e financiados de forma adequada e sustentável, para que possam continuar a prestar um apoio fiável;

N. Considerando que o trabalho predominantemente exercido por mulheres, que garante a emancipação económica e aumenta a participação das mulheres na política e na vida pública, deve assentar na liberdade de escolha e numa grande variedade de possibilidades;

O. Considerando que a penalização salarial pela maternidade, ou seja, a disparidade salarial entre mães e pais, bem como entre mulheres com e sem filhos a cargo, resulta da falta de serviços de acolhimento para a primeira infância, do número insuficiente de pais que gozam a licença parental ou de paternidade, de horários de trabalho incompatíveis com os dos serviços de acolhimento para a primeira infância ou de assistência social às pessoas idosas, da divisão desigual dos cuidados informais em casa e de preconceitos culturais que penalizam as mães no mundo do trabalho; considerando que as mulheres enfrentam frequentemente uma redução dos rendimentos, que não voltam aos níveis anteriores ao parto, e uma progressão na carreira mais lenta após terem filhos, o que afeta diretamente o seu nível de vida no presente e a sua capacidade para acumular direitos de pensão suficientes no futuro; considerando que a penalização salarial pela maternidade representa um obstáculo significativo à plena igualdade de género e à estabilidade económica e demográfica a longo prazo;

P. Considerando que tanto o Relatório Draghi como o Relatório Letta sublinham que a disponibilidade, acessibilidade dos preços e qualidade dos serviços de prestação de cuidados – incluindo educação e acolhimento na primeira infância, cuidados continuados e

---

19 Comissão Europeia, «2025 report on gender equality in the EU» [Relatório de 2025 sobre a igualdade de género na UE], março de 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, «Data Browser — At-risk-of-poverty rate for pensionrs — EU-SILC survey» [Navegador de Dados — Taxa de risco de pobreza dos pensionistas — inquérito EU-SILC], sítio Web do Eurostat, fevereiro de 2026.

21 Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas, «The growing need for long-term care — Assumptions and realities» [A crescente necessidade de cuidados de longa duração — Pressupostos e realidades].

apoio às pessoas com deficiência – constituem um obstáculo estrutural à participação no mercado de trabalho, em particular para as mulheres, e reduzem o potencial global de produtividade da UE; considerando que o investimento em infraestruturas de prestação de cuidados e em empregos de qualidade é um investimento social produtivo que reforça a competitividade e a resiliência e promove a participação equitativa das mulheres em todos os domínios da sociedade, incluindo o emprego; considerando que a Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida deve ser plenamente aplicada e o seu efeito avaliado; considerando que uma partilha mais equilibrada da licença parental e das responsabilidades familiares, nomeadamente através de direitos de licença não transferíveis bem concebidos, é essencial para promover a igualdade de oportunidades e contribuir para uma sociedade mais igualitária entre homens e mulheres e para um mercado de trabalho moderno e resiliente;

Q. Considerando que a prestação de cuidados é um pilar importante da nossa sociedade; considerando que o trabalho não ou mal remunerado de prestação de cuidados a crianças, idosos, doentes, pessoas com deficiência, familiares ou outros dependentes é realizado de forma desproporcionada pelas mulheres, mesmo depois de entrarem no mercado de trabalho, e continua a ser um grande motor das desigualdades de género nos rendimentos, na progressão na carreira e nas pensões; considerando que as responsabilidades familiares mantêm cerca de 7,7 milhões de mulheres fora do mercado de trabalho, em comparação com apenas 450 000 homens; considerando que alguns países introduziram créditos de pensão para os prestadores de cuidados, o que significa que o tempo passado a prestar cuidados é reconhecido no cálculo das pensões;

R. Considerando que a taxa de pobreza ou exclusão social é mais elevada para as mulheres do que para os homens (21,9 %, em comparação com 20 %); considerando que a pobreza de tempo limita as oportunidades das mulheres para exercerem um emprego a longo prazo e a tempo inteiro, fator que restringe os seus potenciais rendimentos e aumenta a dependência de empregos com salários baixos ou a tempo parcial, o que reduz as suas contribuições para o regime de pensões e aumenta a dependência financeira na velhice, expondo-as ainda mais à violência de género e, em particular, à violência doméstica;

S. Considerando que a Espanha incorporou vários regulamentos que estabelecem um sistema jurídico abrangente destinado a reduzir as disparidades entre homens e mulheres, como o complemento temporário para as disparidades entre homens e mulheres concedido às mulheres que têm direito a uma pensão contributiva e que foram mães (biológicas ou adotivas), e que pode ser atribuído a homens que comprovem que a sua carreira profissional foi interrompida ou afetada pelo nascimento ou pela adoção de um filho;

T. Considerando que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres em idade da menopausa constituem o grupo que mais cresce na população ativa; considerando que é previsível que esta tendência se mantenha e aumente no futuro; considerando que o tema da menopausa no local de trabalho continua a ser, em grande medida, invisível;

U. Considerando que uma economia da UE mais competitiva e mais justa, com mais e melhores empregos de qualidade, combinada com medidas proativas para os setores onde as mulheres são predominantes, será fundamental para colmatar as disparidades de salários e pensões entre homens e mulheres de uma forma sustentável e orientada para o crescimento, assegurando a plena participação das mulheres no mercado de trabalho, com recomendações baseadas nas melhores práticas, e permitirá que as mulheres progridam em setores de elevado valor, como a ciência, a tecnologia, a engenharia, o direito e as finanças; considerando que as melhores práticas, nomeadamente em campanhas de informação como a do «envelope laranja», ajudam a esclarecer as pessoas seguradas pelos sistemas públicos nacionais de pensões sobre as suas poupanças para a reforma;

V. Considerando que o relatório Draghi e o relatório Letta salientam que a Europa não está a aproveitar plenamente os seus talentos, em particular entre as mulheres altamente qualificadas; considerando que a persistência de um «teto de vidro» nos setores público e privado restringe o acesso das mulheres a cargos superiores, de gestão e de decisão; considerando que a igualdade de género deve começar com a igualdade de oportunidades para raparigas e rapazes desde as primeiras fases da educação; considerando que a promoção da participação das raparigas nas competências CTEM e digitais é crucial para a construção de uma economia europeia competitiva e paritária;

W. Considerando que a promoção da igualdade de género no emprego e no empreendedorismo e a garantia de uma participação equilibrada de mulheres e homens no mercado de trabalho são condições essenciais para o crescimento sustentável, o aumento da produtividade, a inovação e a competitividade sustentável a longo prazo da economia europeia; considerando que fomentar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres contribui para a resiliência demográfica e económica da Europa e poderá aumentar substancialmente o PIB per capita da UE e a sua sustentabilidade orçamental;

