



Βρυξέλλες, 2 Δεκεμβρίου 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: 13367/20

Θέμα: Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: Αποτίμηση και καταμερισμός της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας

Διαβιβάζονται συνημμένως στις αντιπροσωπίες τα ως άνω συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: Αποτίμηση και καταμερισμός της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας», τα οποία εγκρίθηκαν με γραπτή διαδικασία την 1η Δεκεμβρίου 2020.

**Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων:
Αποτίμηση και καταμερισμός της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης
εργασίας φροντίδας
Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου¹**

ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ ότι:

- 1) Η ισότητα των φύλων και τα ανθρώπινα δικαιώματα βρίσκονται στο επίκεντρο των ευρωπαϊκών αξιών. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία κατοχυρώνεται στις Συνθήκες και αναγνωρίζεται στο άρθρο 23 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), η Ένωση επιδιώκει, σε όλες τις δράσεις της, να εξαλείψει τις ανισότητες και να προαγάγει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- 2) Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ προβλέπει ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να εξασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Για να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ επιτρέπει επίσης στα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα θετικής δράσης. Σκοπός των μέτρων αυτών είναι να προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα προκειμένου να διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο στην άσκηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ή να προλαμβάνουν ή να αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζει στην επαγγελματική σταδιοδρομία.
- 3) Η ισότητα των φύλων και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αναγνωρίζονται στις αρχές 2 και 9 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που διακηρύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017.

¹ Τα συμπεράσματα εκπονήθηκαν στο πλαίσιο της επισκόπησης της εφαρμογής της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου, με ιδιαίτερη αναφορά στον κρίσιμο τομέα προβληματισμού «ΣΤ: Γυναίκες και Οικονομία».

- 4) Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για την έξυπνη και βιώσιμη ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, καθώς και προϋπόθεση για τη δημιουργία οικονομικής άνθησης, ανταγωνιστικότητας και πλήρους απασχόλησης, όπως και για την επίτευξη κοινωνικής συνοχής, συμμετοχικότητας και ευημερίας. Ταυτόχρονα, η συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού ως αποτέλεσμα των δημογραφικών εξελίξεων εντός της ΕΕ καθιστά αναγκαία την προσέλκυση και τη διατήρηση εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας.
- 5) Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2020-2025, αναφέρει ότι «η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων απαιτεί την αντιμετώπιση όλων των γενεσιουργών αιτίων του, όπως τη μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την αφανή και μη αμειβόμενη εργασία τους, την εντονότερη χρήση εκ μέρους τους μερικής απασχόλησης και τις συχνότερες διακοπές στη σταδιοδρομία τους, καθώς και τον κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό λόγω έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων.»
- 6) Σύμφωνα με την Πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου των Ηνωμένων Εθνών², συχνά οι μεμονωμένοι άνδρες και γυναίκες λαμβάνουν τις αποφάσεις τους στο πλαίσιο των δημοσιονομικών, νομισματικών, εμπορικών και άλλων οικονομικών πολιτικών καθώς και των φορολογικών συστημάτων και κανόνων που διέπουν τις αμοιβές, μεταξύ άλλων, σχετικά με τον τρόπο καταμερισμού του χρόνου τους μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας. Ως εκ τούτου, η ανάπτυξη αυτών των οικονομικών δομών και πολιτικών έχει άμεσο αντίκτυπο στην πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών στους οικονομικούς πόρους και στην οικονομική τους δύναμη και, κατά συνέπεια, στον βαθμό της μεταξύ τους ισότητας, όπως και στην κοινωνία στο σύνολό της.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) Σύμφωνα με την οδηγία της ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, «η ισότιμη μεταξύ ανδρών και γυναικών χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους εξαρτάται επίσης από άλλα ενδεδειγμένα μέτρα, όπως η παροχή προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και μακροχρόνιας φροντίδας, που έχουν ζωτική σημασία προκειμένου οι γονείς καθώς και άλλα πρόσωπα που έχουν ευθύνες φροντίδας να είναι σε θέση να εισέλθουν, να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας. Η εξάλειψη των οικονομικών αντικινήτρων μπορεί επίσης να ενθαρρύνει τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη μιας οικογένειας, στην πλειονότητά τους γυναίκες, να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας.»
- 8) Το 2002, κατά τη σύνοδό του στη Βαρκελώνη, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο καθόρισε τους λεγόμενους στόχους της Βαρκελώνης, με τους οποίους καλούνται τα κράτη μέλη να άρουν τα αντικίνητρα για τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και να καταβάλουν προσπάθειες, λαμβάνοντας υπόψη τη ζήτηση για υπηρεσίες παιδικής μέριμνας και σύμφωνα με τα εθνικά πρότυπα παροχής υπηρεσιών παιδικής μέριμνας, για την ενίσχυση της παροχής τέτοιας φροντίδας.
- 9) Για να μπορούν τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες να συμμετέχουν σε αμειβόμενη εργασία σε ισότιμη βάση, πρέπει επίσης να είναι σε θέση να μοιράζονται τη μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας σε ισότιμη βάση. Παράλληλα, η διαθεσιμότητα, η προσβασιμότητα και η οικονομική προσιτότητα δημόσιων υποδομών και εξωτερικών υπηρεσιών υψηλής ποιότητας για την ποιοτική προσχολική εκπαίδευση και την παιδική μέριμνα και τη φροντίδα των ηλικιωμένων και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, καθώς και για τις οικιακές εργασίες, είναι ζωτικής σημασίας για τη συμμετοχή γυναικών και ανδρών με ευθύνες φροντίδας στην αγορά εργασίας.

