



**Bruxelles, 2 decembrie 2020
(OR. en)**

13584/20

**SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124**

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	13367/20
Subiect:	Concluziile Consiliului privind combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați: valorizarea și repartizarea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați: valorizarea și repartizarea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate, aprobate prin procedură scrisă la 1 decembrie 2020.

**Combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați:
valorizarea și repartizarea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate
Concluziile Consiliului¹**

CONSTATÂND că:

- 1) Egalitatea de gen și drepturile omului se află în centrul valorilor europene. 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 bărbați și femei.
- 2) Articolul 157 din TFUE obligă statele membre să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Pentru a asigura o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, articolul 157 din TFUE permite, de asemenea, statelor membre să mențină sau să adopte măsuri de acțiune pozitivă. Scopul acestora este să prevadă 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 privată sunt afirmate în cuprinsul principiilor 2 și 9 ale Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017.

¹ Concluzii elaborate în cadrul examinării punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing, în special cu privire la domeniul de preocupare majoră F (Femeile și economia).

- 4) Politicile privind egalitatea de gen reprezintă atât factori importanți pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, cât și o condiție prealabilă pentru realizarea prosperității, competitivității și ocupării depline a forței de muncă, precum și a coeziunii sociale, incluziunii și bunăstării. Între timp, reducerea forței de muncă ca urmare a evoluțiilor demografice din cadrul UE face necesară atragerea și menținerea unor specialiști înalt calificați, în special femei, pe piața forței de muncă.
- 5) În conformitate cu Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 a Comisiei Europene, „pentru a elimina diferența de remunerare dintre femei și bărbați este necesar ca toate cauzele profunde ale acestui fenomen să fie abordate, inclusiv participarea mai scăzută a femeilor pe piața forței de muncă, munca invizibilă și neremunerată, utilizarea pe scară mai largă a muncii cu fracțiune de normă și întreruperile de carieră, precum și segregarea orizontală bazată pe stereotipuri de gen și pe discriminare”.
- 6) Potrivit Platformei de acțiune de la Beijing a Organizației Națiunilor Unite², politicile financiare, monetare, comerciale și alte politici economice, precum și sistemele fiscale și normele care reglementează remunerarea creează adesea cadrul în care bărbații și femeile, la nivel individual, iau decizii, printre altele, cu privire la modul în care își împart timpul între munca remunerată și cea neremunerată. Prin urmare, elaborarea acestor structuri și politici economice are un impact direct asupra accesului femeilor și bărbaților la resurse economice, asupra puterii lor economice, precum și, în consecință, asupra amplitudinii egalității dintre aceștia și în societate în ansamblu.

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

- 7) În conformitate cu Directiva UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, „utilizarea egală a concediilor din motive familiale de către bărbați și femei depinde și de alte măsuri adecvate, cum ar fi furnizarea unor servicii accesibile fizic și financiar de îngrijire a copilului și a unor servicii de îngrijire pe termen lung, care sunt esențiale pentru a le permite părinților și altor persoane care au responsabilități de îngrijire să intre, să rămână sau să se întoarcă pe piața forței de muncă. Eliminarea contrastimulentelor de natură economică poate încuraja totodată persoanele care reprezintă sursa secundară de venit a familiei, majoritatea fiind femei, să participe pe deplin pe piața forței de muncă.”
- 8) În 2002, în cadrul reuniunii sale de la Barcelona, Consiliul European a stabilit așa-numitele obiective de la Barcelona, prin care se solicita statelor membre să elimine contrastimulentele pentru participarea femeilor pe piața forței de muncă și, ținând cont de cererea de servicii de îngrijire a copilului și în conformitate cu modelele naționale de furnizare de servicii de îngrijire a copilului, să depună eforturi pentru a spori oferta de astfel de servicii.
- 9) Pentru a permite atât femeilor, cât și bărbaților să se implice într-o muncă remunerată în condiții de egalitate, este necesar și ca aceștia să poată împărți pe bază de egalitate munca de îngrijire neremunerată. În același timp, existența unei infrastructuri publice și a unor servicii externe de înaltă calitate, disponibile, accesibile și la prețuri abordabile, pentru o educație timpurie și îngrijire de calitate ale copilului, precum și pentru îngrijirea persoanelor în vârstă și a altor persoane dependente, și deopotrivă pentru sarcinile casnice, este esențială pentru a permite femeilor și bărbaților cu responsabilități de îngrijire să participe pe piața forței de muncă.