X. Considerando que, numa economia social de mercado dinâmica e impulsionada pela inovação, as competências, a produtividade e o desempenho devem ser recompensados, criando assim mais oportunidades para as mulheres progredirem em setores de elevado valor, como a tecnologia, a agricultura, a indústria, a defesa, a

medicina, o direito e as finanças; considerando que tal incentivaria e apoiaria as raparigas e as mulheres jovens a optarem por uma educação e carreiras nestes setores de elevado valor desde tenra idade, ajudando a eliminar os estereótipos de género e a alargar o leque de futuras opções profissionais;

Y. Considerando que a taxa de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social é mais elevada entre os idosos (com idade igual ou superior a 75 anos), os pensionistas com deficiência e as pessoas que estiveram desempregadas durante longos períodos; considerando que, em 2020, a taxa de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social entre os reformados na UE era de 15,6 %; considerando que as disparidades remuneratórias entre homens e mulheres deste grupo, de 13 % em 2020, e a disparidade de género nas pensões, de 29 % em 2019, continuam a ser significativas atualmente; considerando que muitas mulheres idosas não acumularam direitos de pensão suficientes e dependem frequentemente do apoio familiar ou de pensões de sobrevivência; considerando que a maior longevidade das mulheres aumenta a probabilidade de viverem sozinhas com um único rendimento; considerando que as pensões devem continuar a ser adequadas e ajustadas ao custo de vida e que os incentivos para uma participação mais longa no mercado de trabalho devem ser melhorados, a fim de reduzir a pobreza e a dependência na velhice;

Z. Considerando que é possível reduzir os desequilíbrios do mercado de trabalho ao fazer valer o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, ao combater a subvalorização dos setores onde as mulheres são predominantes e ao eliminar os obstáculos que impedem mais mulheres de aceder a setores altamente remunerados e onde os homens são predominantes; considerando que as disparidades salariais entre homens e mulheres são mais acentuadas nesses setores; considerando que a sociedade também depende de serviços essenciais como a prestação de cuidados, que são frequentemente mal remunerados e predominantemente prestados por mulheres; considerando que a remuneração nesses setores deve ser justa e sustentável, a fim de apoiar as mulheres e as suas famílias, reforçar a sua participação no mercado de trabalho e melhorar o estatuto destas profissões; considerando que o risco de pobreza e, em menor medida, a vulnerabilidade da autonomia financeira causados pelas disparidades de género nos salários e nas pensões expõem ainda mais as mulheres à violência de género, e em particular à violência doméstica, dificultando a sua saída de uma relação abusiva; considerando que, de acordo com as Nações Unidas, quase 35 % das mulheres em todo o mundo são vítimas de assédio moral ou sexual no local de trabalho ou de assédio com consequências graves para as suas aspirações pessoais e profissionais; considerando que esta situação prejudica a autoestima das mulheres e enfraquece a sua posição para negociar uma remuneração mais justa; considerando que a elevada taxa de desemprego, o fraco crescimento dos salários e o trabalho precário

podem afetar as mulheres de forma desproporcionada; considerando que esta situação tem um efeito negativo na emancipação económica das mulheres e na consecução da igualdade entre homens e mulheres; considerando que reformas bem concebidas do mercado de trabalho, uma economia competitiva e finanças públicas sustentáveis podem apoiar a criação de emprego e de oportunidades; considerando que os serviços públicos e o apoio social devem ser direcionados e eficazes, assegurando uma boa relação custo-benefício e protegendo simultaneamente as pessoas mais vulneráveis;

AA. Considerando que os regimes de pensões em toda a UE assentam geralmente em três pilares: pensões do Estado, pensões profissionais concedidas pelos empregadores e poupanças ou investimentos privados; considerando que os rendimentos mais baixos das mulheres, as suas interrupções de carreira, as responsabilidades de prestação de cuidados e a sobrerrepresentação das mulheres em formas atípicas de trabalho resultam frequentemente numa redução dos direitos nos três pilares, agravando assim a disparidade de género nas pensões e aumentando o risco de pobreza na velhice; considerando que, na economia da prestação de cuidados, a maioria dos empregos são ocupados por mulheres, ao passo que a liderança e a tomada de decisões continuam desproporcionadamente dominadas pelos homens; Considerando que a transparência salarial pode desempenhar um papel crucial na garantia de progressos substanciais no que se refere à disparidade salarial entre homens e mulheres, uma vez que ajuda a revelar a subavaliação do trabalho das mulheres e a realçar os aspetos relacionados com o género na segmentação do mercado de trabalho, nomeadamente com a utilização de ferramentas que forneçam critérios objetivos e permitam assim uma avaliação neutra do ponto de vista do género, bem como a comparabilidade do valor do trabalho em diferentes empregos e setores; considerando que importa ter em conta os efeitos da Diretiva 79/7/CEE[22] do Conselho nas possibilidades de os Estados-Membros colmatarem a disparidade de género nas pensões; considerando que as análises das despesas responsivas à dimensão de género podem melhorar a relação custo-benefício nos orçamentos públicos e orientar melhor as medidas de apoio à família e ao trabalho;

AB. Considerando que os métodos de avaliação dos postos de trabalho isentos de enviesamento de género são essenciais para permitir comparar postos de trabalho com base na sua importância e complexidade, tendo em vista determinar a posição relativa de um posto de trabalho em relação a outro num setor ou organização,

---

22 Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO L 6 de 10.1.1979, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

independentemente de ser ocupado por um homem ou uma mulher; considerando que as mulheres com deficiência enfrentam uma situação ainda mais desfavorável no mercado de trabalho — e, por conseguinte, têm perspetivas de pensão ainda mais baixas — do que os homens e as mulheres sem deficiência;

AC. Considerando que a igualdade de género deve ser perseguida através de uma abordagem interseccional que reconheça a forma como as diferentes formas de discriminação e desvantagem — incluindo baseadas na idade, deficiência, origem racial ou étnica, estatuto socioeconómico, orientação sexual e local de residência — podem piorar as desigualdades sentidas pelas mulheres e raparigas na educação, no emprego e no acesso à proteção social;

AD. Considerando que a negociação coletiva é determinante para inverter e superar as desigualdades; considerando que não basta garantir a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor na pobreza, uma vez que a igualdade salarial deve ser alcançada a par de um aumento geral dos salários dos trabalhadores e da melhoria das suas condições de trabalho, a fim de lhes garantir dignidade e justiça social;

Ponto da situação

1. Recorda que a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual é um princípio fundador da UE e que os Estados-Membros têm a obrigação de eliminar a discriminação de género em todos os aspetos da remuneração, nas condições de trabalho e nos tipos de contratos de trabalho; recorda que a plena aplicação da Diretiva Transparência Salarial contribuirá para eliminar a discriminação e os preconceitos de género no local de trabalho, por exemplo, nas práticas de contratação e nas estruturas salariais;

