



Bruxelles, 13 iunie 2019
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Data:	13 iunie 2019
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	9804/19
Subiect:	Eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați: principalele politici și măsuri – Concluziile Consiliului (13 iunie 2019)

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați: principalele politici și măsuri, adoptate de Consiliul EPSCO în cadrul reuniunii sale din 13 iunie 2019.

Eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați: principalele politici și măsuri

Concluziile Consiliului

RECUNOSCÂND CĂ:

1. Egalitatea între femei și bărbați este un principiu fundamental al Uniunii Europene, consacrat în tratate și recunoscut la articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede că Uniunea, în toate activitățile sale, urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între femei și bărbați.
2. Articolul 157 din TFUE prevede că statele membre trebuie să se asigure că se aplică principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, și, în vederea asigurării în mod concret a unei depline egalități între bărbați și femei în viața profesională, permite statelor membre, de asemenea, să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.
3. Egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și cea personală sunt recunoscute prin principiile 2 și 9 ale Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017.
4. Politicile privind egalitatea de gen reprezintă motoarele creșterii inteligente, durabile și favorabile incluziunii și o condiție prealabilă pentru promovarea prosperității, competitivității și ocupării forței de muncă, precum și a incluziunii și coeziunii sociale.

5. În conformitate cu obiectivul de dezvoltare durabilă (ODD) nr. 5.4 al Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite pentru dezvoltare durabilă, serviciile de îngrijire neremunerate și activitățile casnice ar trebui să fie recunoscute și valorificate prin punerea la dispoziție a unor servicii publice, a infrastructurii necesare și a unor politici de protecție socială și prin promovarea responsabilității comune în cadrul gospodăriei și a familiei, în funcție de contextul național. De asemenea, ODD nr. 8.5 al Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite pentru dezvoltare durabilă include o trimitere la principiul egalității de remunerare pentru muncă de valoare egală.
6. „Reducerea diferențelor de gen privind salariile, veniturile și pensiile și combaterea, în acest fel, a sărăciei în rândul femeilor” este, de asemenea, unul dintre domeniile prioritare identificate de Comisia Europeană în Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen în perioada 2016-2019.
7. Existența unor norme sociale, structuri societale, modele culturale și stereotipuri de gen profund înrădăcinate afectează alegerile făcute la nivel de gospodărie în ceea ce privește partajarea muncii remunerate și neremunerate și a activităților de îngrijire între femei și bărbați.

REAMINTIND CĂ:

8. Articolul 11 din Convenția Organizației Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW) identifică dreptul la muncă ca un drept inalienabil al tuturor ființelor umane. Conform acestui articol, statele părți trebuie să ia toate măsurile corespunzătoare pentru a elimina discriminarea față de femei în domeniul ocupării forței de muncă, cu scopul de a asigura, pe baza egalității dintre femei și bărbați, aceleași drepturi, inclusiv dreptul la o remunerație egală, dreptul la securitate socială și dreptul la concediu plătit. Acest articol prevede, de asemenea, ca statele părți să introducă un concediu de maternitate cu plată sau cu prestații sociale comparabile fără pierderea fostului loc de muncă, a vechimii sau a alocațiilor sociale.

9. În conformitate cu articolul 1 din Convenția din 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei a Organizației Internaționale a Muncii, discriminarea include orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată, în mod specific, pe sex, „care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei”.
10. Articolul 2 din Convenția din 1951 privind egalitatea de remunerare a Organizației Internaționale a Muncii prevede că fiecare membru trebuie să încurajeze și să asigure „aplicarea pentru toți muncitorii a principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculin[e] și a mâinii de lucru feminin[e] pentru o muncă de valoare egală”, făcând referire la fixarea cuantumului de remunerație fără discriminare în ceea ce privește sexul.
11. Carta socială europeană (revizuită) a Consiliului Europei din 1996 impune părților să întreprindă anumite acțiuni pentru a asigura exercitarea efectivă, printre altele, a dreptului la muncă și a dreptului la o salarizare echitabilă. În acest context, la articolul 4 alineatul (3), se menționează recunoașterea „dreptul[ui] lucrătorilor și lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală”.

