



Bruxelles, 3 martie 2017
(OR. en)

6889/17

SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Data:	3 martie 2017
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9
Subiect:	Consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE – Concluziile Consiliului (3 martie 2017)

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind „Consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE”, adoptate de Consiliul EPSCO în cadrul celei de a 3523-a reuniuni care a avut loc la 3 martie 2017.

Consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE

Concluziile Consiliului

REAMINTIND:

1. Declarația trioului privind egalitatea de gen, semnată de Țările de Jos, Slovacia și Malta la 7 decembrie 2015, în care se precizează faptul că posibilitatea dată femeilor și bărbaților de a-și fructifica pe deplin capacitățile și calificările are o importanță crucială pentru o utilizare eficientă a capitalului uman al UE.
2. Faptul că egalitatea între femei și bărbați este un principiu fundamental al Uniunii Europene consacrat în tratate, precum și unul dintre obiectivele și sarcinile Uniunii. În plus, integrarea principiului egalității între femei și bărbați în toate activitățile sale reprezintă o misiune specifică a Uniunii.
3. Faptul că egalitatea între femei și bărbați este consacrată la articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.
4. Faptul că Strategia Europa 2020 urmărește să creeze condițiile necesare pentru modernizarea piețelor forței de muncă; să contribuie la creșterea nivelurilor de ocupare a forței de muncă la 75 % în rândul femeilor și al bărbaților cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani; să reducă cu cel puțin 20 de milioane numărul femeilor și al bărbaților care trăiesc în sărăcie sau sunt expuși riscului de sărăcie și de excluziune socială; și să asigure durabilitatea modelelor sociale naționale. Mai cu seamă, strategia urmărește atingerea acestor obiective prin promovarea autonomiei femeilor și a bărbaților înlesnită de dobândirea de noi competențe care să le permită să se adapteze la noi condiții și la eventuale schimbări de carieră.
5. Faptul că pachetul privind investițiile sociale le oferă statelor membre orientări cu privire la politici sociale mai eficiente și mai eficace ca răspuns la criza economică și la schimbările demografice și îndeamnă statele membre să investească în oameni.

6. Faptul că pilonul european al drepturilor sociale, astfel cum a fost anunțat în Programul de lucru al Comisiei pentru 2017, are potențialul să sprijine piețe ale forței de muncă și sisteme de protecție socială funcționale și echitabile, printre altele prin promovarea egalității între femei și bărbați.
7. Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020), care solicită măsuri pentru eliminarea disparităților de gen și combaterea segregării de gen pe piața forței de muncă. Una dintre aceste măsuri constă în „eliminarea stereotipurilor de gen și promovarea egalității de gen la toate nivelurile de educație și formare profesională, precum și pe durata vieții active, în scopul reducerii segregării de gen pe piața forței de muncă”.
8. Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019 al Comisiei Europene, care se axează pe diferite domenii prioritare, inclusiv „Creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală între femei și bărbați” și „reducerea disparităților de gen privind salariile, veniturile și pensiile, combătându-se astfel sărăcia în rândul femeilor”. Urmărirea acestor obiective presupune introducerea unor măsuri suplimentare de îmbunătățire a echilibrului de gen și a condițiilor de muncă în diferite sectoare economice și profesii și promovarea egalității de gen la toate nivelurile și în toate tipurile de educație, inclusiv în ceea ce privește influența genului în alegerea domeniului de studiu și a carierei. Aceasta presupune, de asemenea, creșterea gradului de sensibilizare cu privire la consecințele sociale și economice ale inegalității în ocuparea forței de muncă, inclusiv disparitatea de gen în materie de pensii.
9. Faptul că Noua agendă pentru competențe în Europa urmărește garantarea faptului că persoanele dețin competențele adecvate de-a lungul vieții profesionale, nu numai pentru a le îmbunătăți perspectivele de a intra, a rămâne și a avansa pe piața forței de muncă, dar și pentru a le permite să își valorifice potențialul ca cetățeni activi și încrezători în forțele proprii.
10. Faptul că Consiliul a adoptat recent o Recomandare privind parcursuri de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți, cu scopul de a-i ajuta pe adulții slab calificați să dobândească un nivel minim de competențe numerice, digitale și de alfabetizare și să înregistreze progrese în direcția obținerii unor calificări superioare.

11. Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite, care urmărește „realizarea egalității de gen și emanciparea tuturor femeilor și fetelor”, punând astfel capăt tuturor formelor de discriminare. Printre țintele relevante se numără eliminarea disparităților de gen în educație; asigurarea ocupării depline și productive a forței de muncă și a unui loc de muncă decent pentru toți – femei și bărbați; remunerație egală pentru o muncă de valoare egală și protecția drepturilor lucrătorilor pentru toți, inclusiv pentru cei cu locuri de muncă precare¹.

LUÂND ACT DE:

12. Nota de cercetare² intitulată „Îmbunătățirea competențelor femeilor și bărbaților cu locuri de muncă precare în UE”, elaborată de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) la solicitarea președinției malteze. Nota de cercetare analizează potențialul îmbunătățirii competențelor în rândul femeilor și bărbaților din UE, evidențiind perspectiva de gen, și analizează experiențele diferite ale femeilor și bărbaților slab calificați în ceea ce privește capacitatea lor de inserție profesională, situația lor pe piața forței de muncă și accesul la formare profesională. Adoptând o perspectivă multidimensională, nota prezintă, de asemenea, experiența persoanelor slab calificate cu locuri de muncă precare și enumeră factorii care împiedică accesul la locuri de muncă de calitate și îmbunătățirea competențelor.

¹ În prezentele concluzii, „loc de muncă precar” înseamnă un loc de muncă cu 1) salariu foarte mic 2) un număr involuntar redus de ore de lucru sau 3) o siguranță scăzută a locului de muncă. (A se vedea Nota de informare a EIGE.) Această definiție nu aduce atingere semnificației termenului „loc de muncă precar” în alte contexte și nici altor definiții viitoare care vor fi convenite la nivelul UE sau la nivel internațional.

² Documentul 6268/17 ADD 1.

RECUNOSCÂND CĂ:

13. În pofida faptului că femeile sunt din ce în ce mai bine calificate, în momentul de față depășindu-i pe bărbați în ce privește nivelul de instruire în Europa³, munca remunerată a femeilor este în continuare plătită mai prost. În plus, femeile sunt, în continuare, mai slab remunerate decât bărbații pentru activități comparabile. Subevaluarea muncii femeilor reprezintă una dintre cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați și contribuie, de asemenea, la disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile. Aceste probleme își au originea în stereotipurile de gen care contribuie la perpetuarea repartizării inegale a sarcinilor de îngrijire și casnice între femei și bărbați, precum și la segregarea de gen în educație, în formarea profesională și pe piața forței de muncă.
14. În general, femeile se confruntă cu un risc mai ridicat de precaritate de-a lungul vieții – de exemplu, locuri de muncă foarte prost plătite sau locuri de muncă ocupate în mod involuntar cu fracțiuni de normă sau o siguranță scăzută a locului de muncă. Cele mai mari diferențe de gen se observă în privința remunerației – una din cinci femei este prost plătită, în comparație cu doar unul din zece bărbați. Tinerii de ambele sexe și femeile și bărbații care se apropie de vârsta pensionării, precum și femeile și bărbații aflați în situații vulnerabile, cum sunt cei proveniți dintr-un context de migrație și categoriile marginalizate, inclusiv romii, se confruntă cu un risc mai ridicat de a avea locuri de muncă precare.⁴
15. Ocuparea productivă a forței de muncă și munca decentă pentru toți – formulări utilizate de Organizația Internațională a Muncii – se numără printre factorii esențiali pentru realizarea *de facto* a egalității de gen și a unei globalizări echitabile, pentru reducerea sărăciei și pentru realizarea unei dezvoltări echitabile, durabile și favorabile incluziunii.
16. Persoanele care nu sunt active pe piața forței de muncă, în special cele slab calificate, ar putea fi descurajate să intre pe piața forței de muncă sau să obțină un loc de muncă din pricina cheltuielilor suplimentare aferente, cum ar fi costurile de transport sau costurile serviciilor de îngrijire a copiilor sau a altor persoane aflate în întreținere.