2. Lamenta que as disparidades de género nos salários e nas pensões continuem a persistir na UE, com consequências negativas para a situação social e económica das mulheres e, por conseguinte, da sociedade em geral; deplora que, embora tenha havido uma redução modesta das disparidades de género nos salários e nas pensões ao longo da última década em toda a UE, o atual ritmo de mudança continue a ser insuficiente para colmatar as disparidades até 2100; lamenta que a pobreza e a exclusão na velhice continuem a ser um desafio para as mulheres idosas e que essas situações estejam a aumentar contrariamente à tendência geral, sublinhando a necessidade de reforçar sistemas de pensões sustentáveis e de apoiar o envelhecimento ativo; congratula-se com o anúncio de uma estratégia da UE de combate à pobreza e solicita à Comissão que garanta sinergias entre essa proposta e a futura estratégia para a igualdade de género, a fim de fazer face aos riscos de pobreza interseccionais e associados ao género;

3. Recorda que, em toda a UE, as mulheres correm um maior risco de pobreza do que os homens, em particular as mulheres que enfrentam formas interseccionais de discriminação, como as mães solteiras, as mulheres mais velhas, as mulheres com deficiência, os nacionais de países terceiros, as pessoas LGBTIQ+ e as mulheres nas zonas rurais; salienta que a disparidade de género nas pensões resulta não só da acumulação de desigualdades salariais ao longo da vida, mas também das diferentes oportunidades no mercado de trabalho, da distribuição desigual das tarefas de prestação de cuidados informais em casa e dos preconceitos de género na sociedade; apela à adoção de políticas que reconheçam estas desvantagens e simultaneamente promovam a participação em empregos de qualidade e a igualdade de oportunidades; observa que, uma vez que as pensões de velhice representam, em média, quatro quintos do rendimento total na reforma, e tendo em conta os atuais desafios demográficos, a incapacidade de combater a disparidade de género nas pensões poderá ameaçar a coesão social a longo prazo dos Estados-Membros e a sustentabilidade dos sistemas de proteção social;

4. Sublinha que a liberdade individual e a independência económica das mulheres são essenciais para a sua segurança e dignidade pessoais e que a baixa participação no mercado de trabalho aumenta a vulnerabilidade aos abusos, à violência de género, incluindo a violência doméstica e a violência em espaços públicos, e à dependência económica; insta os Estados-Membros a tomarem medidas específicas para prevenir e combater a violência de género e o assédio, tanto em linha como fora de linha, nomeadamente através de campanhas de sensibilização, da aplicação da Convenção de Istambul e da ratificação da Convenção (n.º 190) da OIT sobre Violência e Assédio, com vista a garantir mecanismos eficazes de proteção das vítimas no local de trabalho;

5. Observa que as mulheres continuam a realizar uma parte desproporcionada do trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado, o que reduz a sua participação no mercado de trabalho e os direitos de pensão; reconhece que os papéis tradicionais de género, os preconceitos e a repartição desigual das responsabilidades familiares entre mulheres e homens criam uma penalização salarial pela maternidade e uma penalização pela prestação de cuidados a crianças, familiares ou outras pessoas dependentes com deficiência, idosos ou doentes, e que estas penalizações não só contribuem para as persistentes disparidades de género nos salários e nas pensões, como também podem desencorajar as mulheres que pretendem ter filhos de o fazerem, numa altura em que muitos países da UE enfrentam um declínio demográfico, uma vez que reduzem as oportunidades para as mulheres jovens, em particular, no mercado de trabalho;

6. Salienta que o investimento insuficiente e a disponibilidade limitada, os elevados custos e a falta de infraestruturas adequadas para

serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados de qualidade continuam a ser um desafio fundamental sobretudo para a plena participação das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho, podendo resultar no abandono prematuro ou involuntário do mercado de trabalho por parte das mulheres que trabalham a tempo parcial e dificultar a sua progressão na carreira; sublinha a necessidade de reconhecer e refletir sistematicamente o trabalho de prestação de cuidados não remunerado na conceção de políticas e nos sistemas de proteção social e de, simultaneamente, promover oportunidades para as mulheres regressarem ao mercado de trabalho; reconhece que a prestação de cuidados é um pilar fundamental da nossa sociedade e que esta atividade é, em grande medida, assumida por mulheres; recorda que a prestação de cuidados a crianças, familiares ou outros dependentes com deficiência, idosos ou doentes representa frequentemente responsabilidades adicionais ou mesmo a tempo inteiro; salienta que esta realidade se reflete em padrões do mercado de trabalho, incluindo taxas mais elevadas de trabalho a tempo parcial, salários por hora mais baixos, interrupções de carreira e menor duração do emprego entre as mulheres; apela à adoção de políticas que apoiem as famílias em toda a sua diversidade, promovam o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e incentivem tanto os homens como as mulheres a partilharem as responsabilidades familiares, sem deixar de garantir que o trabalho de prestação de cuidados, formal ou informal, seja respeitado e valorizado de forma justa na sociedade;

Benefícios da igualdade de género para a sociedade, o crescimento económico, a competitividade e o combate à discriminação

7. Salienta que a redução das disparidades de género nos salários e nas pensões é essencial para a equidade e a competitividade e deve ser alcançada através de medidas baseadas em dados concretos, respeitando as prerrogativas dos Estados-Membros e dos parceiros sociais; recorda que as disparidades de género nos salários e no emprego custaram à UE 390 mil milhões de EUR em 2023[23] devido à perda de rendimentos e de contribuições para a segurança social e aos custos para as finanças públicas das prestações sociais atribuídas a mulheres economicamente inativas; observa que a eliminação da disparidade de género no emprego aumentaria a produtividade, resultando num acréscimo entre 3,2 e 5,5 % do PIB per capita até 2050, enquanto condições de trabalho mais flexíveis, um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e salários mais elevados incentivariam mais mulheres a entrar no mercado de trabalho, levando a um aumento na capacidade

---

23 Eurofound, «Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over EUR 390 billion in 2023»[Atenção às disparidade! Disparidade de género no emprego custa à Europa mais de 390 mil milhões de EUR em 2023], sítio Web da Eurofound, março de 2025.

produtiva da economia[24]; reconhece que a crise do custo de vida afeta desproporcionadamente as mulheres, incluindo as mães; exorta à adoção de medidas que garantam que os salários reflitam o custo de vida e incentivem a participação na vida ativa, continuando simultaneamente a respeitar os quadros nacionais do mercado de trabalho e os acordos dos parceiros sociais; salienta que a participação equitativa de mulheres e homens em empregos de qualidade reforça a oferta de mão de obra da UE e a resiliência económica global e está em consonância com a agenda da competitividade europeia; incentiva a Comissão e os Estados-Membros a incluírem ganhos quantificados decorrentes de uma maior igualdade de género nas previsões económicas e nas avaliações de impacto das políticas, sempre que se afigure pertinente;