CONSTATÂND CĂ:

12. Potrivit Eurostatului, remunerația brută pe oră este mai mică în rândul femeilor comparativ cu cea al bărbaților este mai mic decât salariul orar brut al bărbaților, iar disparitatea de remunerare în funcție de gen în UE este în continuare de aproximativ 16 %, fiind în scădere foarte lentă sau chiar în creștere în unele state membre. De asemenea, indicatorul referitor la diferența de remunerare globală arată că disparitatea de gen este de aproximativ 40 % în UE-28.

13. Diferența de remunerare dintre femei și bărbați este rezultatul unei întregi serii de dezechilibre de gen pe piața forței de muncă. Ea nu este cauzată de diferențele dintre nivelurile de educație, întrucât femeile, în UE, depășesc în realitate bărbații în ceea ce privește nivelul de educație obținut. În schimb, aceasta este cauzată de factori precum segregarea de gen în domeniul educației, al formării și ocupării forței de muncă, segregarea profesională, dezechilibrul de gen în ceea ce privește posturile de conducere și decizionale, implicarea mai frecventă a femeilor în munca cu timp parțial și întreruperile mai frecvente și mai îndelungate ale parcursului profesional al acestora din cauza distribuirii inegale a responsabilităților casnice, familiale și de îngrijire între femei și bărbați, precum și a subevaluării muncii efectuate de femei. Factorii organizaționali pot, de asemenea, să joace un rol, inclusiv programul de lucru prelungit și așteptările privind prezența fizică și disponibilitatea în afara programului obișnuit. Toți acești factori menționați sunt consecințele prejudecăților și ale discriminării pe criterii de gen neconștientizate, inclusiv ale discriminării salariale, care reflectă lipsa unei aplicări adecvate a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare.
14. Planul de acțiune al UE 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, adoptat de Comisia Europeană, enumeră măsurile specifice de combatere a cauzelor profunde, cum ar fi segregarea de gen la locul de muncă, atât orizontală, cât și verticală; lipsa transparenței salariale și repartizarea inegală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați. Planul de acțiune stabilește, de asemenea, măsuri de sensibilizare, precum și măsuri pentru a dezvălui inegalitățile și pentru a combate stereotipurile.

15. Nota de cercetare intitulată „Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance (Asigurarea unui mai bun echilibru între viața profesională și cea privată pentru a elimina disparitatea de remunerare în funcție de gen)”, elaborată de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), arată că, în UE, femeile sunt de patru ori mai susceptibile decât bărbații să lucreze cu timp parțial sau cu contracte temporare. În plus, rata de inactivitate economică a femeilor în vârstă de muncă este aproape de două ori mai mare decât cea a bărbaților. O cincime din femeile care trăiesc în sărăcie nu sunt active pe piața muncii din cauza responsabilităților de îngrijire și a celor casnice. În conformitate cu nota de cercetare, aceasta ar putea reflecta, în special, lipsa unor structuri de îngrijire a copiilor la prețuri accesibile și de calitate și a unor servicii de îngrijire pentru alte persoane dependente, precum și absența unor politici de rentabilizare a muncii și a altor măsuri precum formule flexibile de lucru atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Aceste măsuri pot contribui la facilitarea reconcilierii între viața profesională, viața de familie și viața privată, inclusiv prin alocarea de timp suficient pentru fiecare dintre aceste domenii. În plus, femeile care lucrează cu normă întreagă, efectuând, în același timp, îngrijiri neremunerate și servicii casnice, sfârșesc prin a lucra, mai multe ore pe zi decât bărbații.
16. Prezentele concluzii se bazează pe lucrări anterioare și pe angajamente politice exprimate în acest domeniu de Consiliu, de Parlamentul European, de Comisie și de părți interesate relevante, inclusiv în documentele enumerate în anexa I.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

INVITĂ STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali:

17. să evalueze toate măsurile disponibile în vederea asigurării aplicării efective, la nivel național, a principiului juridic al egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare.

