

Bruxelles, 7 decembrie 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă: Secretariatul General al Consiliului

Data: 7 decembrie 2017

Destinatar: Delegațiile

Nr. doc. ant.: 14624/17

Subiect: Măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în
domeniul educației și al ocupării forței de muncă
- Concluzii ale Consiliului

În anexă se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al ocupării forței de muncă, adoptate de Consiliul EPSCO în cadrul celei de a 3569-a reuniuni a sale care a avut loc la 7 decembrie 2017.

**Măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al
ocupării forței de muncă
Concluzii ale Consiliului¹**

SUBLINIIND CĂ:

1. Egalitatea între femei și bărbați este un principiu fundamental al Uniunii Europene consacrat în tratate și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și unul dintre obiectivele și sarcinile Uniunii și că integrarea principiului egalității între femei și bărbați în toate activitățile acesteia reprezintă o misiune specifică a acesteia.

REAMINTIND:

2. Declarația de la Roma din 25 martie 2017, în care liderii a 27 de state membre și ai Consiliului European, Parlamentului European și Comisiei Europene s-au angajat să acționeze în direcția unei Europe sociale: o Uniune care, printre altele, promovează egalitatea între femei și bărbați, precum și drepturi și șanse egale pentru toți.
3. Proclamația interinstituțională privind un pilon european al drepturilor sociale, care stabilește o agendă pentru economii cu performanțe mai bune și societăți mai echitabile și reziliente, consacră egalitatea de gen ca unul dintre 20 de principii și drepturi esențiale pentru asigurarea unor piețe ale muncii și sisteme de protecție socială echitabile și cu o bună funcționare și subliniază faptul că egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați trebuie să fie garantată și promovată în toate domeniile.
4. Strategia Europa 2020, care promovează o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii și stabilește obiective emblematice interconectate, printre care creșterea ratei de ocupare în rândul femeilor și al bărbaților la 75 %.

¹ Concluzii adoptate în cadrul revizuirii punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing, în special cu privire la domeniile de preocupare majoră „B: Educația și formarea femeilor”, „L: Tinerile fete”, „K: Femeile și mediul” și „F: Femeile și economia”.

5. Angajamentul strategic al Comisiei pentru egalitatea de gen 2016-2019, care identifică mai multe domenii-cheie de acțiune, inclusiv egalitatea în ceea ce privește independența economică între femei și bărbați și egalitatea remunerării pentru muncă de valoare egală, și remarcă faptul că „femeile sunt mai susceptibile de a avea o diplomă de învățământ superior, dar rămân suprareprezentate în domenii de studiu legate de roluri feminine tradiționale, precum cele aferente îngrijirii, și sunt subreprezentate în științe, matematică, informatică, inginerie și cariere aferente acestora.”
6. Noua agendă pentru competențe în Europa, care urmărește garantarea faptului că persoanele dețin competențele adecvate pe parcursul întregii lor vieți profesionale, nu numai pentru a le îmbunătăți perspectivele de a intra, a rămâne și a avansa pe piața forței de muncă, ci și pentru a le permite să își valorifice potențialul ca cetățeni activi și încrezători în forțele proprii.
7. Comunicarea Comisiei privind Planul de acțiune al UE pentru perioada 2017-2019 pentru combaterea disparității de gen în materie de remunerare.
8. Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing ale Organizației Națiunilor Unite și cele douăsprezece domenii de preocupare majoră identificate în acestea.
9. Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite, care definește un set de 17 obiective universale, integrate și transformatoare, care urmează să integreze toate, sistematic, dimensiunea de gen, și care include, de asemenea, un obiectiv specific privind egalitatea de gen.²

SALUTÂND:

10. Raportul privind revizuirea punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing în statele membre ale UE, intitulat „Segregarea de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă”³ și pregătit de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) la solicitarea președinției estoniene a Consiliului UE, care oferă o analiză a segregării de gen în învățământul terțiar și în cel profesional, în cadrul formării și pe piața forței de muncă, inclusiv a legăturilor dintre segregarea de gen și disparitatea de gen în materie de remunerare.

² Obiectivul de dezvoltare durabilă 5: realizarea egalității între femei și bărbați și emanciparea tuturor femeilor și a fetelor.