³ În 2014, 42,3 % dintre femei (cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani) aveau studii universitare sau de un nivel mai ridicat, comparativ cu 33,6 % dintre bărbați. (Anchetă asupra forței de muncă în UE, 2015)

⁴ Ancheta asupra forței de muncă a Eurostatului, calculele EIGE bazate pe microdate din 2014.

17. Din cauza inegalităților structurale și a stereotipurilor de gen persistente, femeile slab calificate se confruntă cu discriminări și provocări suplimentare. Jumătate dintre femeile slab calificate cu vârste cuprinse între 16 și 64 de ani⁵ din UE-28 sunt în afara pieței forței de muncă (inactive), comparativ cu 27 % dintre bărbați⁶.
18. Aproape jumătate dintre femeile slab calificate (45 %) – față de un sfert din bărbații slab calificați (26 %) – au locuri de muncă precare⁷.
19. Cu toate că în ultimii ani s-a înregistrat o creștere a nivelului de instruire în rândul femeilor, fiind mai probabil ca bărbații din generația tânără să fie mai slab calificați⁸ decât femeile (în 2015, 20 % dintre bărbații și 15 % dintre femeile cu vârste cuprinse între 20 și 24 de ani aveau un nivel scăzut de instruire), în cazul populației în vârstă, 35 % dintre femei și 29 % dintre bărbați cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani sunt slab calificați.⁹
20. Femeile în vârstă, în special cele care se apropie de vârsta pensionării, se confruntă de asemenea cu un risc mai ridicat de sărăcie ca urmare a disparităților de gen pe parcursul vieții¹⁰, acestea incluzând diferențe privind remunerarea, programul de lucru și durata vieții profesionale. Acest lucru se datorează, printre alte motive, și faptului că sarcinile casnice și de îngrijire le revin de cele mai multe ori femeilor, prin urmare ele se confruntă mai des cu întreruperi ale carierei, iar probabilitatea să lucreze cu fracțiune de normă este mai mare decât în cazul bărbaților.

⁵ Cu excepția studenților.

⁶ Ancheta asupra forței de muncă a Eurostatului, calculele EIGE bazate pe microdate din 2014.

⁷ Ancheta asupra forței de muncă a Eurostatului, calculele EIGE bazate pe microdate din 2014.

⁸ Conform Clasificării Internaționale Standard a Educației (ISCED), persoanele care au urmat doar forme de învățământ preșcolar, învățământ primar și învățământ secundar inferior (ISCED 0-2) sunt considerate ca fiind slab calificate.

⁹ Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă (edat_ifse_03).

¹⁰ Comisia Europeană (2015) *De ce femeile în vârstă sunt mult mai expuse riscului de sărăcie decât bărbații în vârstă*, Evidence in Focus. Raportul EIGE „Sărăcia, genul și inegalități intersecționale în UE: Revizuirea punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing în statele membre ale UE” (14295/16 ADD 1).

21. Un procent semnificativ de femei și bărbați în vârstă de muncă slab calificați¹¹, activi sau nu pe piața forței de muncă, nu dispun de competențele de bază necesare pentru a participa la cursuri de formare profesională sau pentru a-și continua studiile. În plus, oportunitățile de formare aflate la dispoziția femeilor și bărbaților slab calificați sunt mai puțin numeroase, în special în cazul în care aceștia au locuri de muncă precare¹².
22. Doar aproximativ o treime dintre femeile slab calificate (36 %) și bărbații slab calificați (33 %) cu locuri de muncă precare au beneficiat de formare în cursul ultimelor 12 luni (2015) și doar în puține cazuri formarea a fost oferită de angajator¹³.
23. Femeile și bărbații care s-au născut în afara UE sunt mai susceptibili decât resortisanții UE să aibă un nivel scăzut al competențelor de bază și peste o treime dintre aceștia (36 %) au un nivel scăzut de instruire¹⁴. Îndeosebi femeile se confruntă cu un risc mai ridicat de sărăcie și de excluziune socială. În plus, participarea lor pe piața forței de muncă este limitată¹⁵, iar nivelul scăzut al calificărilor poate adânci acest dezavantaj. Unul dintre motive este că sistemul de recunoaștere a calificărilor din afara UE nu este încă pe deplin dezvoltat.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