18. să îmbunătățească, dacă este cazul, măsurile existente sau să introducă noi măsuri pentru a asigura punerea în aplicare efectivă a principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare, inclusiv măsuri de îmbunătățire a transparenței salariale, pe baza Recomandării Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare¹.
19. să ia măsuri pentru a consolida capacitatea organismelor de promovare a egalității de acțiune, de a asista și de a reprezenta victimele discriminării în materie de remunerare și să ia în considerare luarea măsurilor menționate în Recomandarea Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității². Aceste măsuri ar trebui, de asemenea, să ia în considerare nevoile specifice ale femeilor și bărbaților care se confruntă cu discriminarea din mai multe motive.
20. să ia măsuri eficace pentru a promova egalitatea de gen în domeniul educației și al ocupării forței de muncă, cu scopul de a aborda segregarea pieței muncii și a elimina disparitatea de remunerare în funcție de gen, inclusiv următoarele:
- a) măsuri de combatere a discriminării în materie de remunerare, inclusiv prin promovarea transparenței salariale;
 - b) măsuri care să asigure o educație și o formare imparțiale la toate nivelurile, inclusiv la nivelul învățământului superior, al educației și formării profesionale (EFP), al învățării pe tot parcursul vieții și al orientării profesionale, precum și accesul egal la acestea pentru toți;
 - c) măsuri care să le permită tuturor fetelor, femeilor, băieților și bărbaților să aleagă în mod liber domeniile educaționale și profesiile, fără a se baza pe stereotipuri de gen, ci în conformitate cu preferințele, abilitățile și competențele lor;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX%3A32018H0951>

- d) măsuri de promovare a accesului egal la toate domeniile educaționale și la toate profesiile și de facilitare a accesului femeilor și fetelor la știință, tehnologie, inginerie și matematică („STIM”) și la tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), precum și măsuri pentru a încuraja băieții și bărbații să se formeze și să lucreze în sectorul educației, al sănătății și al protecției sociale (ESP);
 - e) măsuri de abordare a factorilor care descurajează ambii părinți (și părinții singuri) să participe pe deplin la activitățile remunerate, inclusiv politici active privind piața muncii, și măsuri de analiză și, după caz, de abordare a impactului sistemelor fiscale și de prestații sociale și al drepturilor conexe asupra veniturilor femeilor și bărbaților;
 - f) măsuri de promovare a educației și a formării, inclusiv a educației și a formării nonformale, precum și activități de sensibilizare cu privire la egalitatea de gen și la prejudecățile de gen neconștientizate pentru toate grupele de vârstă, în vederea combaterii segregării profesionale; și
 - g) măsuri specifice pentru o evaluare a locului de muncă neutră din punctul de vedere al genului, evidențiind beneficiile unei astfel de evaluări pentru angajatori.
 - h) măsuri de promovare a unei reprezentări echilibrate din punct de vedere al genului în funcții de conducere.
21. să ia măsuri pentru a facilita reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie și cu cea privată, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, încurajând astfel o partajare egală a responsabilităților de îngrijire și a celor casnice între femei și bărbați, inclusiv următoarele:
- a) măsuri de îmbunătățire a furnizării de servicii de îngrijire accesibile, de calitate și la prețuri abordabile, inclusiv pentru copiii de vârstă mică, persoanele în vârstă și persoanele care au nevoie de îngrijire pe termen lung;
 - b) măsuri vizând promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată la locul de muncă, instituirea unor sisteme voluntare de certificare, asigurarea formării profesionale, sensibilizarea și desfășurarea de campanii de informare;

- c) măsuri de îmbunătățire a drepturilor și a sprijinului acordat angajaților pentru o mai bună reconciliere a responsabilităților lor de îngrijire cu cele profesionale și de îmbunătățire a gradului de exercitare a acestor drepturi de către bărbați;
- d) măsuri de promovare a partajării egale a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați;
- e) măsuri de încurajare a părților interesate relevante, inclusiv a partenerilor sociali [...] și a întreprinderilor, să adopte practici care favorizează reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și viața privată, inclusiv în sectoarele dominate de bărbați, precum și măsuri de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la drepturile și dispozițiile relevante;
- f) măsuri de sensibilizare cu privire la drepturile și dispozițiile legate de echilibrul între viața profesională și cea privată a părinților și a îngrijitorilor, pentru a facilita utilizarea acestor drepturi și dispoziții, în special de către bărbați.

22. să ia în considerare și să includă măsuri specifice pentru femei și fete în strategiile lor naționale de dezvoltare durabilă în conformitate cu ODD nr. 5³ al Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite pentru dezvoltare durabilă și să monitorizeze punerea în aplicare a tuturor dispozițiilor relevante, inclusiv prin utilizarea datelor bazate pe indicatorii stabiliți în cadrul punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali:

23. să adopte o abordare integrată în toate eforturile de eliminare a diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați și să promoveze egalitatea de gen, inclusiv prin promovarea sinergiilor între strategiile de ocupare a forței de muncă și alte politici economice și sociale privind tineretul, educația, fiscalitatea, prestațiile familiale, protecția socială și asistența medicală.