- 10) Pandemia de COVID-19 a evidențiat caracterul indispensabil al muncii de îngrijire remunerată și neremunerată pentru stabilitatea economică, precum și pentru funcționarea și bunăstarea continuă ale societăților noastre. În timpul pandemiei, publicul european și-a exprimat aprecierea pentru profesiile esențiale, în special pentru munca din sectorul serviciilor de îngrijire și al asistenței medicale. Prin urmare, ne aflăm într-un moment oportun pentru îmbunătățirea statutului muncii de îngrijire, remunerată sau nu, care în prezent este efectuată în principal de femei.
- 11) În faza inițială a pandemiei a fost necesară închiderea pentru perioade îndelungate a structurilor de îngrijire și a școlilor și, prin urmare, responsabilitățile de îngrijire (inclusiv sarcinile casnice) și legate de școlarizarea la domiciliu au revenit în principal părinților și altor persoane cu responsabilități de îngrijire, mai ales femei, obligându-le să găsească noi modalități de a reconcilia aceste responsabilități cu munca remunerată. Pandemia a evidențiat, de asemenea, faptul că munca de îngrijire neremunerată are o valoare economică semnificativă, dar una care nu este vizibilă, de exemplu în calculul produsului intern brut (PIB), din cauza absenței remunerării.

LUÂND ACT DE

- 12) Raportul Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), intitulat „Inegalitățile de gen în ceea ce privește îngrijirea și consecințele asupra pieței forței de muncă”, care prezintă constatările referitoare la corelațiile dintre inegalitățile de gen din munca remunerată și cele din munca de îngrijire neremunerată și indică faptul că procentul disproporționat de femei în munca de îngrijire este una dintre principalele cauze profunde ale diferenței de remunerare între femei și bărbați³.

³ A se vedea documentul 12953/20 ADD 1.

SUBLINIIND că:

- 13) Încadrarea în muncă a femeilor a crescut în mod constant în toate statele membre ale UE în ultimele decenii. Cu toate acestea, în comparație cu bărbații, femeile continuă să ocupe mai frecvent locuri de muncă precare și informale, locuri de muncă care oferă un număr limitat de ore sau acces insuficient la sistemul de securitate socială sau o acoperire insuficientă de către acesta, precum și locuri de muncă pe termen scurt, locuri de muncă cu fracțiune de normă și locuri de muncă prost plătite. De asemenea, femeile își suspendă activitatea profesională mai des decât bărbații. Acest lucru este valabil în special în cazul femeilor migrante, care se confruntă cu forme multiple, încrucișate, de discriminare pe piața forței de muncă.
- 14) Inegalitățile dintre femei și bărbați în contextul pieței forței de muncă pot fi măsurate prin diferiți indicatori. Diferența medie de remunerare dintre femei și bărbați în UE în funcție de salariul brut pe oră este în prezent de 14,8 %⁴. În consecință, pe lângă faptul că au câștiguri mai mici, femeile primesc și pensii mai mici în toate statele membre ale UE – în medie, cu 30 % mai mici decât bărbații (diferență de pensii între femei și bărbați), amploarea disparității variind considerabil între statele membre. Diferența dintre femei și bărbați în funcție de câștigurile totale este de aproape 40 %⁵.

⁴ Date Eurostat din februarie 2020 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Cifre din 2018.