³ Documentul 14624/17 ADD 2. O sinteză figurează în documentul 15648/17 ADD 1.

PRECIZÂND CĂ:

11. Noțiunea de segregare de gen se referă la concentrarea unui gen în anumite domenii ale educației sau în anumite ocupații (segregare orizontală) sau concentrarea unui gen în diferite grade, niveluri de responsabilitate sau funcții (segregare verticală). Prezentele concluzii ale Consiliului se axează pe segregarea orizontală.
12. Prezentele concluzii se bazează pe lucrări anterioare și pe angajamente politice exprimate în acest domeniu de Consiliu, de Parlamentul European, de Comisie și de alte părți interesate relevante, inclusiv pe documentele enumerate în anexa I.

SUBLINIIND CĂ:

13. Segregarea de gen orizontală continuă să limiteze alegerile de viață și opțiunile în materie de educație și de ocupare a forței de muncă ale femeilor și bărbaților. Aceasta conduce la inegalitate în ceea ce privește remunerarea, pensiile, câștigurile obținute pe tot parcursul vieții, condițiile de muncă și mediul de lucru, întărește stereotipurile de gen și limitează accesul la anumite locuri de muncă, perpetuând, de asemenea, relații de putere inegale între femei și bărbați în sectorul public și în cel privat. În plus, segregarea de gen este unul dintre motivele care stau la baza necorelării competențelor, conduce la o risipă de capital uman, de resurse și de investiții, denaturează eficacitatea instrumentelor de politică și împiedică încercările de adaptare la schimbările de pe piața forței de muncă, împiedicând, astfel, realizarea deplină a potențialului inovator și economic al UE.
14. Accelerarea eforturilor de eliminare a segregării de gen orizontale prin abordarea disparităților de gen în domeniul educației și al ocupării forței de muncă ar putea crea noi oportunități pentru cetățeni, economie și societate. În conformitate cu EIGE, eliminarea disparităților de gen în disciplinele STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică) ar contribui la o creștere a PIB-ului UE pe cap de locuitor cu 2,2 până la 3,0 % și a ocupării forței de muncă în UE cu 850 000 până la 1 200 000 de locuri de muncă până în 2050. De exemplu, în sectorul TIC, care este într-o creștere deosebit de rapidă și care este, de asemenea, foarte segregat, participarea egală a femeilor ar conduce la un câștig de aproximativ 9 miliarde de EUR pentru PIB-ul UE în fiecare an.

15. Opțiunile inițiale legate de ocupație conduc la o puternică segregare a parcursurilor de carieră. Această situație reflectă faptul că persoanele pentru care alegerea unei ocupații atipice pentru genul lor este cea mai grea sunt adolescenții.
16. În întreaga UE, femeile au rezultate educaționale mai bune decât bărbații, însă femeile continuă să fie suprareprezentate în multe sectoare și locuri de muncă care sunt subestimate, au un statut socioeconomic scăzut și oferă salarii mici. De asemenea, ele continuă să fie subreprezentate în funcții de decizie la toate nivelurile, chiar și în sectoarele și ocupațiile în care domină.
17. Băieții sunt expuși unui risc mai mare de părăsire timpurie a școlii decât fetele. Părăsirea timpurie a școlii are adesea un impact negativ asupra viitoarelor oportunități de pe piața muncii, cu atât mai mult cu cât locurile de muncă slab calificate sunt mai expuse riscului de dispariție ca urmare a automatizării. Prevalența segregării de gen în ocupațiile care implică muncă necalificată și care necesită un nivel mai scăzut de calificare poate zădărnici încercările de a găsi un loc de muncă alternativ.
18. Cu toate că provocările unei societăți bazate pe tehnologie și ale unei populații în curs de îmbătrânire includ o creștere a cererii de forță de muncă și o forță de muncă din ce în ce mai insuficientă atât în sectorul STIM, cât și în cel ESP (educație, sănătate și protecție socială), segregarea de gen este în continuare ridicată în aceste domenii atât în educație și formare, cât și pe piața forței de muncă.
19. Apariția, prevalența și perpetuarea segregării în educație și formare și pe piața forței de muncă sunt rezultatul unei serii de factori de nivel structural, organizațional și individual. Stereotipurile de gen și lipsa de acceptare socială a comportamentelor de gen neconforme au un impact negativ la toate nivelurile.
20. Diferențele de organizare a activității în sectoarele segregate în funcție de gen, inclusiv diferențele legate de timpul de lucru, influențează opțiunile și deciziile în materie educațională și profesională ale femeilor și bărbaților. Și mediul de lucru poate afecta alegerile, de exemplu prin hărțuire și sexism la locul de muncă, practici care descurajează în special femeile să participe la anumite sectoare.