³ Obiectivul de dezvoltare durabilă nr. 5.

24. să ia măsuri în vederea eliminării stereotipurilor de gen și a luptei împotriva prejudecăților bazate pe stereotipuri legate de rolurile de gen, cu scopul de a elimina disparitatea de remunerare în funcție de gen, de a reduce segregarea de gen la nivel orizontal și vertical pe piața muncii și de a promova o partajare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei.
25. să intensifice eforturile pentru a elimina disparitatea de remunerare în funcție de gen și pentru a asigura oportunități egale de ocupare a forței de muncă în contextul tuturor inițiativelor, politicilor și măsurilor relevante, inclusiv politici și strategii sociale și de ocupare a forței de muncă, de exemplu prin consolidarea rolului organismelor publice și al instituțiilor responsabile pentru egalitatea de gen și prin includerea unei perspective privind egalitatea de gen (integrarea perspectivei de gen) în pregătirea, punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea impactului acestor politici asupra femeilor și bărbaților.
26. să ia măsuri eficiente pentru a elimina disparitatea de remunerare în funcție de gen, sprijinindu-se, după caz, pe planul de acțiune al Comisiei, inclusiv următoarele:
- a) măsuri de îmbunătățire a transparenței salariale și de aplicare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare;
 - b) măsuri pentru asigurarea faptului că selecția candidaților, în special în ceea ce privește posturile de conducere din sectorul privat și din cel public, se bazează pe o evaluare clară, obiectivă și neutră din punctul de vedere al genului, precum și pe meritele și calificările candidaților;
 - c) măsuri de facilitare a unui număr mai mare de femei care să candideze pentru funcții de conducere;
 - d) măsuri pentru a răspunde nevoii de a profesionaliza și a regulariza îngrijirea familială și activitățile casnice, care, în principal, rămâne o sarcină neretribuită a femeilor; și
 - e) măsuri de încurajare a schimbului de bune practici – la nivel local, regional, național, la nivelul UE și la nivel internațional.

27. să ia măsuri specifice pentru a facilita reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie și cu cea privată. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să fie sprijinit printr-o serie de măsuri care se consolidează reciproc, inclusiv o combinație de măsuri legislative și de politică, cum ar fi concediile din motive familiale, în special concediile de maternitate, de paternitate, de creștere a copilului și de îngrijire, prin furnizarea de servicii de îngrijire accesibile, de calitate și la prețuri abordabile, precum și prin formulele de lucru flexibile pentru femei și bărbați.
28. să încurajeze angajatorii să sprijine bărbații în vederea luării concediului pentru creșterea copilului și a altor concedii din motive familiale și în vederea utilizării formulelor flexibile de lucru.
29. să încurajeze angajatorii să facă mai ușoară utilizarea de către angajați a concediilor din motive familiale, în special a concediilor de maternitate, de paternitate, parentale și de îngrijire, precum și a formulelor flexibile de lucru pentru îngrijirea copiilor și a altor persoane aflate în întreținere, facilitând astfel o partajare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire.
30. să promoveze o cultură organizațională și de muncă care să conducă la atingerea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a femeilor și a bărbaților, de exemplu, dacă este necesar, prin intermediul planurilor pentru egalitatea de gen.
31. să se implice în mod activ în dialogul cu întreprinderile, de exemplu prin campanii ad-hoc sau premii pentru întreprinderile exemplare, precum și cu întreprinderi și organizații de lucrători și cu organizații din sectorul terțiar și al societății civile, cu scopul de a sprijini eforturile acestora de a aborda cauzele profunde ale diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați, inclusiv prin facilitarea echilibrului între viața profesională și cea privată, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.
32. să ia măsuri pentru a se asigura că atât femeile, cât și bărbații pot avansa în carieră, fără discriminare în ceea ce privește concediile din motive familiale.