- 15) Cauzele diferenței de remunerare dintre femei și bărbați sunt multiple și interconectate. Femeile sunt mai puțin bine reprezentate în posturi de decizie decât bărbații (segregare verticală pe piața forței de muncă) și sunt concentrate, într-o mai mare măsură decât bărbații, în sectoare și profesii prost plătite, cum ar fi munca de îngrijire (segregare orizontală pe piața forței de muncă). Alte cauze includ, în cazul femeilor, o mai mare frecvență a muncii cu fracțiuni de normă, dificultăți de a asigura echilibrul între viața profesională și cea privată, întreruperi de carieră, lipsa transparenței în ceea ce privește remunerarea și structurile de remunerare și discriminarea de gen. Cauzele determinante mai profunde care stau la baza acestei situații includ norme sociale, bariere structurale, structuri de putere și diferite stimulente și contrastimulente, precum și stereotipuri care afectează alegerile profesionale și oportunități profesionale diferite disponibile pentru femei și bărbați. Sunt necesare cercetări suplimentare în acest domeniu. Situația are legătură cu cadrul instituțional, politic și juridic care afectează alegerile femeilor și bărbaților, printre altele în ceea ce privește domeniile de studiu, parcursurile profesionale, programul de lucru sau asumarea responsabilității pentru munca de îngrijire neremunerată la nivelul gospodăriei.
- 16) O altă cauză care stă la baza participării mai scăzute a femeilor pe piața muncii, a câștigurilor mai mici ale acestora și a subreprezentării lor în posturi de decizie în comparație cu bărbații și căreia nu i se acordă suficientă atenție este repartizarea inegală, pe parcursul întregii vieți, a muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați, cum ar fi îngrijirea copiilor, a adulților și a persoanelor în vârstă și sarcinile casnice.

- 17) Aproape toate femeile din UE (92 %) desfășoară regulat activități de îngrijire⁶, iar 81 % fac acest lucru zilnic. Pe de altă parte, doar 68 % dintre bărbați prestează muncă de îngrijire neremunerată cel puțin câteva zile pe săptămână și doar 48 % fac acest lucru zilnic. Femeile încadrate în muncă din UE petrec, în medie, 3,9 ore pe zi cu activități de îngrijire indirectă (menaj și sarcini casnice) și directă, cum ar fi îngrijirea copiilor sau a rudelor în vârstă și a rudelor cu dizabilități. În schimb, bărbații încadrați în muncă petrec, în medie, doar 2,6 ore pe zi cu astfel de activități de îngrijire. Diferența este chiar mai mare între femeile și bărbații încadrați în muncă, care trăiesc în cuplu, cu copii: 5,3 ore pentru femei și 2,4 ore pentru bărbați⁷. În 2019, 32 % dintre femeile încadrate în muncă cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani lucrau cu fracțiune de normă, față de numai 10 % dintre bărbații încadrați în muncă. 29 % dintre femeile încadrate cu fracțiune de normă au declarat că aleg munca cu fracțiune de normă pentru că trebuie să îngrijească copii sau rude adulte, în comparație cu doar 6 % dintre bărbați⁸. Îngrijirea copiilor sau a rudelor este motivul cel mai frecvent invocat de femeile din UE pentru munca cu fracțiune de normă.
- 18) Aceste statistici sugerează existența unor „diferențe în ceea ce privește asumarea responsabilităților de îngrijire” între femei și bărbați în întreaga UE⁹. Însă, în absența unui indicator convenit la nivelul UE și a unor date naționale cuprinzătoare bazate pe anchete privind utilizarea timpului, calculele și comparațiile sistematice la nivelul UE referitoare la repartizarea muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați nu sunt posibile în prezent.

⁶ Persoanele care desfășoară regulat activități de îngrijire prestează muncă de îngrijire neremunerată cel puțin câteva zile pe săptămână (Raportul EIGE, pagina 18).

⁷ Sursa datelor: Sondajul european privind condițiile de muncă (EWCS) 2015 elaborat de EIGE.

⁸ Raportul EIGE, nota de subsol 20, Eurostat.

⁹ Anchetele privind utilizarea timpului (HETUS) efectuate în prezent în 15 state membre confirmă acest lucru.