8. Salienta que, em 2023, as disparidades salariais eram mais elevadas no setor privado do que no setor público na maioria dos países da UE[25] e que é necessário envidar esforços específicos para assegurar que as empresas incentivem ativamente práticas não discriminatórias e promovam a igualdade de oportunidades e a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;

9. Recorda que os trabalhadores e as empresas são o motor da competitividade da UE, tal como reconhecido no relatório Draghi; enfatiza que o relatório Draghi destaca que a escassez de competências e de mão de obra, agravada pela diminuição da população em idade ativa, está a prejudicar gravemente a produtividade e o crescimento da UE; refere que melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho e as suas condições de trabalho, em particular nos setores atuais e emergentes ligados à dupla transição, pode ajudar a atenuar estas pressões; solicita que se tenha sistematicamente em conta a igualdade de género e a luta contra os estereótipos de género, para promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, o desenvolvimento de competências e a competitividade, e incentiva a eliminação de obstáculos à criação de oportunidades em todas as agendas da UE em matéria de competitividade, indústria, competências e digitalização;

10. Insta a UE e os seus Estados-Membros a aplicarem a igualdade de género à programação, aos serviços públicos e, em particular, à

---

24 Instituto Europeu para a Igualdade de Género, «Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth» [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia — Como colmatar as disparidades de género na atividade e nos salários do mercado de trabalho conduz ao crescimento económico], 2017.

25 Parlamento Europeu, «Temas — Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição, factos e causas», sítio Web do Parlamento Europeu, 2020.

prestação de cuidados de saúde sexual e reprodutiva, incluindo o acesso gratuito ao aborto seguro e legal;

11. Solicita que se elaborem estratégias e políticas responsivas à dimensão de género no setor digital e empreendam esforços específicos para integrar mais eficazmente as mulheres no mercado de trabalho;

12. Recorda que as práticas objetivas de contratação e promoção baseadas no mérito e a igualdade de oportunidades, os serviços de apoio e os direitos de todos participarem são a base da igualdade de tratamento conducente a uma concorrência leal num mercado de trabalho funcional, o que pode reduzir os preconceitos que afetam negativamente a progressão na carreira das mulheres e, consequentemente, penalizam os seus rendimentos, incluindo comportamentos discriminatórios com base no género, na raça, na deficiência, na idade, na orientação sexual e na identidade; solicita, a este respeito, a plena aplicação e acompanhamento da Diretiva Equilíbrio de Género nos Cargos Dirigentes de Empresas e incentiva as pequenas e médias empresas (PME) e outras empresas não cotadas a seguirem as melhores práticas em matéria de equilíbrio de género na gestão; observa, além disso, que uma sociedade resiliente, inclusiva e sustentável e uma economia orientada para o crescimento proporcionam empregos bem remunerados e de qualidade em setores onde as mulheres são predominantes e podem acumular direitos de pensão sólidos durante as suas carreiras;

13. Assinala a necessidade de assegurar que as mulheres que trabalham no setor da defesa não sejam vítimas de qualquer forma de discriminação baseada em estereótipos e tenham acesso a carreiras bem remuneradas e estáveis, com contribuições adequadas para o regime de pensões;

14. Considera que os Estados-Membros devem centrar-se na redução dos obstáculos ao emprego e ao empreendedorismo, no apoio à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através de políticas adequadas de licença parental, de regimes de trabalho flexíveis e do direito a desligar, de redes de educação na primeira infância, de serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados de elevada qualidade, acessíveis e a preços comportáveis, compatíveis com o trabalho a tempo inteiro, e no investimento em programas de formação, requalificação e melhoria de competências que ajudem a colmatar a escassez de competências, inclusivamente para mães solteiras, mulheres idosas, pessoas LGBTIQ +, mulheres com deficiência, mulheres em situações vulneráveis, nacionais de países terceiros e mulheres que residem em zonas rurais e remotas e nas regiões ultraperiféricas, uma vez que são mais suscetíveis de ter dificuldades em aceder a oportunidades de formação e de trabalho; louva o contributo das mulheres para a economia rural;

Desafios

15. Salienta que a segmentação de género entre setores e profissões é um catalisador importante e estrutural das disparidades salariais entre homens e mulheres; frisa que esta segmentação tanto é horizontal, com as mulheres sobrerrepresentadas em setores com baixos salários e historicamente subvalorizados, como vertical, em que, no mesmo setor, as mulheres têm menos probabilidades de ocupar cargos superiores e de direção mais bem remunerados; sublinha que os setores onde as mulheres são predominantes são, de um modo geral, mais mal remunerados e subvalorizados devido a vários fatores e que tal não pode ser justificado por diferenças de competência ou mérito, uma vez que mais mulheres do que homens recebem salários baixos e o salário mínimo em quase todos os Estados-Membros da UE, apesar de as mulheres mais jovens terem um desempenho cada vez mais superior ao dos homens mais jovens no que concerne às habilitações académicas[26];

16. Salienta que apenas 30 % dos membros dos conselhos de administração das empresas são mulheres e que menos de um em cada dez presidentes ou diretores executivos (CEO) de grandes empresas são mulheres[27], o que indica que as mulheres continuam a estar substancialmente sub-representadas em cargos superiores e de direção, bem como nos programas de mentoria; observa que as disparidades salariais entre homens e mulheres são mais acentuadas nos empregos bem remunerados[28]; sublinha que a persistência dos tetos de vidro na gestão, na investigação e na inovação restringe a produtividade e a competitividade; salienta que é essencial colmatar este défice nos cargos de direção para alcançar os objetivos da UE; enfatiza que formas variáveis de remuneração, como as ações das empresas ou os prémios, estão a tornar-se mais comuns e a aumentar mais rapidamente entre os homens do que entre as mulheres[29] e sublinha que é importante aproveitar a oportunidade para assegurar que o crescimento destes novos modelos de compensação beneficie as mulheres de forma equitativa e favoreça os progressos no sentido de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;

---

26 Eurostat, «Statistics Explained — Gender pay gap statistics» [Estatísticas explicadas — Estatísticas sobre o nível de escolaridade], sítio Web do Eurostat, maio de 2025.

27 Instituto Europeu para a Igualdade de Género, «Gender Equality Index 2021 – Health» [Índice da igualdade de género de 2021 — Saúde], 2021.

28 Eurofound e Centro Comum de Investigação da Comissão Europeia, «European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure» [Acompanhamento do emprego na Europa 2021: disparidades de género e estrutura do emprego], 2021.