10) Η πανδημία Covid-19 κατέδειξε πόσο απαραίτητη είναι η αμειβόμενη και η μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας για την οικονομική σταθερότητα καθώς και για την αδιάλειπτη λειτουργία και ευημερία των κοινωνιών μας. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το ευρωπαϊκό κοινό εξέφρασε την εκτίμησή του για τα ουσιώδη επαγγέλματα, ιδίως για την εργασία στους τομείς της παροχής φροντίδας και της υγειονομικής περίθαλψης. Ως εκ τούτου, είναι η κατάλληλη στιγμή για να βελτιωθεί το καθεστώς της εργασίας φροντίδας, αμειβόμενης ή μη, η οποία επί του παρόντος επιτελείται πρωτίστως από γυναίκες.

11) Κατά την αρχική φάση της πανδημίας, οι εγκαταστάσεις φροντίδας και τα σχολεία χρειάστηκε να κλείσουν για μεγάλα χρονικά διαστήματα, και, ως αποτέλεσμα, τις ευθύνες φροντίδας (συμπεριλαμβανομένων των οικιακών εργασιών) καθώς και τις ευθύνες κατ' οίκον εκπαίδευσης επωμίστηκαν κυρίως οι γονείς και άλλα πρόσωπα με ευθύνες φροντίδας, ιδίως γυναίκες, τα οποία αναγκάστηκαν να προβούν σε νέες ρυθμίσεις, προκειμένου να εναρμονίσουν αυτές τις ευθύνες με την αμειβόμενη εργασία. Η πανδημία τόνισε επίσης το γεγονός ότι η μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας έχει σημαντική οικονομική αξία, που δεν είναι όμως ορατή, για παράδειγμα, στον υπολογισμό του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕγχΠ), λόγω της απουσίας αμοιβής.

ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ

12) Την έκθεση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την ισότητα των φύλων (EIGE) με τίτλο «Ανισότητες μεταξύ των φύλων στη φροντίδα και συνέπειες στην αγορά εργασίας», η οποία παρουσιάζει τα πορίσματα σχετικά με τις διασυνδέσεις της ανισότητας των φύλων στην αμειβόμενη εργασία με τη μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας και δείχνει ότι το δυσανάλογο μερίδιο των γυναικών στην εργασία φροντίδας αποτελεί μία από τις κύριες γενεσιουργούς αιτίες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων³.

³ Βλ. 12953/20 ADD 1.

ΤΟΝΙΖΟΝΤΑΣ ότι:

- 13) Η απασχόληση των γυναικών αυξάνεται σταθερά σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Ωστόσο, σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες εξακολουθούν να εργάζονται συχνότερα σε επισφαλείς και άτυπες θέσεις εργασίας και σε θέσεις εργασίας που προσφέρουν περιορισμένες ώρες ή ανεπαρκή πρόσβαση στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και στη σχετική κάλυψη, καθώς και σε μικρής διάρκειας, μερικής απασχόλησης και χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Οι γυναίκες διακόπτουν επίσης την απασχόλησή τους συχνότερα από ό,τι οι άνδρες. Αυτό ισχύει ιδίως για τις μετανάστριες που υφίστανται πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων στην αγορά εργασίας.
- 14) Οι ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας μπορούν να μετρηθούν με πολλούς και διάφορους δείκτες. Το μέσο μισθολογικό χάσμα των φύλων με βάση το ακαθάριστο ωρομίσθιο στην ΕΕ είναι επί του παρόντος 14,8 %⁴. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες όχι μόνο έχουν χαμηλότερες αποδοχές, αλλά λαμβάνουν και χαμηλότερες συντάξεις σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ - κατά μέσο όρο, 30 % χαμηλότερες από τους άνδρες (συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων), ενώ το μέγεθος του χάσματος ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στις συνολικές αποδοχές είναι σχεδόν 40 %⁵.

⁴ Δεδομένα της Eurostat του Φεβρουαρίου του 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Στοιχεία του 2018.

15) Οι αιτίες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων είναι πολλαπλές και αλληλένδετες.

Οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε μικρότερο βαθμό σε θέσεις λήψης αποφάσεων από ό,τι οι άνδρες (κάθετος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας) και συγκεντρώνονται σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς και επαγγέλματα όπως η εργασία φροντίδας σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι οι άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας). Άλλες αιτίες αποτελούν το συχνότερο φαινόμενο της μερικής απασχόλησης των γυναικών, προκλήσεις που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, οι διακοπές της σταδιοδρομίας, η έλλειψη διαφάνειας στις αμοιβές και στις μισθολογικές δομές και οι διακρίσεις λόγω φύλου. Ο προσδιορισμός βαθύτερων υποκείμενων αιτίων περιλαμβάνει κοινωνικούς κανόνες, διαρθρωτικά εμπόδια, δομές ισχύος και διαφορετικά κίνητρα και αντικίνητρα καθώς και στερεότυπα που επηρεάζουν επαγγελματικές επιλογές και διαφορετικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για γυναίκες και άνδρες. Απαιτείται περαιτέρω έρευνα στον συγκεκριμένο τομέα. Η κατάσταση συνδέεται με το θεσμικό, πολιτικό και νομικό πλαίσιο που επηρεάζει τις επιλογές των γυναικών και των ανδρών, μεταξύ άλλων όσον αφορά τον τομέα σπουδών, την επαγγελματική σταδιοδρομία, το ωράριο εργασίας ή την ανάληψη ευθύνης για μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας σε επίπεδο νοικοκυριού.

16) Μια άλλη αιτία της χαμηλότερης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και των χαμηλότερων αποδοχών τους και της υποεκπροσώπησής τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε σύγκριση με τους άνδρες, στην οποία δεν δίνεται επαρκής προσοχή είναι ο άνισος καταμερισμός, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβανομένης της παιδικής μέριμνας, της φροντίδας ενηλίκων και ηλικιωμένων και των οικιακών εργασιών.

17) Σχεδόν όλες οι γυναίκες στην ΕΕ (92 %) είναι τακτικά φροντιστές⁶, ενώ το 81 % είναι καθημερινά φροντιστές. Αντιστρόφως, μόνο το 68 % των ανδρών απασχολούνται σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας για τουλάχιστον αρκετές ημέρες την εβδομάδα και μόνο το 48 % απασχολούνται καθημερινά. Οι απασχολούμενες γυναίκες στην ΕΕ αφιερώνουν κατά μέσο όρο 3,9 ώρες ημερησίως για έμμεση εργασία φροντίδας (νοικοκυριό και οικιακές εργασίες) και άμεση εργασία φροντίδας, όπως η φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων συγγενών και συγγενών με αναπηρία. Αντιθέτως, οι απασχολούμενοι άνδρες αφιερώνουν κατά μέσο όρο μόνο 2,6 ώρες ημερησίως σε τέτοιου είδους εργασίες φροντίδας. Η διαφορά είναι ακόμη μεγαλύτερη μεταξύ των εργαζόμενων γυναικών και των ανδρών που ζουν ως ζευγάρι με παιδιά: 5,3 ώρες για τις γυναίκες και 2,4 ώρες για τους άνδρες⁷. Το 2019, το 32 % των απασχολούμενων γυναικών ηλικίας 20 έως 64 ετών εργαζόταν με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με μόλις το 10 % των απασχολούμενων ανδρών. Το 29 % των μερικώς απασχολούμενων γυναικών ανέφεραν ότι επέλεξαν την εργασία μερικής απασχόλησης λόγω της ανάγκης φροντίδας παιδιών ή ενήλικων συγγενών σε σύγκριση με μόλις το 6 % των ανδρών⁸. Η φροντίδα παιδιών ή συγγενών είναι ο λόγος που δηλώνουν συχνότερα οι γυναίκες στην ΕΕ για την εργασία σε μερική απασχόληση.

18) Από τις στατιστικές αυτές προκύπτει ότι υπάρχει σημαντικό «χάσμα στην παροχή φροντίδας» μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ολόκληρη την ΕΕ⁹. Ωστόσο, ελλείπει ενός συμπεφωνημένου δείκτη σε επίπεδο ΕΕ και συνολικών εθνικών δεδομένων που να βασίζονται σε έρευνες για τη χρήση του χρόνου, δεν είναι προς το παρόν δυνατοί οι συστηματικοί υπολογισμοί σε επίπεδο ΕΕ ούτε οι συγκρίσεις ως προς τον καταμερισμό της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

⁶ Οι τακτικοί φροντιστές παρέχουν μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας τουλάχιστον αρκετές ημέρες την εβδομάδα (έκθεση του EIGE, σ. 18).

⁷ Πηγή δεδομένων: Ανάλυση των στοιχείων της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας EWCS 2015 από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)

⁸ Έκθεση του EIGE, υποσημείωση 20, Eurostat.

⁹ Οι έρευνες χρήσης του χρόνου (HETUS) που διενεργούνται επί του παρόντος σε δεκαπέντε κράτη μέλη επιβεβαιώνουν αυτή την κατάσταση.