- 19) Cea mai mare parte a muncii remunerate de îngrijire, atât directă, cât și indirectă, este efectuată de femei, care reprezintă 76 % din forța de muncă din sectorul îngrijirii din UE (37 de milioane din cele 49 de milioane de angajați, și anume în posturi de asistent medical, de lucrător în domeniul sănătății sau al îngrijirii copilului, de lucrător casnic și de cadru didactic). Atunci când este vorba de activități domestice (servicii casnice), cifrele disponibile nu prezintă imaginea completă, având în vedere prevalența muncii nedeclarate. Munca de îngrijire remunerată, profesiile din sectorul serviciilor de îngrijire, precum și serviciile casnice s-au caracterizat în mod tradițional printr-o apreciere scăzută din partea societății, precum și prin salarii mici și o lipsă de oportunități de dezvoltare a carierei. Prin urmare, există un deficit de forță de muncă calificată în domeniul educației timpurii și al serviciilor medicale personale în multe state membre. În plus, munca nedeclarată în sectorul serviciilor casnice este caracterizată în mod tradițional de lipsa accesului la securitatea socială și la drepturile de muncă.
- 20) Statisticile arată că femeile, cu cât desfășoară mai multe activități de îngrijire neremunerate, cu atât dispun de mai puțin timp pentru muncă remunerată, iar bărbații, cu cât desfășoară mai multe activități remunerate, cu atât dispun de mai puțin timp pentru muncă de îngrijire neremunerată. Diferența de remunerare dintre femei și bărbați și diferența dintre femei și bărbați în ceea ce privește asumarea responsabilităților de îngrijire trebuie, prin urmare, să fie analizate împreună, întrucât sunt, în mare măsură, fenomene interdependente și care se potentează reciproc.
- 21) Reducerea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați în toate statele membre ale UE poate fi considerată un indicator sigur al progresului în materie de egalitate de gen doar dacă este însoțită de creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă. Este posibil ca diferența de remunerare dintre femei și bărbați să fie redusă în cazul în care munca de îngrijire neremunerată este efectuată în principal de femei. În astfel de situații, o diferență redusă de remunerare între femei și bărbați derivă dintr-o încadrare în muncă standard redusă a femeilor, însoțită de un efect al selecției pozitive, adică există mai puține femei încadrate în muncă, dar acestea sunt bine plătite. Prin urmare, diferența de remunerare dintre femei și bărbați este doar unul din cei câțiva indicatori importanți ai egalității de gen în cadrul pieței forței de muncă - nu spune nimic, de exemplu, despre femeile care nu prestează muncă remunerată.

- 22) Pentru a realiza atât egalitatea de remunerare, cât și egalitatea globală pe piața forței de muncă, este necesară o abordare dublă: *în primul rând*, împărțirea pe bază de egalitate a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați (toate tipurile de muncă de îngrijire neremunerată) și, *în al doilea rând*, furnizarea infrastructurii publice și a serviciilor externe care să permită „externalizarea” activităților de îngrijire directă (îngrijirea copiilor și a adulților) și a activităților de îngrijire indirectă (menaj și sarcini casnice), astfel încât femeile și bărbații să beneficieze cu adevărat de alegeri și șanse egale de a presta muncă remunerată.
- 23) Atunci când se iau măsuri pentru promovarea egalității de remunerare și a repartizării egale a muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați, este important să se promoveze alegerile în cunoștință de cauză ale femeilor și ale bărbaților, fără stereotipuri de gen, atunci când acestea/aceștia iau decizii cu privire la parcursurile lor profesionale și la repartizarea muncii de îngrijire neremunerate.
- 24) Prezentele concluzii se bazează pe lucrările anterioare și pe angajamentele politice exprimate de Parlamentul European, de Consiliu, de Comisie și de părțile interesate relevante în acest domeniu.

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:

- 25) Să ia măsuri pentru a asigura egalitatea de șanse pentru dezvoltarea personală și profesională, atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților, precum și să încurajeze și să faciliteze o repartizare egală între aceștia a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate.
- 26) Să ia măsuri pentru a facilita utilizarea în condiții de egalitate a concediului parental de către femei și bărbați, în conformitate cu Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor.
- 27) Să desfășoare acțiuni de sensibilizare și de promovare a unei mai bune înțelegeri a necesității de a repartiza în mod egal între femei și bărbați munca de îngrijire neremunerată, inclusiv activitățile casnice, astfel încât să se ajungă la egalitate între femei și bărbați.