Ținând seama în mod corespunzător de competențele extinse ale statelor membre în domeniile relevante, de principiul subsidiarității, precum și de rolul partenerilor sociali și al societății civile, INVITĂ STATELE MEMBRE:

¹¹ 24 % din populație (23 % dintre bărbați și 24 % dintre femei) cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani au un nivel scăzut de instruire.

¹² Ancheta europeană privind condițiile de muncă, calculele EIGE bazate pe microdate din 2015.

¹³ Ancheta europeană privind condițiile de muncă, calculele EIGE bazate pe microdate din 2015.

¹⁴ Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă (edat_lfs_9912).

¹⁵ Documentul 14295/16 ADD 1.

24. Să acorde prioritate abordării barierelor din calea participării femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă în punerea în aplicare a Strategiei Europa 2020, acordând o atenție deosebită importanței competențelor, cu scopul de a se ajunge la obiectivul principal vizând creșterea la 75 % a ratei de ocupare pentru femeile și bărbații cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani.
25. Să își intensifice eforturile de integrare a perspectivei de gen în politicile lor naționale privind competențele și piața forței de muncă și, în acest scop, acolo unde este cazul, să includă astfel de măsuri în cadrul planurilor de acțiune naționale și/sau ca parte a semestrului european, în concordanță cu orientările privind ocuparea forței de muncă și acordând o atenție deosebită dezavantajelor specifice cu care se confruntă femeile pe piața forței de muncă și pe tot parcursul vieții. Raportarea la nivelul UE cu privire la orice astfel de eforturi ar trebui să se desfășoare utilizând cadrele existente. Măsurile care țin seama de dimensiunea de gen ar trebui concepute ținând seama de următoarele obiective:
- a) Abordarea condițiilor de muncă precare, cum ar fi salariile mici, locuri de muncă ocupate în mod involuntar cu fracțiuni de normă și siguranța scăzută a locului de muncă.
 - b) Promovarea egalității de șanse și a egalității în ceea ce privește independența economică între femei și bărbați.
 - c) Combaterea și prevenirea discriminării de gen pe piața forței de muncă, îndeosebi în privința accesului la aceasta și a condițiilor de muncă, recunoscând faptul că anumite categorii de femei, în special cele aflate în situații vulnerabile, inclusiv cele care sunt victime ale violenței bazate pe gen, se pot confrunța cu dificultăți suplimentare în eforturile lor de a obține locuri de muncă de calitate, sau pot fi expuse riscului de discriminare din motive multiple.
 - d) Aplicarea principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală și abordarea cauzelor care au dus la discrepanțele de gen în materie de remunerare, venituri și pensii.