21. În prezent, participarea femeilor pe piața muncii este mai scăzută decât cea a bărbaților pe întreg teritoriul UE, diferențele de gen în ocuparea forței de muncă fiind în prezent de 11,6 puncte procentuale și atingând valori de peste 18 puncte procentuale în termeni de echivalent normă întreagă. Participarea femeilor pe piața forței de muncă, precum și opțiunile și oportunitățile lor de carieră sunt afectate în mare măsură de repartizarea inegală a responsabilităților casnice și de îngrijire între bărbați și femei. Aceste probleme pot fi reduse prin intermediul unor politici bine concepute și adecvate de echilibrare a vieții profesionale cu cea privată, inclusiv prin asigurarea unor servicii formale de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere care să fie calitative, accesibile și la un preț rezonabil, a unor formule de lucru flexibile și a unor stimulente pentru ca bărbații să își asume mai multe responsabilități casnice și de îngrijire.
22. Disparitatea de gen în materie de remunerare, care în prezent se ridică la aproximativ 16,3 % în UE, precum și disparitatea de gen în materie de pensii, care în prezent se ridică la aproximativ 37,6 %, reflectă diferențele în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă a bărbaților și a femeilor, inclusiv segregarea orizontală. Pierderea de venituri rezultată se acumulează pe întreg parcursul vieții și duce la o disparitate de gen în veniturile totale.
23. Competențele considerate în mod stereotip drept naturale la femei pot fi adesea invizibile, ceea ce duce la subevaluarea lor. Este important să se recunoască faptul că munca depusă în principal de femei în domenii precum îngrijirea și educația este chiar muncă, că aceasta necesită competențe care pot fi obținute prin educație formală și că are o valoare economică. Subevaluarea ocupațiilor dominate în mod tradițional de femei se reflectă în faptul că acestea sunt mai prost plătite, o formă de inegalitate care reduce și motivația bărbaților de a opta pentru aceste ocupații și de a le menține.
24. În ciuda eforturilor depuse atât la nivel european, cât și la nivel național, progresele în privința angajamentelor asumate în contextul Platformei pentru acțiune de la Beijing rămân insuficiente și în continuare sunt necesari indicatori clari, special dedicați aspectului segregării de gen.
25. În raportul său privind „Segregarea de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă”, EIGE propune un nou set de indicatori pentru monitorizarea segregării de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă, pe baza indicatorilor existenți, și includerea a doi indicatori noi axați pe proporția de fete și băieți care speră să găsească ocupații legate de domeniul științei și pe ponderea femeilor și a bărbaților angajați în domeniile STIM și ESP.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

26. Salută propunerea privind restructurarea indicatorilor pentru revizuirea modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing în ceea ce privește segregarea de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă, astfel cum figurează în anexă, inclusiv crearea a doi indicatori noi.

INVITĂ STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, respectând în același timp rolul și autonomia partenerilor sociali:

27. Să elaboreze și să pună în aplicare politici cuprinzătoare, integrate, durabile, multidimensionale și sensibile la dimensiunea de gen pentru combaterea segregării de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă, combinând măsurile universale și cele specifice și abordând întreaga gamă de factori relevanți pentru a determina o schimbare structurală și pentru a micșora diferențele dintre genuri în ceea ce privește parcursul de viață. Acest set de politici ar trebui să abordeze necesitatea de a se combate discriminarea, segregarea și stereotipurile de gen și de a se promova egalitatea de gen la toate nivelurile de educație și formare și în orientarea în carieră pe tot parcursul vieții. Acesta ar trebui să abordeze și subiecte precum mediul de lucru, inclusiv aspectele legate de discursurile de incitare la ură legate de gen și de hărțuirea sexuală, formulele de lucru, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sănătatea și siguranța la locul de muncă și disparitatea de gen în materie de remunerare, pentru ca femeile și bărbații să fie, pe de o parte, atrași în ocupații și sectoare atipice pentru genul lor și, pe de altă parte, să rămână în aceste sectoare.
28. Pentru a reduce segregarea de gen orizontală și pentru a le permite fetelor, băieților, femeilor și bărbaților din toate mediile - încurajându-i în acest sens - să aleagă domenii educaționale și ocupații în conformitate cu interesele și aptitudinile lor, inclusiv în domenii atipice pentru genul lor, precum și să acceseze oportunități de muncă în toate sectoarele de pe o poziție de egalitate, să ia măsuri relevante, precum:
- a. creșterea gradului de conștientizare în rândul elevilor, al studenților, al părinților, al profesorilor, al consilierilor și al altor persoane implicate în educație la toate nivelurile, orientare profesională, recrutare și politici active privind piața forței de muncă, prin axarea, în special, pe inegalitatea de gen, pe cauzele care stau la baza acesteia și pe diferitele manifestări ale ei, inclusiv segregarea, pe interconexiunile dintre gen și alte aspecte ale identității, precum și pe eventualele măsuri care pot fi luate în acest domeniu;

- b. combaterea stereotipurilor de gen și a altor prejudecăți legate de gen în conținutul și metodele de predare și punerea la dispoziție a unor instrumente educaționale și de alt tip pentru a combate stereotipurile de gen și a promova egalitatea între bărbați și femei la toate nivelurile de educație;
- c. creșterea atractivității domeniilor STIM și ESP pentru studenții de ambele sexe, inclusiv, atunci când este relevant, prin stabilirea unei legături între predarea STIM și provocările economice, de mediu și sociale sau artă și design, precum și între predarea ESP și domeniile dominate în mod tradițional de bărbați, precum STIM, ținând seama de digitalizare și de schimbările permanente de pe piața forței de muncă;
- d. alertarea atât a fetelor, cât și a băieților, a femeilor și a bărbaților cu privire la oportunitățile de angajare existente și viitoare în sectoarele STIM și ESP;
- e. stabilirea unor legături mai strânse între școli și locurile de muncă, astfel încât fetele și băieții să poată face alegeri ocupaționale mai bine informate. Încurajarea angajatorilor și a altor părți interesate să joace un rol mai important în combaterea percepțiilor negative și înșelătoare despre carierele din STIM sau ESP, în special prin furnizarea de informații exacte cu privire la aceste domenii, prin promovarea unor modele de urmat din rândul unor persoane de ambele sexe și prin oferirea de oportunități pentru studenți de a acumula experiență de lucru;
- f. inițierea atât a fetelor, cât și a băieților, încă de la o vârstă fragedă, în competențele legate de TIC și de îngrijire, cu un accent deosebit pe atragerea unui număr mai mare de fete în dezvoltarea și păstrarea unui interes și a unui talent în domeniul digital și a mai multor băieți în a face același lucru în domenii legate de îngrijire;
- g. luarea de măsuri pentru abordarea problemei părăsirii timpurii a școlii, care afectează în special băieții și bărbații și