- 28) Să ia măsuri pentru a se asigura că munca de îngrijire neremunerată este recunoscută și valorizată, inclusiv îmbunătățind înțelegerea importanței și impactului acesteia la nivel social și economic, pe baza unor date pertinente.
- 29) Să îmbunătățească infrastructura publică și disponibilitatea serviciilor externe pentru a sprijini femeile și bărbații în împărțirea pe bază de egalitate a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate.
- 30) Să promoveze externalizarea activităților neremunerate de îngrijire directă și indirectă, de exemplu prin examinarea posibilității de a sprijini financiar în anumite condiții părinții care lucrează, părinții unici susținători ai familiilor monoparentale sau rudele care desfășoară activități de îngrijire în utilizarea serviciilor personale și casnice, oferind totodată condiții de muncă echitabile și decente, salarii echitabile și acces la securitate socială pentru toți lucrătorii din acest sector, în conformitate cu modelele pieței naționale a forței de muncă.
- 31) Să depună eforturi pentru a îmbunătăți infrastructura publică și serviciile externe prin care se acordă îngrijiri directe, astfel încât acestea să fie concepute într-un mod flexibil care să le facă disponibile, accesibile și la prețuri abordabile pentru toate gospodăriile sau persoanele, atât în zonele rurale, cât și în cele urbane, inclusiv în ceea ce privește transportul public. De asemenea, să depună eforturi pentru a îmbunătăți calitatea îngrijirii, oferind angajaților calificări și formare și stabilind o proporție adecvată între persoanele care acordă îngrijire și cele care beneficiază de îngrijire.

- 32) Să promoveze consolidarea statutului profesiilor din domeniul îngrijirii (îngrijirea copiilor, a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu dizabilități, servicii sociale, asistență medicală și educație) și să ia măsuri pentru a se asigura că valoarea lor este recunoscută (de exemplu, în ceea ce privește condițiile de muncă decente și remunerarea adecvată), respectând, în același timp, rolul și autonomia partenerilor sociali. Să promoveze acțiuni de sensibilizare cu privire la contribuția esențială a profesiilor din domeniul îngrijirii la societate în ansamblu și la economia bunăstării și să încurajeze o participare echilibrată a femeilor și a bărbaților la aceste profesii.
- 33) Să intensifice eforturile de combatere a muncii de îngrijire indirectă nedeclarate, inclusiv a muncii prestate de lucrători casnici în situație neregulamentară, precum și a altor forme ilegale de ocupare a forței de muncă în sectorul serviciilor de îngrijire.
- 34) Să acorde atenție problemelor și pericolelor specifice cu care se confruntă prestatorii de activități casnice, inclusiv persoanele angajate prin intermediul agențiilor de servicii, precum și persoanele care lucrează în gospodării private și lucrătorii nedeclarați. Să acorde o atenție deosebită condițiilor de muncă și de viață ale numeroaselor femei migrante, femei care provin dintr-un context de migrație sau lucrătoare mobile care lucrează în acest sector, precum și vulnerabilității lor specifice și dificultăților pe care le întâmpină în a-și revendica drepturile.
- 35) Să țină seama de importanța Convenției OIM nr. 189 privind munca decentă și drepturile lucrătorilor casnici.