29 Eurofound, «Gender equality at work» [Igualdade de género no trabalho], 2020.

17. Recorda o papel único dos cuidadores e a natureza essencial da prestação de cuidados na nossa sociedade, sobretudo à luz das atuais tendências demográficas e do envelhecimento da população; salienta que um fator fundamental nas disparidades de género nos salários e nas pensões é a percentagem desigual de responsabilidades familiares e domésticas assumidas quase exclusivamente pelas mulheres; Recorda que é mais comum as mulheres estarem desempregadas, trabalharem a tempo parcial, exercerem profissões em setores mais mal remunerados e onde as mulheres são predominantes e interromperem a sua carreira, e que esta situação se deve, em parte, à penalização do cuidador, que tem repercussões importantes na progressão salarial e profissional e contribui para o risco de pobreza; recorda ainda que os períodos de ausência do emprego para assumir responsabilidades de prestação de cuidados não contam para a aquisição de direitos de pensão, apesar dos custos economizados pelo Estado com os cuidados informais prestados pelas mulheres;

18. Lembra que o direito à licença parental está consagrado na Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida e salienta a necessidade da sua aplicação plena e efetiva; sublinha que a política tem de combater a repartição desigual dos encargos entre mulheres e homens e apoiar a distribuição equitativa da licença parental e das responsabilidades familiares entre os pais, a fim de alcançar um modelo de igualdade no tocante à contribuição para o rendimento familiar e à prestação de cuidados; insta os Estados-Membros a promoverem uma licença de paternidade não transferível e devidamente remunerada, a lançarem campanhas de sensibilização e a introduzirem incentivos para aumentar a utilização das licenças parentais pelos homens, incluindo ainda medidas para acompanhar e comunicar os progressos nessa matéria, desagregados por género; salienta o papel dos empregadores para garantir que o emprego a tempo inteiro seja conciliável com as responsabilidades familiares;

19. Insta os Estados-Membros a trabalharem em estreita colaboração com os parceiros sociais para tomar medidas ativas e coordenadas, incluindo formação e mentoria específicas para combater as desigualdades estruturais de género que estão na base da relutância das mulheres em candidatar-se a uma promoção ou em destacar o próprio desempenho; salienta que esta relutância não é uma questão de escolha individual, mas decorre de estereótipos de género enraizados, da segregação profissional e de uma orientação profissional inadequada, afetando particularmente as mulheres pouco qualificadas e marginalizadas; insta os Estados-Membros a trabalharem em estreita colaboração com os parceiros sociais para eliminar estes obstáculos através de culturas inclusivas no local de trabalho, da melhoria dos quadros de progressão na carreira e de estratégias proativas de igualdade;

20. Alerta para o aumento constante da pobreza e da exclusão social na

velhice desde 2015, que afeta especialmente as mulheres mais velhas, e para as taxas dramáticas de pobreza entre mulheres com mais de 75 anos em vários Estados-Membros, como um sintoma da desigualdade global de género nos rendimentos ao longo da vida; salienta que as mulheres mais velhas são mais suscetíveis de passar períodos mais longos das suas vidas com necessidade de cuidados e serviços de apoio, cujos custos ultrapassam o rendimento médio das pensões na maioria dos Estados-Membros;

21. Sublinha que os preconceitos de género inconscientes no recrutamento, na promoção e na fixação de salários contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres; destaca que os estereótipos que levam as mulheres a concentrarem-se em setores tradicionalmente femininos e de baixos salários favorecem os homens em detrimento de mulheres com qualificações equivalentes e que o «piso pegajoso»[30] na progressão profissional das mulheres, juntamente com o impacto das normas de género nas negociações salariais, agrava estas desigualdades ao longo da vida profissional das mulheres;

22. Sublinha que é essencial reforçar os serviços de prestação de cuidados, a fim de aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, colmatar as disparidades de género no emprego, nos salários e nas pensões e colmatar a escassez de competências e de mão de obra através da criação de emprego resiliente e de qualidade; insta a Comissão e os Estados-Membros a aplicarem plenamente a Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados e a Recomendação do Conselho relativa aos cuidados de longa duração, a definirem metas nacionais em matéria de disponibilidade, acessibilidade e qualidade da cobertura das estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados continuados e a afetarem recursos no âmbito do Semestre Europeu e dos instrumentos de financiamento da UE para serviços de prestação de cuidados de alta qualidade, acessíveis e a preços comportáveis; salienta que o investimento público em infraestruturas de prestação de cuidados deve ser classificado como despesa promotora do crescimento no âmbito do quadro revisto de governação económica da UE; insta os Estados-Membros a ratificarem a Convenção da OIT relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, de 2011;

23. Salienta que a redução do défice de estruturas de acolhimento de crianças continua a ser uma das principais oportunidades para melhorar a vida dos novos pais em toda a UE; observa que esta lacuna surge frequentemente após o nascimento de uma criança, depois da licença parental remunerada e antes de estar disponível o

---

30 Instituto Europeu para a Igualdade de Género, «Glossary and thesaurus – sticky floor» [Glossário e thesaurus — Chão pegajoso], sítio Web do Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

acesso a educação e acolhimento na primeira infância a tempo inteiro; sublinha que o apoio às famílias durante este período de transição pode reforçar significativamente a capacidade dos pais para permanecerem no mercado de trabalho;

24. Observa que as empresas dirigidas por mulheres operam frequentemente em setores com salários mais baixos e enfrentam obstáculos adicionais, como o acesso limitado ao financiamento, preconceitos de género e obstáculos regulamentares;

25. Salienta que, na UE, cerca de 6,8 milhões de pessoas trabalham como prestadores de cuidados remunerados não declarados, no setor dos serviços pessoais e domésticos, dos quais 90 % são mulheres, a maioria de meia-idade e migrantes[31] e, por conseguinte, não abrangidos pelos direitos laborais ou pela segurança social;

26. Salienta que a insegurança financeira e a desigualdade estão estreitamente ligadas ao bem-estar psicológico e que o impacto da desigualdade salarial na saúde mental não deve ser ignorado; observa que as mulheres são mais propensas do que os homens a sofrer de problemas de saúde mental como o esgotamento profissional e a depressão crónica, especialmente em setores caracterizados por salários baixos e trabalho emocionalmente exigente;

O caminho a seguir

27. Congratula-se com os esforços contínuos da Comissão para promover a igualdade de género e insta-a a apresentar uma nova estratégia da UE para a igualdade de género, pormenorizada, orientada para os resultados e ambiciosa, com base nos progressos anteriores e nas melhores práticas, e a propor um plano de ação específico para erradicar as disparidades de salários e pensões entre homens e mulheres, através de medidas baseadas em dados concretos, adotando uma abordagem intersetorial e com objetivos quantitativos e calendarizados a nível da UE, assegurando que as políticas de igualdade de género, que são uma condição prévia para sociedades saudáveis e prósperas, também contribuam para o crescimento económico sustentável, a competitividade, o empreendedorismo, a inovação, o bem-estar familiar e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada;

28. Solicita, além disso, que o plano de ação inclua medidas específicas para melhorar as condições de trabalho e alcançar uma remuneração justa nos setores predominantemente femininos, apoiar as famílias e, no âmbito do próximo quadro financeiro plurianual, dar prioridade a

---

31 Eurofound, «Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge» [Trabalho de prestação de cuidados não declarado na UE: abordagens estratégicas de um desafio socioeconómico complexo], 2025.