- h. crearea sau finanțarea de stimulente și de structuri de sprijin specifice pentru a încuraja mai multe femei să intre și să rămână în domenii STIM și a mai multor bărbați să intre și să rămână în domenii ESP, inclusiv stimulente și structuri care să ajute angajatorii să abordeze problema atitudinilor părtinitoare inconștiente la recrutare și pe parcursul evoluției carierei, să promoveze un climat mai sensibil la dimensiunea de gen și mai primitiv la locul de muncă, să facă cunoscute posibilitățile de carieră și să ofere programe de mentorat;
 - i. promovarea învățării pe tot parcursul vieții, astfel încât bărbaților și femeilor de toate vârstele să li se asigure posibilitatea de a-și schimba parcursul de carieră.
29. Să ia măsuri care să vizeze cauzele legate de segregarea de gen ale disparităților de gen în materie de remunerare și de pensii, inclusiv prin:
- a. creșterea transparenței salariale;
 - b. dezvoltarea și punerea la dispoziție a unor instrumente de evaluare a locului de muncă, pentru a contribui la determinarea, în mod obiectiv și nediscriminatoriu, a ceea ce înseamnă muncă de valoare egală, precum și creșterea gradului de conștientizare în rândul angajatorilor și al angajaților cu privire la conceptul muncii de valoare egală;
 - c. intensificarea eforturilor de a atribui o valoare egală aptitudinilor femeilor și ale bărbaților, inclusiv prin acordarea de sprijin pentru o mai bună recunoaștere a tuturor aptitudinilor, inclusiv a celor tradițional asociate femeilor, precum și a performanței femeilor la locul de muncă și a contribuției acestora la economie;
 - d. reevaluarea activităților remunerate legate de îngrijire, precum și revizuirea structurilor salariale și a remunerării pentru toate locurile de muncă și ocupațiile dominate de femei, în vederea eliminării stereotipurilor de gen legate de diferențele de remunerare, precum și a îmbunătățirii remunerării în sectoarele ESP și
 - e. punerea în aplicare și asigurarea respectării legislației de garantare a drepturilor femeilor și ale bărbaților la remunerație egală pentru muncă de valoare egală.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ ȘI STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și respectând rolul și autonomia partenerilor sociali:

30. Să intensifice eforturile de integrare a perspectivei de gen în măsurile și politicile privind aptitudinile și piața forței de muncă de la nivel național și de la nivelul UE, inclusiv finanțarea, concentrându-se în special pe inițiative legate de îmbunătățirea aptitudinilor existente și dobândirea altora noi, precum și de digitalizare, de știință, de cercetare și de dezvoltare, cu scopul de a înzestra atât femeile, cât și bărbații cu aptitudini și calificări potrivite structurii și cerințelor pieței forței de muncă actuale și viitoare, precum și necesare pentru ocuparea unor locuri de muncă de calitate.
31. Să ia măsuri pentru efectuarea unor progrese sistematice în privința desegregării atunci când sunt concepute și puse în aplicare politici naționale și la nivelul UE vizând stimularea creșterii economice durabile, sprijinirea creării de noi locuri de muncă și abordarea deficitelor de forță de muncă și a efectelor automatizării, astfel încât să se asigure că femeile și bărbații vor beneficia în mod egal de toate oportunitățile de ocupare a forței de muncă.
32. Să monitorizeze politicile privind piața forței de muncă și educația din perspectiva genului pe întreg parcursul punerii lor în aplicare și să ia măsuri pentru a se asigura că o creștere a ratei ocupării forței de muncă în rândul femeilor nu duce la creșterea segregării orizontale sau la extinderea disparității de gen în materie de remunerare.
33. Să intensifice eforturile de asigurare a unei finanțări suficiente pentru politici noi și pentru consolidarea politicilor existente referitoare la reducerea segregării de gen orizontale și a cauzelor și efectelor acesteia, atât la nivel național, cât și la nivelul UE, adoptând o abordare strategică pe termen lung și utilizând eficient resursele și programele UE, inclusiv fondurile structurale și de investiții europene și Erasmus+.
34. Să asigure faptul că politicile în materie de educație și formare profesională, inclusiv sistemele și programele de ucenicie, conțin măsuri de diminuare a segregării profesionale și că fondurile și inițiativele educaționale ale UE și naționale sunt utilizate și pentru a sprijini femeile și bărbații care accesează - și se transferă către - locuri de muncă în ocupații în care sexul opus este suprareprezentat.