- 36) Să elaboreze în continuare sau să instituie un cadru, inclusiv contracte colective acolo unde este cazul, pentru împărțirea pe bază de egalitate a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați, incluzând următoarele elemente:
- a. structuri și infrastructuri bine dezvoltate, abordabile ca preț și accesibile, pentru educația timpurie și îngrijirea de calitate ale copiilor, precum și pentru îngrijirea de scurtă sau lungă durată a adulților, atât în zonele urbane, cât și în cele rurale.
 - b. servicii de transport public bine dezvoltate și la prețuri abordabile, care să asigure accesibilitatea structurilor de îngrijire, iar în cazul activităților casnice, a domiciliului angajatorului.
 - c. în măsura în care sunt introduse prin Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată:
 - i. stimulente financiare care să favorizeze împărțirea pe bază de egalitate a muncii de îngrijire neremunerate, inclusiv o compensație netransferabilă pe durata concediului pentru creșterea copilului, după nașterea sau adopția unui copil;
 - ii. oportunități acordate lucrătorilor de a-și reduce sau de a-și adapta temporar timpul de lucru în vederea concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată; și
 - iii. formule de lucru flexibile și rezonabile pentru lucrători, inclusiv soluții puse în aplicare cu ajutorul noilor tehnologii;
 - d. reducerea contrastimentelor financiare (de exemplu, în sistemele fiscale și de prestații sociale) care încurajează și perpetuează, direct sau indirect, împărțirea inegală a muncii de îngrijire neremunerate și a muncii remunerate între femei și bărbați.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ ȘI STATELE MEMBRE ca, în conformitate cu competențele lor respective, inclusiv în ceea ce privește educația, ținând seama de circumstanțele naționale și respectând rolul și a autonomia partenerilor sociali:

- 37) Să conceapă și să pună în aplicare măsuri specifice pentru a combate stereotipurile de gen care restrâng libertatea de alegere a fetelor și băieților, precum și a femeilor și bărbaților, referitor la studii și carieră. Aceste măsuri ar putea include:
- a. combaterea stereotipurilor de gen în cadrul educației timpurii, preșcolare, primare și secundare pentru a se asigura faptul că fetele și băieții își pot alege liber domeniile de studiu și profesiile viitoare, cu respectarea, totodată, a rolului părinților în creșterea copiilor lor;
 - b. în contextul orientării profesionale, informarea și sensibilizarea mai puternică a tinerilor cu privire la toate aspectele și implicațiile relevante ale alegerilor profesionale, inclusiv în ceea ce privește perspectivele de remunerare, precum și cu privire la disparitățile de gen în ocuparea forței de muncă de-a lungul vieții și la cauzele și modalitățile de eliminare a acestora; punerea la dispoziția tuturor persoanelor implicate, în special a consilierilor profesionali, a cunoștințelor despre stereotipurile de gen și despre influența acestora asupra alegerii domeniului de studiu și a profesiei;
 - c. realizarea de cercetări interdisciplinare privind natura stereotipurilor de gen și impactul acestora asupra egalității de gen, în special din perspectiva ocupării forței de muncă, și observarea integrării transsectoriale a acestui subiect.

- 38) Să sprijine investițiile publice pe termen lung în structuri și infrastructuri de îngrijire de înaltă calitate, abordabile ca preț și accesibile, în dezvoltarea competențelor de îngrijire și în servicii de îngrijire.
- 39) Să promoveze colectarea unor date pertinente, care să demonstreze utilizarea reală a timpului de către femei și bărbați. Să intensifice eforturile pentru a se asigura că datele sunt comparabile la nivelul UE (în cazul statisticilor naționale) și sunt coerente cu datele colectate la nivel național (în cazul statisticilor la nivelul UE). Să încurajeze defalcarea datelor în funcție de sex și vârstă și să urmărească să se asigure că acestea reflectă diferențele dintre mame și tați, precum și dintre femeile și bărbații fără copii, și că includ, de asemenea, statistici privind toate formele de îngrijire acordată copiilor, adulților și rudelor în vârstă.
- 40) Să încurajeze realizarea de anchete privind utilizarea timpului, pe baza standardului stabilit de anchetele europene armonizate privind utilizarea timpului (HETUS), astfel încât să sprijine Eurostat în dezvoltarea și calcularea unui indicator de măsurare a „diferențelor dintre femei și bărbați în ceea ce privește asumarea responsabilităților de îngrijire”, comparând timpul petrecut de femei și de bărbați în munca de îngrijire neremunerată și în munca remunerată și analizând interdependențele.
- 41) Valorificând activitatea EIGE și a Eurostatului, să elaboreze un indicator la nivelul UE pentru măsurarea „diferenței dintre femei și bărbați în ceea ce privește asumarea responsabilităților de îngrijire” pe baza anchetelor europene armonizate privind utilizarea timpului (HETUS), utilizând date reprezentative, astfel încât să compare timpul petrecut de femei și bărbați în munca de îngrijire neremunerată și în munca remunerată și să analizeze interdependențele, pentru a sprijini dezvoltarea în continuare a unor politici bazate pe date concrete privind egalitatea de gen și familia.
- 42) Să întreprindă activități de cercetare, valorificând activitatea EIGE și a Eurofoundului, cu privire la valoarea muncii de îngrijire neremunerate în comparație cu munca remunerată și să elaboreze modalități de măsurare statistică a impactului măsurilor vizând echilibrul dintre viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile din motive familiale, inclusiv prin monitorizarea ratelor de utilizare a concediilor respective de către femei și bărbați.