um investimento que reforce o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e um setor de prestação de cuidados fiável; salienta a necessidade de uma abordagem que respeite as competências nacionais e as diferentes realidades das mulheres em toda a UE;

29. Insta a Comissão a trabalhar com os Estados-Membros e os parceiros sociais com vista a elaborar orientações e um projeto-piloto europeu para sistemas de avaliação e classificação profissional neutros do ponto de vista do género, que permitam uma comparação à escala da UE do trabalho de igual valor e a definição de critérios claros para avaliar equitativamente o valor do trabalho, e para sistemas de remuneração baseados no mérito em setores onde as mulheres são predominantes, evitando simultaneamente obrigações regulamentares ou financeiras desnecessárias para os empregadores; observa que tal deve ser feito em todos os setores e garantindo os direitos de negociação coletiva; salienta que uma avaliação justa melhora a qualidade do emprego, a motivação e a competitividade, sem comprometer a flexibilidade do mercado de trabalho; incentiva a Comissão e os Estados-Membros a continuarem a oferecer formação, se for caso disso, para apoiar melhor os processos de recrutamento e avaliação neutros do ponto de vista do género;

30. Insta a Comissão a pôr em prática um pacto europeu de prestação de cuidados, tal como anunciado durante as audições parlamentares de 2024; solicita que este acordo inclua um conjunto de políticas, programas e recomendações, combinados com um pacote específico de investimento na prestação de cuidados, com o objetivo de promover a transição para uma economia de prestação de cuidados que reconheça esta atividade como um direito e a valorize como a espinha dorsal da nossa sociedade; apela, neste contexto, à criação de um fluxo de financiamento específico no âmbito do quadro financeiro plurianual 2028-2034 para a implantação de serviços de apoio aos prestadores de cuidados informais;

31. Insta os Estados-Membros a recompensarem o trabalho e a promoverem soluções que fortaleçam as famílias em toda a sua diversidade, garantindo simultaneamente a responsabilidade orçamental e o apoio às empresas, como o alargamento dos regimes de trabalho flexíveis para pais e indivíduos e o direito a desligar, a oferta de incentivos fiscais para os anos de prestação de cuidados e benefícios para as famílias monoparentais, o investimento na prestação de serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados de elevada qualidade, acessíveis e a preços comportáveis, que sejam compatíveis com o emprego a tempo inteiro e as políticas de licença parental paritárias; exorta, além disso, os Estados-Membros a incentivarem a adoção de medidas, através do diálogo social e da negociação coletiva, para facilitar a plena participação das mulheres no mercado de trabalho e reduzir as suas taxas de interrupção de carreira e de trabalho a tempo parcial, que

são mais elevadas do que as dos homens; apela à adoção de medidas específicas para facilitar o regresso das mulheres ao trabalho após longas interrupções de carreira, com medidas de reintegração e incentivos específicos como programas de requalificação;

32. Insta a Comissão, no respeito das competências nacionais, a emitir orientações para ajudar a identificar e abordar as disposições fiscais, como os regimes de tributação conjunta, que podem desencorajar as pessoas que auferem rendimentos secundários de participarem ativamente no mercado de trabalho, a fim de assegurar que as políticas fiscais nacionais apoiem a igualdade de género e uma participação mais ampla das mulheres no mercado de trabalho e de facilitar o intercâmbio de boas práticas;

33. Destaca a importância de promover o empreendedorismo das mulheres e o papel das empresas geridas por mulheres na melhoria do empoderamento económico e dos potenciais rendimentos ao longo da vida; salienta a necessidade de um melhor apoio, tanto a nível da UE como a nível nacional, em particular no que concerne ao desenvolvimento empresarial, aos programas de mentoria, ao acesso ao financiamento e ao capital de risco e à melhoria da literacia financeira das mulheres, com o contributo do InvestEU, do Conselho Europeu da Inovação e da Rede Europeia de Empresas, com medidas específicas para os grupos sub-representados, incluindo as mulheres nas zonas rurais e nos setores CTEAM; insta a Comissão a acautelar estes aspetos na próxima estratégia para a igualdade de géneros e sublinha a importância da educação precoce das raparigas no domínio do empreendedorismo e da literacia financeira, a fim de lhes proporcionar as bases para se tornarem empreendedoras no futuro;

34. Sublinha que mais mulheres devem ser incentivadas a promover-se através da liderança, da melhoria de competências, da mentoria e do apoio ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada; regista a inclusão pela Comissão de uma dimensão de género no seu Roteiro para Empregos de Qualidade e salienta a necessidade de assegurar que as iniciativas conexas abordem o reconhecimento justo do trabalho tipicamente realizado pelas mulheres em todos os setores e de melhorar a qualidade do emprego e as condições de trabalho, contribuindo assim para uma mão de obra mais produtiva e uma economia europeia mais forte e mais competitiva;

35. Insiste na necessidade de eliminar a segmentação de género no mercado de trabalho, reconhecendo o valor dos setores onde as mulheres são predominantes — como a educação, os cuidados de saúde e os serviços sociais — com condições salariais e de trabalho e permitindo que mais mulheres tenham acesso a setores bem remunerados — como as TIC, as CTEAM e as finanças — e a cargos de direção e liderança no local de trabalho — por exemplo, como diretoras executivas —, bem como na vida pública e política; enfatiza que é indispensável garantir uma orientação profissional mais

dinâmica e sensível à dimensão de género em todos os níveis de ensino e formação, com vista a evitar que se criem ambientes fechados o mais cedo possível; incentiva os Estados-Membros e os empregadores a fornecerem orientações profissionais sensíveis às questões de género desde uma fase precoce e a promoverem uma representação equilibrada em cargos superiores e de decisão;

36. Salienta a importância de assegurar que todas as disciplinas em todos os níveis de ensino e formação sejam igualmente acessíveis às mulheres e raparigas; sublinha a necessidade de eliminar os preconceitos e estereótipos culturais e de género nos currículos, nos materiais didáticos, na orientação profissional e na formação dos educadores, a fim de evitar a canalização de mulheres e raparigas para um número limitado de áreas de estudo ou setores profissionais; incentiva os Estados-Membros a promoverem um melhor acesso das raparigas a domínios onde tradicionalmente os homens são predominantes; apela à promoção de políticas educativas responsivas à dimensão de género que incentivem e apoiem as raparigas a prosseguir estudos e carreiras em todas as áreas, incluindo as CTEAM;