33. să faciliteze revenirea lucrătorilor la locul de muncă după o perioadă de concediu, precum și revenirea acestora la structura de lucru anterioară după o perioadă de lucru cu timp parțial. În primul caz, lucrătorii și angajatorii ar trebui să fie încurajați să mențină contactul pe durata concediului și să prevadă măsuri adecvate de reintegrare.
34. să ia toate măsurile relevante necesare pentru a îndeplini obiectivele de la Barcelona privind furnizarea unor servicii calitative și accesibile de îngrijire a copiilor, precum și pentru a facilita accesul la serviciile de îngrijire a copiilor⁴ și să ia în considerare introducerea unor noi obiective axate pe alte nevoi de îngrijire pe tot parcursul ciclului de viață, în special pe îngrijirea persoanelor în vârstă.
35. să canalizeze resurse pentru elaborarea și punerea în aplicare a unor măsuri specifice care vizează abordarea cauzelor profunde ale diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați, inclusiv în contextul fondurilor structurale și de investiții europene, în special al Fondului social european.
36. să încurajeze toate părțile interesate și toți actorii relevanți, inclusiv partenerii sociali, întreprinderile și serviciile publice de ocupare a forței de muncă, să își intensifice eforturile de reducere a segregării de gen orizontale, inclusiv printr-o mai bună punere în valoare a muncii în sectoarele dominate de femei, prin îmbunătățirea transparenței și a echității sistemelor de evaluare a locurilor de muncă, prin încurajarea și facilitarea accesului femeilor și al bărbaților la oportunități de angajare în toate sectoarele, în condiții de egalitate, și prin evidențierea beneficiilor economice ale desegregării și a importanței sale în contextul viitorului muncii.
37. să abordeze, în conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale, problema diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați în cadrul actual de guvernanță al Strategiei Europa 2020, inclusiv în contextul analizei anuale a creșterii și a proiectului de raport comun privind ocuparea forței de muncă, precum și să o ia în considerare în viitoarele cadre strategice.

⁴ În 2002, Consiliul European a stabilit obiective pentru a asigura, până în 2010, servicii de îngrijire a copiilor pentru cel puțin 90 % din copiii cu vârste cuprinse între 3 ani și vârsta de școlarizare obligatorie și pentru cel puțin 33 % dintre copiii cu vârsta sub 3 ani.

38. să sensibilizeze cetățenii europeni cu privire la disparitatea de remunerare în funcție de gen și cu privire la cauzele și consecințele acesteia, inclusiv disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile și riscul mai ridicat de sărăcie în rândul femeilor în vârstă.
39. să încurajeze dialogul cu părțile interesate relevante, inclusiv cu partenerii sociali, întreprinderile, organismele naționale de promovare a egalității și organizațiile care activează în domeniul egalității de gen, cu privire la combaterea discriminării salariale, a prejudecăților și a stereotipurilor de gen în educație și pe piața forței de muncă, promovând astfel învățarea reciprocă.
40. să continue lucrările efectuate împreună de către Comisie și Eurostat în ceea ce privește defalcarea diferențelor neajustate de remunerare dintre femei și bărbați și să publice cu regularitate datele relevante cu privire la disparitatea de remunerare, la factorii determinanți ai acesteia și la consecințele asupra câștigurilor și pensiilor.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

41. să adopte o comunicare a Comisiei care să stabilească o strategie de sine stătătoare privind egalitatea de gen pentru perioada de după 2019, inclusiv politici de eliminare a diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați.
42. să analizeze impactul digitalizării asupra egalității de gen și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată în contextul pieței forței de muncă și să îl ia în considerare în procesul de elaborare a politicilor viitoare.
43. să monitorizeze în mod activ evaluarea în curs⁵ a dispozițiilor Directivei 2006/54/CE de punere în aplicare a principiului tratatului privind „egalitatea de remunerare“, inclusiv luând în considerare necesitatea unor modificări ale directivei.
44. să promoveze schimbul de bune practici între statele membre în ceea ce privește măsurile de combatere a cauzelor profunde ale diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați.
45. să consolideze perspectiva egalității de gen (integrarea perspectivei de gen) în toate domeniile de politică, inclusiv în cadrul politicilor privind tineretul, educația și ocuparea forței de muncă și în cadrul viitoarelor programe.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_ro

Trimiteri:**1. Contextul interinstituțional UE:**

Pilonul european al drepturilor sociale

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf

2. Legislația UE:

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO L 204, 26.7.2006, p. 23–36);

Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1-6);

Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului [*se va înlocui cu trimiterea la directiva adoptată*].