- 19) Το μεγαλύτερο μέρος της αμειβόμενης εργασίας φροντίδας - τόσο άμεσης όσο και έμμεσης - επιτελείται από γυναίκες, οι οποίες αποτελούν το 76 % του εργατικού δυναμικού παροχής φροντίδας στην ΕΕ (37 εκατομμύρια από τους 49 εκατομμύρια εργαζομένους)– νοσηλεύτριες, επαγγελματίες υγείας, παιδαγωγοί και οικιακό προσωπικό και εκπαιδευτικοί. Σε ό,τι αφορά την οικιακή εργασία (οικιακές υπηρεσίες), τα διαθέσιμα στοιχεία δεν δείχνουν την πλήρη εικόνα, λόγω της επικράτησης της αδήλωτης εργασίας. Η αμειβόμενη εργασία φροντίδας, τα επαγγέλματα παροχής φροντίδας καθώς και οι οικιακές υπηρεσίες, χαρακτηρίζονται παραδοσιακά από χαμηλή εκτίμηση εκ μέρους της κοινωνίας, όπως και από χαμηλούς μισθούς και έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης. Ως εκ τούτου, υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στους τομείς της προσχολικής εκπαίδευσης και των προσωπικών υπηρεσιών υγείας σε πολλά κράτη μέλη. Επιπλέον, η αδήλωτη απασχόληση στις οικιακές υπηρεσίες χαρακτηρίζεται παραδοσιακά από έλλειψη πρόσβασης στην κοινωνική ασφάλιση και στα εργασιακά δικαιώματα.
- 20) Τα στοιχεία δείχνουν ότι όσο περισσότερο χρόνο αφιερώνουν οι γυναίκες σε μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας, τόσο λιγότερο χρόνο είναι σε θέση να αφιερώσουν σε αμειβόμενη εργασία· όσο περισσότερη αμειβόμενη εργασία αναλαμβάνουν οι άνδρες, τόσο λιγότερο χρόνο μπορούν να διαθέσουν για μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας. Ως εκ τούτου, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και το μεταξύ τους χάσμα στον τομέα της παροχής φροντίδας πρέπει να αναλυθούν από κοινού, καθώς πρόκειται για φαινόμενα που είναι σε μεγάλο βαθμό αλληλεξαρτώμενα και αλληλοενισχυόμενα.
- 21) Ένα στενότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ μπορεί να εκληφθεί ως σαφής δείκτης προόδου στον τομέα της ισότητας των φύλων μόνον εάν συνοδεύεται από μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ενδέχεται να είναι στενότερο όταν η μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας επιτελείται κυρίως από γυναίκες. Σε τέτοιες περιπτώσεις, το μικρό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων οφείλεται στη χαμηλή τακτική απασχόληση των γυναικών, η οποία συνοδεύεται από μεροληψία θετικής επιλογής, δηλαδή λιγότερες γυναίκες στην απασχόληση, αλλά με καλή αμοιβή. Ως εκ τούτου, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αποτελεί έναν μόνο από τους πολλούς σημαντικούς δείκτες της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας - δεν είναι καθόλου ενδεικτικό, για παράδειγμα, όσον αφορά τις γυναίκες που δεν απασχολούνται σε αμειβόμενη εργασία.

- 22) Για να επιτευχθούν ίση αμοιβή και συνολική ισότητα στην αγορά εργασίας, απαιτείται μια διττή προσέγγιση: *πρώτον*, ο καταμερισμός της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας σε ισότιμη βάση μεταξύ γυναικών και ανδρών (κάθε είδους μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας), και *δεύτερον*, η παροχή δημόσιων υποδομών και εξωτερικών υπηρεσιών ώστε να καταστεί δυνατή η «εξωτερική ανάθεση» της άμεσης εργασίας φροντίδας (φροντίδα παιδιών και ενηλίκων) και της έμμεσης εργασίας φροντίδας (νοικοκυριό και οικιακές εργασίες), ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να έχουν πραγματικά ίσες επιλογές και ευκαιρίες για αμειβόμενη εργασία.
- 23) Κατά τη λήψη μέτρων για την προώθηση της ίσης αμοιβής και της ίσης κατανομής της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, είναι σημαντικό να προαχθούν οι συνειδητές επιλογές γυναικών και ανδρών χωρίς στερεότυπα που αφορούν το φύλο κατά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επαγγελματική τους πορεία και τον καταμερισμό της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας.
- 24) Τα παρόντα συμπεράσματα βασίζονται σε προηγούμενες εργασίες και πολιτικές δεσμεύσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής και αρμόδιων φορέων στον τομέα αυτό.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΚΑΛΕΙ τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους και λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες αλλά και με σεβασμό του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

- 25) Να λάβουν μέτρα για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, και να ενθαρρύνουν και να διευκολύνουν την ίση μεταξύ τους κατανομή αμειβόμενης εργασίας και μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας.
- 26) Να λάβουν μέτρα για τη διευκόλυνση της ισότιμης χρήσης της γονικής άδειας τόσο από τις γυναίκες όσο και από τους άνδρες, σύμφωνα με την οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.
- 27) Να ευαισθητοποιήσουν σχετικώς και να προωθήσουν καλύτερη κατανόηση της ανάγκης ίσης κατανομής μεταξύ γυναικών και ανδρών της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, συμπεριλαμβανομένων των οικιακών εργασιών, έτσι ώστε να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.