37. Salienta a necessidade de valorizar financeiramente o trabalho realizado em setores onde as mulheres são predominantes, de garantir o direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, de fornecer informações sobre os níveis de remuneração individuais e os níveis de remuneração médios dos trabalhadores e de melhorar as condições de trabalho, em particular a remuneração e a progressão na carreira, o que aumenta a independência financeira das mulheres e reduz o seu risco de pobreza; salienta que a melhoria das condições nos setores predominantemente femininos também reduzirá a segmentação de género e permitirá fazer face à crescente escassez de mão de obra; insta a Comissão a incluir uma forte dimensão de género na próxima iniciativa relativa a um quadro para fazer face aos desafios dos cuidados continuados e da mão de obra, bem como em todas as ações no âmbito da União das Competências e do futuro ato legislativo sobre empregos de qualidade; insta os Estados-Membros a tomarem medidas concretas para garantir a igualdade de remuneração por trabalho igual, incentivando simultaneamente políticas que apoiem um crescimento justo dos salários associado à produtividade, à competitividade e à sustentabilidade económica;

38. Salienta que as pessoas com deficiência, em particular as mulheres com deficiência, continuam a enfrentar obstáculos múltiplos e interseccionais no acesso ao emprego, à formação e ao empreendedorismo; insta a Comissão e os Estados-Membros a promoverem a igualdade de acesso a empregos de qualidade, ao ensino profissional e a oportunidades de financiamento, em conformidade com a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tirando pleno partido dos instrumentos nacionais e da

UE existentes; salienta que a inclusão e a acessibilidade são componentes essenciais da economia social de mercado e da competitividade da Europa;

39. Insta os Estados-Membros a, juntamente com os parceiros sociais, conceberem percursos profissionais e salariais plurianuais, responsáveis do ponto de vista orçamental, em serviços públicos e de prestação de cuidados essenciais (saúde, assistência social, educação), a fim de melhorar a qualidade, as competências e a retenção; convida os Estados-Membros a utilizarem de forma direcionada o Fundo Social Europeu Mais e, se for caso disso, o Mecanismo de Recuperação e Resiliência para fins de formação, melhoria de competências e retenção, evitando distorções permanentes na dinâmica salarial;

40. Incentiva a Comissão e os Estados-Membros a criarem mecanismos de incentivo voluntários, tais como procedimentos administrativos simplificados, reconhecimento público ou acesso prioritário aos fundos da UE, para os empregadores que apliquem planos de igualdade de género e boas práticas em matéria de transparência salarial;

41. Salienta a importância de assegurar uma remuneração justa nos setores onde as mulheres são predominantes, mantendo simultaneamente a autonomia dos parceiros sociais na fixação dos salários e respeitando as tradições nacionais de negociação coletiva;

42. Sublinha que o trabalho formal com boas condições de trabalho, em especial nos setores predominantemente femininos, pode reforçar as bases tributáveis e assegurar que as trabalhadoras sejam reconhecidas e protegidas ao abrigo da lei; observa que a luta contra a economia informal através de reformas específicas, como a simplificação da administração dos requisitos fiscais e o apoio ao empreendedorismo, pode assegurar condições de concorrência mais equitativas para as mulheres no mercado de trabalho; insta, por conseguinte, os Estados-Membros a simplificarem o acesso à economia formal, a promoverem medidas de combate à economia paralela e a formalizarem os contratos de trabalho para proteger os trabalhadores dos setores informais, como o trabalho doméstico, os cuidados pessoais, a agricultura e o trabalho sazonal, a combaterem o trabalho não declarado, a reforçarem a concorrência leal e a assegurarem que as mulheres possam contribuir para os sistemas de proteção social e aceder à formação e a outros direitos e proteções laborais; insta a Comissão e os Estados-Membros a intensificarem o seu trabalho de luta contra a pobreza no trabalho, que afeta negativamente o nível de vida das mulheres, incluindo os trabalhadores informais, que muitas vezes não têm bons salários nem acesso à segurança social;

43. Reconhece o impacto financeiro a longo prazo que os longos

períodos de prestação de cuidados não remunerados podem ter para as mulheres; insta os Estados-Membros a assegurarem sistemas de proteção social sólidos e sensíveis à dimensão de género, que incluam quem interrompa a carreira para cuidar de pessoas a cargo, salienta, embora reconhecendo que os regimes de pensões são essencialmente uma competência nacional, a importância de pensões mínimas adequadas e da atribuição de créditos de prestação de cuidados nos direitos de pensão a quem interrompa a carreira para cuidar de pessoas a cargo; destaca a necessidade de garantir uma proteção adequada e um apoio ao rendimento dos cuidadores informais e assegurar a inclusão dos trabalhadores a tempo parcial no regime de pensões do segundo pilar; salienta que é preciso integrar indicadores da disparidade de pensões entre homens e mulheres no Painel de Indicadores Sociais da UE e inserir medidas para combater os riscos associados ao género em matéria de pensões nas recomendações específicas por país, a partir do ciclo do Semestre Europeu de 2026; incentiva os Estados-Membros a estudarem soluções responsáveis do ponto de vista orçamental e orientadas para o trabalho que apoiem o regresso dos prestadores de cuidados ao mercado de trabalho, forneçam informações sobre o acesso a poupanças-reforma públicas e privadas e reforcem os sistemas de apoio familiares e comunitários; insta a Comissão, em cooperação com os Estados-Membros, a colocar uma forte ênfase na capacitação económica dos pensionistas e a avaliar a eventual proposta de normas mínimas da UE em matéria de créditos de prestação de cuidados que permitam que os anos de prestação de cuidados sejam contabilizados para efeitos dos direitos de pensão; insta os Estados-Membros a assegurarem que a aplicação a nível nacional da recomendação do Conselho relativa ao rendimento mínimo[32] seja responsiva às questões de género e apoie as necessidades das mulheres que vivem em situação de pobreza, a fim de lhes proporcionar liberdade, independência e oportunidades financeiras;

44. Reconhece o papel que a inscrição automática em regimes profissionais de pensões pode desempenhar no incentivo a uma maior participação das mulheres nas poupanças-reforma, ajudando a atenuar a disparidade de género nas pensões e apoiando a segurança financeira a longo prazo; observa que a Autoridade Europeia dos Seguros e Pensões Complementares de Reforma apoia a utilização de painéis de controlo das pensões, de instrumentos de acompanhamento que permitam seguir eficazmente as disparidades de género nos salários e nas pensões, bem como de políticas e práticas de remuneração neutras do ponto de vista do género nas pensões complementares de reforma; insta os Estados-Membros a promoverem o acesso não discriminatório a regimes de pensões

---

32 Recomendação do Conselho, de 30 de janeiro de 2023, relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa (JO C 41 de 3.2.2023, p. 1).

complementares e profissionais para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial;

45. Insta a Comissão e os Estados-Membros a protegerem as mulheres migrantes de países terceiros contra a discriminação e a exploração, pois encontram-se muitas vezes empregadas em trabalhos pouco qualificados, inseguros e mal remunerados em setores como os cuidados domésticos, a limpeza e a restauração[33]; salienta que a garantia de salários justos, da proteção do direito do trabalho e de contribuições adequadas para a segurança social é essencial para colmatar as disparidades de género nos salários e nas pensões;