- e) Reducerea factorilor care descurajează munca, în cazurile în care acest lucru este posibil, prin abordarea problemei costurilor obținerii unui loc de muncă sau ale reintegrării pe piața forței de muncă, acordând atenția cuvenită posibilelor măsuri fiscale de descurajare¹⁶, remarcând, în același timp, că astfel de măsuri de descurajare au un impact mai mare asupra femeilor și că reducerea lor poate contribui la reducerea disparității de gen în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă.
- f) Promovarea unor locuri de muncă de calitate și asigurarea dobândirii de către femei și bărbați a competențelor necesare pentru a obține astfel de locuri de muncă, inclusiv în domeniul tehnologiilor digitale.
- g) Combaterea segregării profesionale orizontale de gen și promovarea măsurilor care urmăresc îmbunătățirea recunoașterii și a statutului sectoarelor în care sunt angajate în principal femeii, cum ar fi activitățile casnice, sectorul sanitar, serviciile sociale și sectorul serviciilor de îngrijire, precum și analizarea unor măsuri de îmbunătățire a remunerării în aceste sectoare, cu respectarea, în același timp, a circumstanțelor naționale și a rolului partenerilor sociali.
- h) Încurajarea accesului egal al femeilor și bărbaților la profesia de cadru didactic, cu obiectivul suplimentar de a le oferi cursanților modele de urmat de ambele sexe.
- i) Asigurarea unei formări profesionale adecvate și specifice și a altor forme de sprijinire pentru femeile și bărbații inactivi slab calificați, precum și pentru lucrătorii cu locuri de muncă precare, inclusiv oferindu-le acces la cursuri de actualizare a competențelor¹⁷, în vederea îmbunătățirii capacității acestora de inserție profesională, a îmbunătățirii perspectivelor lor profesionale și a combaterii șomajului de lungă durată și a riscului de excludere permanentă de pe piața forței de muncă.
- j) Asigurarea accesului egal la educație, formare profesională, formare vocațională (inclusiv programe de ucenicie) și învățare pe tot parcursul vieții de calitate pentru toți, inclusiv pentru femeile și bărbații care au responsabilități de îngrijire; de asemenea, eliminarea barierelor care împiedică participarea, precum și intensificarea măsurilor de informare educațională, luând în considerare situația și nevoile femeilor și bărbaților cu un nivel slab de calificare.

¹⁶ Documentul de lucru al serviciilor Comisiei – Raportul pe 2015 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană, p. 6.

¹⁷ Recomandare privind cursurile de actualizare a competențelor: Noi oportunități pentru adulți, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) Combaterea stereotipurilor și a discriminării pe motive de vârstă în ceea ce privește ocuparea forței de muncă pe tot parcursul vieții.
- l) Combaterea discriminării și a exploatării femeilor și bărbaților care s-au născut în afara UE și facilitarea obținerii unui loc de muncă, a educației și a unor oportunități de învățare pe tot parcursul vieții și, astfel, sprijinirea integrării lor în societate și pe piața forței de muncă.

26. Să combată discriminarea, segregarea și stereotipurile de gen în materie de educație, formare profesională, formare vocațională și orientare profesională. Să promoveze egalitatea de gen în școli, colegii și universități. Să încurajeze fetele, băieții, femeile și bărbații din toate mediile să aleagă domenii educaționale și profesii în conformitate cu capacitățile și competențele lor, și nu în funcție de stereotipuri de gen, în special prin promovarea accesului femeilor și fetelor la domenii educaționale și profesii în domenii ca știința, tehnologia, ingineria și matematica („STEM”), printre altele. Să încurajeze bărbații și băieții să studieze și să lucreze în domenii precum serviciile sociale, serviciile de îngrijire a copiilor și de îngrijire pe termen lung.
27. Să analizeze în continuare fenomenul părăsirii timpurii a școlii dintr-o perspectivă de gen și să abordeze diferitele provocări care frânează creșterea nivelului de instruire, îndeosebi în rândul fetelor și al băieților care se află în situații vulnerabile sau care aparțin unor categorii marginalizate. Să încurajeze tinerii de ambele sexe, în special cei cu un nivel scăzut de instruire, să își continue studiile sau să participe la noi cursuri de formare profesională și la programe de ucenicie, pentru a dobândi noi competențe și calificări, dar și experiență de muncă, în concordanță cu Noua agendă pentru competențe în Europa.
28. Să abordeze disparitatea de gen în ocuparea forței de muncă printre lucrătorii care se apropie de vârsta pensionării, prin adoptarea unei abordări intersecționale, acordând o atenție deosebită necesității de a le oferi sprijin femeilor și bărbaților aflați în șomaj de lungă durată¹⁸, prin garantarea egalității de șanse pe piața forței de muncă în ceea ce privește, de exemplu, dezvoltarea carierei și avansarea în carieră, dar și în ceea ce privește salariile sau promovările, precum și prin oferirea de servicii de sprijin pentru femeile și bărbații cu sarcini de îngrijire.

¹⁸ Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă (2016/C 67/01).