- 43) După caz, să includă munca de îngrijire neremunerată în analizele macroeconomice și ale pieței forței de muncă, precum și în procesul de elaborare a politicilor privind munca și ocuparea forței de muncă.
- 44) Să elaboreze indicatori suplimentari pentru măsurarea performanței macroeconomice, inclusiv a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate, a economiei serviciilor de îngrijire și a disparităților de gen în ceea ce privește utilizarea timpului, inclusiv o nouă clasificare NACE¹⁰ axată în mod specific pe servicii personale și casnice (PHS), pentru a facilita monitorizarea și analizarea acestui sector.
- 45) Să elaboreze metode adecvate pentru colectarea de date comparabile ca bază pentru o abordare politică bazată pe date concrete a intersecționalităților, în special „sex și naționalitate/origine”, „sex și vârstă”, precum și „sex și handicap”.
- 46) Să intensifice eforturile de combatere a muncii nedeclarate în sectorul serviciilor casnice, inclusiv prin consolidarea dialogului la nivelul UE cu privire la măsurile care trebuie luate și prin elaborarea de statistici privind numărul de lucrători casnici activi în UE, ținând seama de faptul că furnizarea acestor servicii este adesea nedeclarată.
- 47) Să sprijine dialogul social în sectorul serviciilor de îngrijire, cu respectarea legislației și practicilor naționale.

¹⁰ NACE = *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*; (Nomenclatorul statistic al activităților economice din Uniunea Europeană)

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

- 48) Să intensifice eforturile de reducere a diferenței de remunerare dintre femei și bărbați și a diferențelor dintre femei și bărbați în ceea ce privește asumarea responsabilităților de îngrijire, ținând seama în mod corespunzător de circumstanțele naționale și cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali, utilizând toate măsurile disponibile, și să acționeze în continuarea măsurilor stabilite în Planul de acțiune al UE 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, inclusiv, dacă este cazul, prin eventuale măsuri juridice.
- 49) Să desfășoare, să promoveze și să facă publice noi cercetări cu privire la economia serviciilor de îngrijire, la nevoile în materie de îngrijire, la profesiile din acest sector, la statutul îngrijitorilor remunerați și neremunerați și la condițiile de muncă ale acestora, precum și cu privire la contribuția îngrijitorilor la economia bunăstării, pe baza unor date defalcate pe sexe, monitorizate periodic și disponibile publicului larg.
- 50) Să ia în considerare situația femeilor de pe piața forței de muncă și să urmeze în mod consecvent o abordare de integrare a dimensiunii de gen în toate aspectele relevante ale semestrului european, inclusiv pentru a combate diferența de remunerare între femei și bărbați și diferența dintre femei și bărbați în ceea ce privește asumarea responsabilităților de îngrijire.

Respectându-le pe deplin autonomia, SOLICITĂ PARTENERILOR SOCIALI:

- 51) Să acorde atenția cuvenită egalității de gen în contextul negocierilor colective, inclusiv, de exemplu, prin realizarea de evaluări ale impactului de gen și prin promovarea transparenței salariale, astfel încât să asigure condiții de muncă echitabile și decente pentru toate femeile și toți bărbații și să elimine decalajele persistente în ceea ce privește remunerarea, veniturile și pensiile, ținând seama în mod corespunzător de importanța socială și valoarea tot mai mari ale muncii de îngrijire.

Documente de referință

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) Legislație UE

Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii JO L 373, 21.12.2004, p. 37–43.