- 28) Να λάβουν μέτρα για να εξασφαλίσουν την αναγνώριση και την αποτίμηση της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, μεταξύ άλλων με τη βελτίωση της κατανόησης της κοινωνικής και οικονομικής σημασίας και του αντικτύπου της, με βάση έγκυρα δεδομένα.
- 29) Να βελτιώσουν τις δημόσιες υποδομές και τη διαθεσιμότητα εξωτερικών υπηρεσιών για τη στήριξη γυναικών και ανδρών στον καταμερισμό της αμειβόμενης εργασίας και τη μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας σε ισότιμη βάση.
- 30) Να προωθήσουν την εξωτερική ανάθεση της άμεσης και έμμεσης μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, για παράδειγμα, εξετάζοντας τη δυνατότητα, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, χρηματοδοτικής στήριξης των εργαζόμενων γονέων, των μόνων γονέων ή των συγγενών που παρέχουν φροντίδα για τη χρήση προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών, παρέχοντας παράλληλα δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, δίκαιες αμοιβές και πρόσβαση σε κοινωνική ασφάλιση για όλους τους εργαζόμενους σε αυτόν τον τομέα, σύμφωνα με τα εθνικά πρότυπα της αγοράς εργασίας.
- 31) Να καταβάλουν προσπάθειες για τη βελτίωση των δημόσιων υποδομών και των εξωτερικών υπηρεσιών που παρέχουν άμεση φροντίδα, ώστε να είναι ευέλικτα σχεδιασμένες κατά τρόπο που να είναι διαθέσιμες, προσβάσιμες και οικονομικά προσιτές για όλα τα νοικοκυριά ή τα άτομα τόσο στις αγροτικές όσο και στις αστικές περιοχές, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις δημόσιες μεταφορές. Επίσης, να καταβάλουν προσπάθειες για τη βελτίωση της ποιότητας φροντίδας προσφέροντας δυνατότητες απόκτησης προσόντων και κατάρτιση στους εργαζομένους και με τον καθορισμό της κατάλληλης αναλογίας των φροντιστών προς τα άτομα για τα οποία παρέχεται φροντίδα.

- 32) Να προωθήσουν τη βελτίωση του κύρους των επαγγελματιών που συνδέονται με τη φροντίδα (φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες· κοινωνικές υπηρεσίες· υγειονομική περίθαλψη· και εκπαίδευση), και να λάβουν μέτρα για να εξασφαλίσουν την αναγνώριση της αξίας τους (π.χ. όσον αφορά τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και την επαρκή αμοιβή), με παράλληλο σεβασμό του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων. Να προωθήσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ουσιαστική συμβολή των επαγγελματιών που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας στην κοινωνία συνολικά και στην οικονομία της ευημερίας και να ενθαρρύνουν την ισορροπημένη συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε αυτά τα επαγγέλματα.
- 33) Να εντείνουν τις προσπάθειες αντιμετώπισης της αδήλωτης έμμεσης εργασίας φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας που επιτελείται από παράτυπους οικιακούς βοηθούς, και άλλες μορφές παράνομης απασχόλησης στον τομέα της φροντίδας.
- 34) Να δώσουν προσοχή στα ειδικά προβλήματα και τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι πάροχοι οικιακής εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που απασχολούνται μέσω γραφείων παροχής υπηρεσιών καθώς και των ατόμων που εργάζονται σε ιδιωτικά νοικοκυριά και των αδήλωτων εργαζομένων. Να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των πολυάριθμων μεταναστριών, γυναικών που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών και μετακινούμενων εργαζομένων στον τομέα αυτό, καθώς και στην ιδιαίτερη ευάλωτη θέση τους και στις δυσκολίες που έχουν στο να διεκδικούν τα δικαιώματά τους.
- 35) Να λάβουν υπόψη τη σημασία τη Σύμβασης αριθ. 189 της ΔΟΕ για την αξιοπρεπή εργασία και τα δικαιώματα των οικιακών βοηθών.

36) Να αναπτύξουν περαιτέρω ή να καθιερώσουν ένα πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων κατά περίπτωση, για τον καταμερισμό της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ισότιμη βάση, το οποίο θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