35. Să ia măsuri pentru a reduce disparitatea de gen în sectorul TIC în cadrul Strategiei privind piața unică digitală. Să încurajeze angajatorii, în special societățile implicate în Coaliția pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital, să acorde o atenție specială egalității de șanse în carieră pentru femei și bărbați și promovării egalității de gen în cadrul organizațiilor lor.
36. Să faciliteze concilierea vieții profesionale cu cea de familie și cu cea privată pentru femei și bărbați prin introducerea unor măsuri bine concepute privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și prin asigurarea disponibilității acestora pe o scară cât mai largă posibil în toate sectoarele și ocupațiile, inclusiv pentru părinții și îngrijitorii care adoptă noi forme de muncă, în special prin:
- a. luarea de măsuri efective pentru încurajarea și susținerea împărțirii egale a responsabilităților casnice și de îngrijire de către femei și bărbați, în special prin stimulente care să încurajeze bărbații să solicite concedii de tip familial;
 - b. intensificarea eforturilor de oferire a unor servicii de îngrijire de calitate, la prețuri rezonabile și accesibile pentru copii sau alte persoane aflate în întreținere;
 - c. sprijinirea angajatorilor atât din sectorul public, cât și din cel privat pentru a oferi măsuri care să permită concilierea vieții profesionale cu cea de familie și cu cea privată, inclusiv prin intermediul unor stimulente vizând punerea în aplicare la locul de muncă a unor regimuri de lucru flexibile și a unor măsuri compatibile cu viața de familie, valorificând pe deplin posibilitățile de muncă „inteligentă”⁴ și
 - d. efectuarea de investiții specifice în practici de muncă digitale pentru a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea personală pentru toți.
37. Să urmărească cu regularitate indicatorii prevăzuți în anexa I pentru monitorizarea sistematică a progreselor, valorificând pe deplin activitatea EIGE și a Eurostatului. Să analizeze rezultatele și, după caz, să ia măsuri suplimentare atât la nivelul al statelor membre, cât și al Uniunii Europene.

⁴ Regimurile de muncă „inteligente” în contextul posibilităților oferite de tehnologia modernă (de exemplu munca la distanță și programul de lucru flexibil).

38. Să continue să urmărească dimensiunea de gen a semestrului european, inclusiv în conformitate cu principiile înscrise în Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale și cu măsurile prezentate în Comunicarea Comisiei privind o inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

39. Să încurajeze statele membre, partenerii sociali și alte părți interesate și implicate relevante să își intensifice eforturile de reducere a segregării de gen orizontale, inclusiv prin evidențierea beneficiilor economice substanțiale ale desegregării și a importanței cruciale a acestora în contextul viitorului muncii.
40. Să sprijine inițiativele de creare a unor programe de desegregare în anumite domenii, în conformitate cu constatările din raportul EIGE intitulat „Segregarea de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă”, care confirmă participarea insuficientă a femeilor în special în domeniile STIM și a bărbaților în domeniile ESP. Să transforme aceste programe în programe-pilot și să analizeze impactul lor, astfel încât să faciliteze elaborarea unor politici bazate pe date concrete atât în statele membru, cât și la nivelul UE.
41. Să aprofundeze cooperarea dintre statele membre în scopul facilitării învățării reciproce și a schimbului de bune practici și de practici promițătoare, astfel încât să se consolideze capacitățile și să se încurajeze crearea de rețele.
42. Să organizeze schimburi periodice cu partenerii sociali europeni în contextul dialogului tripartit cu privire la aceste aspecte.
43. Să monitorizeze mai îndeaproape, din perspectiva genului, modul în care sunt direcționate și utilizate investițiile și finanțarea legate de inovare, pentru a evita consolidarea stereotipurilor și pentru a promova desegregarea.
44. Să pună în aplicare măsurile anunțate în Planul de acțiune al UE pentru perioada 2017-2019 privind combaterea disparității de gen în materie de remunerare și să continue colectarea și furnizarea de date relevante cu privire la disparității de gen existente în materie de remunerare și la consecințele acestora asupra veniturilor și pensiilor.

Indicatori referitori la segregarea de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă⁵**Domeniul de preocupare majoră B: Educația și formarea femeilor**

Indicatorul 1: Proporția femeilor și bărbaților absolvenți ai învățământului și formării terțiare (nivelurile ISCED 5-8) și profesionale (nivelurile ISCED 3-4) în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM), precum și în domeniul educației, sănătății și protecției sociale (ESP) – din totalul absolvenților în domeniul de studiu⁶.

Domeniul de preocupare majoră L: Tinerele fete

Indicatorul 2: Fete și băieți în vârstă de 15 ani: performanțe în ceea ce privește matematica și știința⁷.

Indicatorul 3: Proporția tuturor fetelor și a băieților în vârstă de 15 ani cu cele mai bune performanțe în domeniul științei care preconizează că vor avea ocupații științifice la vârsta de 30 de ani⁸.