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 (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO L 188, 12.7.2019, p. 79-93)

3) Consiliul

Toate concluziile Consiliului privind egalitatea de gen și alte subiecte relevante, inclusiv în special cele menționate în continuare:

- Concluziile Consiliului privind femeile și economia: Concilierea vieții profesionale cu viața de familie ca o condiție preliminară pentru participarea egală pe piața muncii (17816/11)
- Concluziile Consiliului „Trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive” (7017/15)

- Concluziile Consiliului privind consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE (6889/17)
- Concluziile Consiliului privind măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al ocupării forței de muncă (15468/17)
- Concluziile Consiliului privind îmbunătățirea sprijinului și îngrijirii din cadrul comunității pentru o viață independentă (15563/17)
- Concluziile Consiliului privind eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați: principalele politici și măsuri (10349/19)
- Concluziile Consiliului privind economia bunăstării (13432/19)
- Concluziile Consiliului intitulate „Economii caracterizate prin egalitatea de gen în UE: calea de urmat. Evaluarea punerii în aplicare timp de 25 de ani a Platformei de acțiune de la Beijing (14938/19)
- Recomandarea Consiliului din 22 mai 2019 privind sisteme de înaltă calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor (JO C 189, 5.6.2019, p. 4-14)

4) Trioul de președinții

Declarația trioului de președinții privind egalitatea de gen, semnată de Germania, Portugalia și Slovenia (iulie 2020)

5) Comisia Europeană

Recomandarea 2014/124/UE a Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (JO L 69, 8.3.2014, p. 112-116)

Comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017: „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează”

[COM(2017) 252 final]

Planul de acțiune al UE 2017-2019: Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați [COM(2017) 678 final]

Recomandarea (UE) 2018/951 a Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității (JO L 167, 4.7.2018, p. 28-35)

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 (Problemele din sectorul îngrijirii pe termen lung în Europa – un studiu al politicilor naționale pentru anul 2018), realizat de European Social Policy Network

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”) [COM(2018) 273 final]

Raportul pe 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_0.pdf

Comisia Europeană Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Aviz privind provocările pentru egalitatea de gen într-o societate care se confruntă cu îmbătrânirea rapidă), octombrie 2019

Orientările comune europene privind trecerea de la serviciile instituționalizate la serviciile prestate de comunitate și Instrumentarul utilizării fondurilor Uniunii Europene pentru trecerea de la îngrijirea instituționalizată la îngrijirea la nivelul comunității

https://ec.europa.eu/regional_policy/ro/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, documentul 6678/20 [Nr. de referință al Comisiei: COM(2020) 152 final]

Comunicarea intitulată „O Europă socială puternică pentru tranziții juste”

[COM(2020) 14 final]

6) Parlamentul European

Rezoluția din 30 ianuarie 2020 referitoare la diferența de remunerare între femei și bărbați

[2019/2870(RSP)]

Raport din proprie inițiativă privind serviciile de îngrijire în UE pentru îmbunătățirea egalității de gen [2018/2077 (INI)]

7) Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

„Inegalitățile de gen în ceea ce privește îngrijirea și consecințele asupra pieței forței de muncă”, 2020. documentul 12953/20 ADD 1.

8) Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound)

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Găsirea echilibrului: concilierea vieții profesionale cu viața privată în UE), 2019

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

9) Comitetul Economic și Social European

Impactul investițiilor sociale asupra ocupării forței de muncă și a bugetelor publice (SOC 496/2013)

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

10) Altele

Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing (Agenda ONU pentru egalitatea de gen și emanciparea femeilor)

Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)

Obiectivul de dezvoltare durabilă (ODD) 5.4 din Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite

Convenția nr. 100 a OIM privind egalitatea de remunerare, 1951

Convenția OIM privind munca decentă pentru personalul casnic a Organizației Internaționale a Muncii (Convenția nr. 189), 2011

Raportul OIM intitulat *Care work and care jobs for the future of decent work* (Munca de îngrijire și locurile de muncă din domeniul îngrijirii din perspectiva viitorului muncii decente), 2018

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