46. Convida a Comissão a lançar campanhas de sensibilização e educação à escala da UE sobre a transparência salarial, a igualdade de tratamento e os instrumentos da UE disponíveis para promover a igualdade no emprego; salienta que os trabalhadores e os empregadores informados são fundamentais para aplicar eficazmente a legislação em vigor;

47. Insta os Estados-Membros a reconhecerem a prestação de cuidados pelos avós — quando os avós cuidam regularmente dos netos para permitir que os pais das crianças entrem, permaneçam ou regressem ao trabalho — como um período de prestação de cuidados elegível para a obtenção de créditos de prestação de cuidados, com critérios claros de elegibilidade e verificação;

48. Salienta a importância de eliminar os obstáculos práticos nos locais de trabalho, nomeadamente através da acessibilidade digital, de adaptações razoáveis e de regimes de trabalho flexíveis; incentiva os Estados-Membros a proporcionarem incentivos específicos aos empregadores que invistam na acessibilidade, no desenvolvimento de competências e no recrutamento inclusivo, evitando simultaneamente encargos administrativos adicionais, a fim de promover a igualdade e a competitividade, em consonância com os princípios da economia social de mercado;

49. Ressalta o papel fundamental do diálogo social e da participação dos parceiros sociais na conceção, execução e monitorização das estratégias em matéria de igualdade e remuneração para ajudar a erradicar as disparidades salariais entre homens e mulheres; incentiva os parceiros sociais a incluírem medidas para promover a igualdade de oportunidades e combater o assédio, a desigualdade salarial e os preconceitos de género nas convenções coletivas, bem como a alargarem a cobertura da negociação coletiva aos trabalhadores atípicos, especialmente nos setores mal remunerados

---

33 Parlamento Europeu, Direção-Geral dos Serviços de Estudos do Parlamento Europeu, «Migrant women and the EU labour market — Overcoming double discrimination» [Mulheres migrantes e o mercado de trabalho da UE — Superar a dupla discriminação], maio de 2023.

e onde as mulheres são predominantes, em conformidade com o artigo 152.º do TFUE; insta a Comissão e os Estados-Membros a velarem pela participação efetiva dos parceiros sociais na conceção de novas políticas para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres na próxima estratégia para a igualdade de género e a continuarem a apoiar os parceiros sociais;

50. Insta os Estados-Membros a apoiarem o reforço das instituições a nível local, regional e nacional, a fim de acompanhar a aplicação e os progressos das estratégias nacionais em matéria de igualdade de género; sublinha igualmente a importância de envolver e ouvir ativamente as mulheres, de uma multiplicidade de setores e meios profissionais, na formulação, aplicação e avaliação de políticas destinadas a colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, incluindo a investigação de aspetos que possam ter impacto nos rendimentos das mulheres e na sua participação no mercado de trabalho, mas sobre os quais faltam dados, como a saúde mental, a menopausa ou a menstruação; incentiva vivamente os Estados-Membros a abordarem as questões profissionais relacionadas com a endometrite e a menopausa, incluindo a saída precoce das mulheres do mercado de trabalho;

51. Reitera a necessidade de integrar a perspetiva de género nas políticas nacionais e da UE, designadamente no domínio do emprego, da saúde, da deficiência, das pensões e do desporto, bem como na tomada de decisões, assegurando que os objetivos em matéria de igualdade sejam incorporados em todas as fases da formulação de políticas e da execução orçamental; Propõe uma maior integração da perspetiva de género no próximo quadro financeiro plurianual e a afetação de recursos específicos da UE para eliminação das disparidades de género nos salários e nas pensões, para reforço das infraestruturas e dos serviços de prestação de cuidados e para apoio de serviços de saúde mental sensíveis à dimensão de género; recorda que a integração dos objetivos em matéria de igualdade no financiamento da UE melhora a eficácia e a transparência do investimento público; salienta, a este respeito, o possível papel dos mecanismos de financiamento da UE, como o Fundo Social Europeu Mais, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, o Programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores e o Horizonte Europa, na prestação de apoio financeiro para objetivos relacionados com o género;

52. Exorta a uma melhor recolha, comparabilidade e publicação de dados repartidos por género sobre as disparidades de salários e pensões entre homens e mulheres em todos os setores, a fim de acompanhar melhor os progressos na eliminação dessas disparidades de remuneração, tirando pleno partido dos sistemas de comunicação de informações e das ferramentas digitais existentes para evitar o aumento dos custos administrativos para as empresas; salienta a importância de dados fiáveis e harmonizados para conceber políticas

baseadas em dados concretos e acompanhar os progressos no sentido de colmatar as disparidades de género; salienta o papel fundamental do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) e do Eurostat no apoio à recolha de dados comparáveis e de elevada qualidade em toda a UE, a fim de fundamentar políticas específicas; solicita ao Eurostat que complemente o indicador oficial das disparidades salariais entre homens e mulheres com um indicador normalizado das disparidades na ocupação do tempo entre homens e mulheres;

53. Solicita a rápida transposição e aplicação da Diretiva Transparência Salarial e da Diretiva Equilíbrio de Género nos Cargos Dirigentes de Empresas, que dez Estados-Membros ainda não transpuseram, e insta a Comissão a assegurar a aplicação rigorosa de ambas as diretivas; incentiva as PME e outras empresas não cotadas em bolsa a terem em conta as boas práticas estabelecidas em matéria de equilíbrio de género na gestão; exorta a Comissão a assegurar que a Diretiva relativa à transparência salarial, enquanto ato legislativo fundamental da UE para combater as disparidades remuneratórias em função do género, não seja incluída em futuros pacotes *omnibus* de simplificação, e a evitar simultaneamente duplicações ou sobreposições em relação a novos atos legislativos e não legislativos que abordem as disparidades salariais entre homens e mulheres;

54. Insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem uma aplicação rigorosa e, sempre que possível , o reforço da legislação nacional e da UE em vigor, a fim de garantir a igualdade de progressão na carreira após a licença por maternidade; salienta que os trabalhadores devem ser protegidos contra qualquer forma de desvantagem, incluindo a despromoção, a prorrogação do período experimental ou alterações adversas das condições de trabalho atribuíveis ao gozo dessas licenças;

55. Salienta que os encargos administrativos para as microempresas e as PME poderão prejudicar o empreendedorismo das mulheres, que é crucial para a independência financeira das mulheres e a igualdade de género;

56. Convida os Estados-Membros a assegurarem que as regras de transparência salarial e os mecanismos de reclamação sejam acessíveis digital e fisicamente aos trabalhadores com deficiência e que os métodos de avaliação do emprego sejam verificados para evitar preconceitos contra as mulheres, especialmente em empregos predominantemente exercidos por mulheres e no caso de mulheres com deficiência;

°

° °

57. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao

Conselho e à Comissão.