Domeniul de preocupare majoră K: Femeile și mediul

Indicatorul 4: Proporția femeilor și a bărbaților în rândul absolvenților de învățământ terțiar din totalul absolvenților (nivelurile ISCED 5 și 6) în domeniile științelor naturii și al tehnologiilor⁹.

Domeniul de preocupare majoră F: Femeile și economia

Indicatorul 5: Segregarea de gen: salariul mediu brut pe oră al lucrătorilor de sex feminin și al celor de sex masculin în cele 5 sectoare industriale (și în cele 5 categorii profesionale) cu cele mai ridicate cifre ale lucrătorilor de sex feminin și cele mai ridicate cifre ale lucrătorilor de sex masculin; diferența de remunerare în categoriile profesionale de conducere¹⁰.

Indicatorul 6: Proporția femeilor și cea a bărbaților cu ocupații în domeniile de ocupare a forței de muncă STIM și ESP¹¹.

⁵ Pentru mai multe detalii, a se vedea raportul EIGE din documentul 14624/17 ADD 2.

⁶ Acest indicator unește și revizuieste doi indicatori actuali din domeniul B și un indicator privind proporția de fete studente în învățământul terțiar din domeniul L.

⁷ Indicator existent.

⁸ Indicator nou.

⁹ Indicator existent.

¹⁰ Indicator existent.

¹¹ Indicator nou.

Referințe**1. Legislația UE:**

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16)
- Directiva 2004/113/CE 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)
- 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)
- 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)

2. Consiliul:

Toate concluziile Consiliului adoptate cu privire la revizuirea Platformei de acțiune de la Beijing¹² și alte concluzii ale Consiliului cu privire la egalitatea de gen, inclusiv în special cele menționate în continuare:

- Concluziile Consiliului din 9 iunie 2008 privind eliminarea stereotipurilor legate de gen din societate (9671/08)
- Concluziile Consiliului din 30 mai 2008 privind carierele științifice compatibile cu viața de familie: către un model integrat (9026/08 REV 1)
- 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 (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)
- Concluziile Consiliului adoptate la 7 martie 2011 privind Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale (6917/11)
- Concluziile Consiliului privind oportunități egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește veniturile: Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile, adoptate la 18 iunie 2015 (10081/15)
- Concluziile Consiliului intitulate „Către investiții sociale pentru creștere economică și coeziune”, adoptate la 20 iunie 2013 (11487/13)

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Concluziile Consiliului privind trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive, adoptate la 9 martie 2015 (7017/15)
- Concluziile Consiliului privind Planul de acțiune pentru egalitatea de gen 2016-2020 din 26 octombrie 2015 (13201/15)
- Concluziile Consiliului intitulate „Către strategii de rentabilizare a muncii”, din 15 iunie 2017 (9647/17)
- Concluziile Consiliului privind consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE (6889/17)

3. 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].
- „The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights” (*Rolul bărbaților în egalitatea de gen -- Strategii și perspective europene*)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Recomandarea 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.
- Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Angajament strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019” [SWD(2015) 278 final]
- Opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men on how to overcome occupational segregation (*Avizul Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați cu privire la modalitatea de a învinge segregarea ocupațională*)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Raportul pe 2017 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană” [SWD(2017) 108 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” [COM(2017)252 final].
- Comunicarea Comisiei privind Planul de acțiune al UE pentru perioada 2017-2019 pentru combaterea disparității de gen în materie de remunerare [COM(2017) 678 final].
- Coaliția pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Parlamentul European:

- Rezoluția Parlamentului European din 12 martie 2013 referitoare la eliminarea stereotipurilor de gen în UE [P7_TA(2013)0074]
- Rezoluția Parlamentului European din 28 aprilie 2016 referitoare la egalitatea de gen și capacitatea femeilor în era digitală [P8_TA(2016)0204]

5. EIGE:

- Raportul EIGE privind segregarea de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă
(14624/17 ADD 2);
- Documentul de informare al EIGE intitulat „Beneficiile economice ale egalității de gen în UE. Modul în care egalitatea de gen în educația în domeniile STIM duce la creștere economică”.
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Altele

- Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale, semnată de Parlamentul European, de Consiliu și de Comisie
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Declarația de la Paris privind promovarea prin educație a spiritului cetățenesc și a valorilor comune ale libertății, toleranței și nediscriminării
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