- α) Καλά ανεπτυγμένες, οικονομικά προσιτές και προσβάσιμες ποιοτικές εγκαταστάσεις και υποδομές προσχολικής εκπαίδευσης και παιδικής μέριμνας και βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας φροντίδας ενηλίκων τόσο σε αστικές όσο και σε αγροτικές περιοχές.
- β) Καλά ανεπτυγμένες και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες δημόσιων μεταφορών που θα εξασφαλίζουν την προσβασιμότητα των εγκαταστάσεων φροντίδας και - στην περίπτωση των οικιακών εργασιών - της κατοικίας των εργοδοτών.
- γ) Και εφόσον έχουν θεσπιστεί με την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής:
 - i. Οικονομικά κίνητρα που προάγουν τον καταμερισμό της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας σε ισότιμη βάση, συμπεριλαμβανομένης της μη μεταβιβάσιμης αποζημίωσης κατά τη διάρκεια γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού·
 - ii. Ευκαιρίες για τους εργαζομένους να μειώσουν ή να προσαρμόσουν προσωρινά το ωράριο εργασίας τους, με σκοπό τον συνδυασμό της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής· και
 - iii. Ευέλικτες και εύλογες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων λύσεων που εφαρμόζονται μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών.
- δ) Μείωση των οικονομικών αντικινήτρων (για παράδειγμα στα συστήματα φορολογίας και κοινωνικών παροχών) που ενθαρρύνουν και διαιωνίζουν άμεσα ή έμμεσα τον άνισο καταμερισμό μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας και αμειβόμενης εργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, σύμφωνα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους, μεταξύ άλλων όσον αφορά την εκπαίδευση, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες των κρατών μελών και με σεβασμό του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

37) Να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν στοχευμένα μέτρα για την καταπολέμηση των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο, τα οποία περιορίζουν τις ελεύθερες επιλογές κοριτσιών και αγοριών, γυναικών και ανδρών όσον αφορά τις σπουδές και τις σταδιοδρομίες τους. Τα εν λόγω μέτρα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τα εξής:

- α) Καταπολέμηση των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο στην προσχολική ηλικία, στην προσχολική, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με σκοπό να εξασφαλιστεί ότι κορίτσια και αγόρια μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα τον τομέα σπουδών τους και τα μελλοντικά επαγγέλματά τους, με σεβασμό του ρόλου των γονέων στην ανατροφή των παιδιών τους.
- β) Στο πλαίσιο του επαγγελματικού προσανατολισμού, ενημέρωση των νέων και ενίσχυση της ευαισθητοποίησής τους για όλες τις συναφείς πτυχές και επιπτώσεις όσον αφορά τις επαγγελματικές επιλογές, συμπεριλαμβανομένων των εισοδηματικών προοπτικών, και σχετικά με τα χάσματα μεταξύ των φύλων που σχετίζονται με την απασχόληση καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής, τα αίτια και τους τρόπους εξάλειψής τους· και παροχή γνώσεων σε όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, ιδίως στους συμβούλους σταδιοδρομίας, σχετικά με τα στερεότυπα που αφορούν το φύλο και την επιρροή τους στην επιλογή του τομέα σπουδών και του επαγγέλματος.
- γ) Διενέργεια διεπιστημονικής έρευνας σχετικά με τη φύση των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο και τον αντίκτυπό τους στην ισότητα των φύλων, ιδίως ως προς την απασχόληση, και παρακολούθηση της ενσωμάτωσης του θέματος σε διατομεακό επίπεδο.

- 38) Να στηρίζουν μακροπρόθεσμες δημόσιες επενδύσεις σε υψηλής ποιότητας, οικονομικά προσιτές και προσβάσιμες εγκαταστάσεις και υποδομές παροχής φροντίδας, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων φροντίδας και σε υπηρεσίες φροντίδας.
- 39) Να προωθήσουν τη συλλογή έγκυρων δεδομένων που δείχνουν την πραγματική χρήση του χρόνου από γυναίκες και άνδρες. Να εντείνουν τις προσπάθειες για την εξασφάλιση της συγκρισιμότητας των δεδομένων σε επίπεδο ΕΕ (στην περίπτωση των εθνικών στατιστικών) και της συνοχής με τα δεδομένα που συλλέγονται σε εθνικό επίπεδο (στην περίπτωση στατιστικών σε επίπεδο ΕΕ). Να ενθαρρύνουν την ανάλυση των δεδομένων κατά φύλο και ηλικία και να επιδιώξουν να εξασφαλίσουν ότι αποτυπώνουν τις διαφορές μεταξύ μητέρων και πατέρων καθώς και μεταξύ γυναικών και ανδρών χωρίς παιδιά, και ότι περιλαμβάνουν επίσης στατιστικά στοιχεία για το σύνολο της φροντίδας που παρέχεται σε παιδιά, ενήλικους και ηλικιωμένους συγγενείς.
- 40) Να ενθαρρύνουν τη διενέργεια ερευνών χρήσης χρόνου με βάση το πρότυπο που καθόρισαν οι εναρμονισμένες ευρωπαϊκές έρευνες για τη χρήση χρόνου (HETUS), ώστε να υποστηριχτεί η Eurostat στην ανάπτυξη και τον υπολογισμό ενός δείκτη για τη μέτρηση του «χάσματος φροντίδας μεταξύ των φύλων» με σύγκριση του χρόνου που αφιερώνουν οι γυναίκες και οι άνδρες στη μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας και στην αμειβόμενη εργασία, καθώς και για την ανάλυση των σχετικών αλληλεξαρτήσεων.
- 41) Αξιοποιώντας το έργο του EIGE και της Eurostat, να αναπτύξουν έναν πανευρωπαϊκό δείκτη για τη μέτρηση του «χάσματος φροντίδας μεταξύ των φύλων» με βάση τις εναρμονισμένες ευρωπαϊκές έρευνες για τη χρήση του χρόνου (HETUS), χρησιμοποιώντας αντιπροσωπευτικά δεδομένα, ώστε να συγκρίνεται ο χρόνος που αφιερώνουν γυναίκες και άνδρες στη μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας και στην αμειβόμενη εργασία και να αναλύονται οι αλληλεξαρτήσεις, με σκοπό να στηριχθεί η περαιτέρω ανάπτυξη τεκμηριωμένων πολιτικών για την ισότητα των φύλων και την οικογένεια.
- 42) Να διεξάγουν έρευνα, αξιοποιώντας το έργο του EIGE και του Eurofound, σχετικά με την αξία της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας σε σχέση με την αμειβόμενη εργασία, και να αναπτύξει τρόπους για τη στατιστική μέτρηση του αντικτύπου των μέτρων εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως οι άδειες για οικογενειακούς λόγους, μεταξύ άλλων με την παρακολούθηση των ποσοστών αξιοποίησης των μέτρων αυτών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