3. Consiliul:

Toate concluziile Consiliului adoptate cu privire la revizuirea Platformei de acțiune de la Beijing⁶ și alte concluzii ale Consiliului privind egalitatea de gen, inclusiv în special cele menționate în continuare:

- Concluziile Consiliului privind consolidarea angajamentului și întărirea acțiunilor de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați și revizuirea modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing (documentul 18121/10);
- Concluziile Consiliului din 7 martie 2011 privind Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020) (JO C 155, 25.5.2011, p. 10-13);
- Concluziile Consiliului privind femeile și economia: Concilierea vieții profesionale cu viața de familie ca o condiție preliminară pentru participarea egală pe piața muncii (documentul 17816/11);
- Concluziile Consiliului privind trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive, adoptate la 9 martie 2015 (documentul 7017/15);

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Concluziile Consiliului din 18 iunie 2015 privind oportunități egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește veniturile: Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile (documentul 10081/15);
- Concluziile Consiliului din 26 octombrie 2015 privind Planul de acțiune pentru egalitatea de gen 2016-2020 (documentul 13201/15);
- Concluziile Consiliului privind consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE (documentul 6889/17);
- Concluziile Consiliului din 7 decembrie 2017 privind măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al ocupării forței de muncă (documentul 15468/17);
- Recomandarea 92/241/CEE a Consiliului din 31 martie 1992 privind îngrijirea copiilor, JO L 123, 8 mai 1992, p. 16-18;
- Rezoluția Consiliului și a miniștrilor muncii și politicii sociale, reuniți în cadrul Consiliului din 29 iunie 2000, privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la viața de familie și la viața profesională, JO C 218, 31 iulie 2000, p. 5-7.

4. Trioul de președinții:

- [Declarația trioului de președinții privind egalitatea de gen, semnată de România, Finlanda și Croația (15 martie 2019)];
- Declarația comună privind egalitatea de gen ca prioritate a Uniunii Europene în prezent și în viitor, propusă de trioul de președinții austriacă, estonă și bulgară, reuniunea informală a miniștrilor UE pentru egalitatea de gen, 12 octombrie 2018, Viena.

5. Comisia Europeană:

- Comunicarea Comisiei din 3 martie 2010 intitulată: „Europa 2020: o strategie europeană pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii” [COM(2010) 2020 final];
- Recomandarea 2014/124/UE a Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparentă (JO L 69, 8.3.2014, p. 112-116);
- Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019” [documentul SWD(2015) 278 final];
- Comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017 intitulată: „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează” [documentul COM(2017) 252 final];
- Planul de acțiune al UE 2017-2019: Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați. [documentul COM(2017) 678 final];

- Raport privind dezvoltarea structurilor de îngrijire pentru copiii de vârstă mică în vederea sporirii participării femeilor la piața forței de muncă, a obținerii echilibrului între viața profesională și cea privată pentru părinții care lucrează și a realizării unei creșteri durabile și favorabile incluziunii în Europa („obiectivele de la Barcelona”) [documentul COM(2018) 273];
- Recomandarea (UE) 2018/951 a Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, JO L 167/28, 4 iulie 2018, pp. 28-35;
- Avizul Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați privind „Future gender equality policy after 2019, old and new challenges and priorities“ (Viitoarea politică în materie de egalitate de gen după 2019, priorități și provocări vechi și noi);
- Avizul Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați: „New challenges for gender equality in the changing world of work“ (Noi provocări pentru egalitatea de gen într-o lume a muncii în schimbare);
- Raportul anual 2019 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf.

6. Parlamentul European:

- Rezoluția din 14 martie 2017 referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană 2014-2015 http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_RO.html;
- Rezoluția din 14 iunie 2017 referitoare la o strategie a UE pentru a eradica și a preveni decalajul dintre pensiile bărbaților și cele ale femeilor http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260_RO.html.

7. EIGE:

- Nota de cercetare intitulată „Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance (Asigurarea unui mai bun echilibru între viața profesională și cea privată pentru a elimina diferențele de remunerare dintre femei și bărbați)”, documentul 6656/19 ADD 1;
- Indicele egalității de gen: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>.

8. Comitetul Economic și Social European. Aviz privind „Planul de acțiune al UE 2017-2019 – Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați”, SOC/571.

9. Altele:

- Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW);
 - Agenda 2030 a Națiunilor Unite pentru dezvoltare durabilă;
 - Carta socială europeană (revizuită) a Consiliului Europei din 1996;
 - Agenda Organizației Națiunilor Unite pentru egalitatea de gen și capacitarea femeilor (Platforma de acțiune de la Beijing).
-