- 43) Εφόσον ενδείκνυται, να συμπεριλάβουν τη μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας στις μακροοικονομικές αναλύσεις και στις αναλύσεις της αγοράς εργασίας, καθώς και στον σχεδιασμό των πολιτικών για την εργασία και την απασχόληση.
- 44) Να αναπτύξουν πρόσθετους δείκτες για τη μέτρηση των μακροοικονομικών επιδόσεων, συμπεριλαμβανομένων της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, της οικονομίας της παροχής φροντίδας και του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη χρήση του χρόνου, συμπεριλαμβανομένης μιας νέας ταξινόμησης NACE¹⁰ ειδικά επικεντρωμένης στις προσωπικές και οικιακές υπηρεσίες (PHS), προκειμένου να διευκολυνθεί η παρακολούθηση και η ανάλυση του εν λόγω τομέα.
- 45) Να αναπτύξουν κατάλληλες μεθόδους για τη συλλογή συγκρίσιμων δεδομένων ως βάσης για μια τεκμηριωμένη προσέγγιση πολιτικής όσον αφορά τη διατομεακότητα, ιδίως «φύλο και εθνικότητα/καταγωγή», «φύλο και ηλικία» και «φύλο και αναπηρία».
- 46) Να εντείνουν τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στον τομέα των οικιακών υπηρεσιών, μεταξύ άλλων ενισχύοντας τον πανευρωπαϊκό διάλογο σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν και με την ανάπτυξη στατιστικών σχετικά με τον αριθμό των οικιακών βοηθών που δραστηριοποιούνται στην ΕΕ, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι υπηρεσίες αυτές συχνά παρέχονται αδήλωτα.
- 47) Να υποστηρίξουν τον κοινωνικό διάλογο στον τομέα της φροντίδας, με παράλληλο σεβασμό της εθνικής νομοθεσίας και των εθνικών πρακτικών.

¹⁰ NACE = Στατιστική ονοματολογία των οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση· Γενική στατιστική ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

- 48) Να εντείνει τις προσπάθειες για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες και σεβόμενη τον ρόλο και την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, χρησιμοποιώντας όλες τις διαθέσιμες δράσεις, και να δώσει συνέχεια στα μέτρα που καθορίζονται στο σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της ενδεχόμενης λήψης νομικών μέτρων.
- 49) Να διεξαγάγει, να προωθήσει και να δημοσιοποιήσει περαιτέρω έρευνες σχετικά με την οικονομία της φροντίδας, τα επαγγέλματα παροχής φροντίδας και την κατάσταση των αμειβόμενων και μη αμειβόμενων φροντιστών, και των συνθηκών εργασίας τους, καθώς και της συμβολής των φροντιστών στην οικονομία της ευημερίας, βασιζόμενη σε δεδομένα που παρακολουθούνται τακτικά, είναι δημόσια διαθέσιμα και αναλύονται κατά το φύλο.
- 50) Να εξετάσει την κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να εφαρμόσει συστηματικά μια προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις σχετικές πτυχές του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, μεταξύ άλλων προκειμένου να αντιμετωπιστεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και το χάσμα φροντίδας μεταξύ των φύλων.

Με πλήρη σεβασμό της αυτονομίας τους, ΚΑΛΕΙ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ:

- 51) Να εξετάσουν δεόντως το θέμα της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μεταξύ άλλων, για παράδειγμα, με τη διενέργεια αξιολογήσεων για τον αντίκτυπο του φύλου και την προώθηση διαφάνειας ως προς τις αμοιβές, ώστε να εξασφαλιστούν δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες και να γεφυρωθούν οι επίμονες διαφορές στους μισθούς, τα εισοδήματα και τις συντάξεις, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη την αυξανόμενη από κοινωνική άποψη σημασία και αξία της εργασίας φροντίδας.

Έγγραφα αναφοράς

1. Διοργανικό έγγραφο της ΕΕ

Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων

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

2. Νομοθεσία της ΕΕ

Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. ΕΕ L 373 της 21.12.2004, σ. 37-43.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23-36).

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79-93).

3. Συμβούλιο

Όλα τα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα των φύλων και άλλα συναφή θέματα, συμπεριλαμβανομένων ιδίως των κάτωθι αναφερόμενων:

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Γυναίκες και Οικονομία: Συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή ως προϋπόθεση της ίσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας (17816/11)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση σε αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς (7017/15)

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ (6889/17)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με ενισχυμένα μέτρα για να μειωθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και την απασχόληση (15468/17)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου για την ενίσχυση της στήριξης και της φροντίδας σε επίπεδο κοινότητας για ανεξάρτητη διαβίωση (15563/17)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: κυριότερες πολιτικές και μέτρα (10349/19)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την οικονομία της ευημερίας (13432/19)
- Σχέδιο συμπερασμάτων σχετικά με οικονομίες ίσων ευκαιριών ως προς το φύλο στην ΕΕ: Η μελλοντική πορεία: Απολογισμός των 25 ετών εφαρμογής της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου (14938/19)
- Σύσταση του Συμβουλίου, της 22ας Μαΐου 2019, σχετικά με συστήματα προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας υψηλής ποιότητας (ΕΕ C 189 της 5.6.2019, σ. 4-14)

4. Τριάδα Προεδριών

Δήλωση της τριάδας Προεδριών σχετικά με την ισότητα των φύλων, την οποία υπογράφουν η Γερμανία, η Πορτογαλία και η Σλοβενία (Ιούλιος 2020)

5. Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Σύσταση 2014/124/ΕΕ της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2014, σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας (ΕΕ L 69 της 8.3.2014, σ. 112-116)

Ανακοίνωση της Επιτροπής της 26ης Απριλίου 2017: «Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές» (COM(2017) 252 final)

Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019: Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων (COM(2017) 678 final)

Σύσταση (ΕΕ) 2018/951 της Επιτροπής, της 22ας Ιουνίου 2018, σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας (ΕΕ L 167 της 4.7.2018, σ. 28-35)

Προκλήσεις της μακροχρόνιας φροντίδας στην Ευρώπη - Μελέτη των εθνικών πολιτικών, 2018. Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κοινωνικής Πολιτικής.

Έκθεση σχετικά με την ανάπτυξη εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας για μικρά παιδιά, με σκοπό την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζόμενων γονέων και την προώθηση της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης στην Ευρώπη («στόχοι της Βαρκελώνης») (COM (2018) 273 final)

Έκθεση του 2019 για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών - *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Γνωμοδότηση σχετικά με τις προκλήσεις για την ισότητα των φύλων σε μια ταχέως γηράσκουσα κοινωνία), Οκτώβριος 2019.

Κοινές κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για τη μετάβαση από την ιδρυματική φροντίδα στη φροντίδα σε επίπεδο κοινότητας και Εργαλειοθήκη για τη χρήση των Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη μετάβαση από την ιδρυματική φροντίδα στη φροντίδα σε επίπεδο κοινότητας.

https://ec.europa.eu/regional_policy/el/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Μια Ένωση ισότητας: Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. 6678/20. (Στοιχεία αναφοράς της Επιτροπής: COM(2020) 152 final)

Ανακοίνωση για μια ισχυρή κοινωνική Ευρώπη για δίκαιες μεταβάσεις.
(COM(2020) 14 final)

6. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ψήφισμα της 30ής Ιανουαρίου 2020 σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων
(2019/2870 (RSP))

Έκθεση πρωτοβουλίας σχετικά με τις υπηρεσίες φροντίδας στην ΕΕ για τη βελτίωση
της ισότητας των φύλων (2018/2077(INI))

7. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων (EIGE)

«Gender Inequalities in care and consequences on the labour market» (Ανισότητες μεταξύ
των φύλων στην παροχή φροντίδας και συνέπειες στην αγορά εργασίας), 2020.
12953/20 ADD 1.

8. Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας)

Striking a balance (Επίτευξη ισορροπίας): Reconciling work and life in the EU (Συνδυασμός
επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην ΕΕ), 2019.

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

9. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

Ο αντίκτυπος των κοινωνικών επενδύσεων στην απασχόληση και στους δημόσιους
προϋπολογισμούς (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Άλλα

Η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου (ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών για
την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών)

Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)

Στόχος βιώσιμης ανάπτυξης (ΣΒΑ) 5.4 της ατζέντας 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη

Σύμβαση αριθ. 100 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) περί ίσης αμοιβής, 1951

Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την αξιοπρεπή εργασία για το οικιακό προσωπικό (σύμβαση αριθ. 189), 2011

Έκθεση της ΔΟΕ «Care work and care jobs for the future of decent work» (Εργασία φροντίδας και θέσεις απασχόλησης στον τομέα της φροντίδας για το μέλλον μιας αξιοπρεπούς εργασίας), 2018.

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