29. Să furnizeze și să pună la dispoziție servicii de consultanță specifice și care iau în considerare dimensiunea de gen pentru femeile și bărbații inactivi cu un nivel scăzut de calificare, inclusiv asistență adecvată atunci când este necesar, pentru a asigura faptul că aceștia își pot utiliza competențele într-un mod eficace, inclusiv prin oferirea posibilității de a deveni antreprenori și de a înființa cooperative și consilierea în acest sens.
30. În vederea consolidării capacității de inserție profesională a femeilor și bărbaților, inclusiv a celor slab calificați și a celor născuți în afara UE, să ia măsuri pentru a facilita într-o mai mare măsură recunoașterea calificărilor și a competențelor formale și informale și pentru a promova validarea învățării non-formale și informale¹⁹.
31. Să asigure concedii de îngrijire pentru părinți, inclusiv concediul de paternitate, și să faciliteze concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată prin asigurarea unor servicii de îngrijire de calitate, accesibile și abordabile din punctul de vedere al costurilor pentru sprijinirea persoanelor cu sarcini de îngrijire (inclusiv educația și îngrijirea copiilor preșcolari și îngrijirea altor persoane aflate în întreținere), astfel încât să le permită acestora să obțină sau să își păstreze un loc de muncă, să caute locuri de muncă de calitate și să aibă acces la oportunități de formare profesională și de învățare pe tot parcursul vieții, promovându-se totodată repartizarea echitabilă a sarcinilor de îngrijire și a celor casnice între femei și bărbați. În special, ar trebui puse în aplicare toate măsurile relevante necesare pentru îndeplinirea obiectivelor de la Barcelona privind structurile de îngrijire a copiilor, în conformitate cu angajamentele confirmate în cadrul Strategiei Europa 2020.
32. Să combată locurile de muncă precare și să îmbunătățească condițiile de muncă prin asigurarea respectării legislației aplicabile. Să sprijine întreprinderile în privința gestionării măsurilor de reconciliere. Să stimuleze întreprinderile, de exemplu prin intermediul unor programe de certificare sau al unor măsuri financiare, în vederea adoptării unor forme flexibile de muncă și a unor măsuri compatibile cu viața de familie la locul de muncă, valorificând pe deplin posibilitățile de muncă „inteligentă”²⁰. Să faciliteze adoptarea unor astfel de măsuri de reconciliere de către femei și bărbați. Să ofere șanse egale de perfecționare profesională și să asigure egalitatea de tratament a tuturor lucrătorilor, inclusiv a celor cu locuri de muncă precare care beneficiază de astfel de măsuri.

¹⁹ Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale (2012/C 398/01).

²⁰ Formele de muncă „inteligentă” în contextul posibilităților oferite de tehnologiile moderne (de exemplu, munca la distanță și programul de lucru flexibil).

33. Să încurajeze și să stimuleze întreprinderile din toate sectoarele să asigure într-o mai mare măsură formarea la locul de muncă și oportunități de educație și formare profesională atât pentru femei, cât și pentru bărbați, inclusiv pentru profesiile în care cursurile de formare sunt mai puțin disponibile.
34. Să promoveze dialogul cu partenerii sociali, cu organizațiile de femei și cu organizațiile societății civile, în concordanță cu rolurile și competențele lor respective în statele membre, pentru a consolida cooperarea privind combaterea discriminărilor salariale și a condițiilor de muncă precare, inclusiv prin actualizarea competențelor lucrătorilor cu locuri de muncă precare. Să încurajeze părțile interesate să recunoască situația și nevoile femeilor și ale bărbaților cu locuri de muncă precare și să sprijine astfel de lucrători, în special în procesul de stabilire și de recunoaștere a competențelor, precum și să difuzeze informații referitoare la avantajele actualizării competențelor și ale învățării pe tot parcursul vieții pentru femeile și bărbații slab calificați, precum și pentru angajatori.
35. Să ia în calcul măsuri de asigurare a faptului că contractele de achiziții publice nu conduc la situații de muncă precară pentru femei și bărbați și că acestea promovează participarea femeilor pe piața forței de muncă.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

36. Să sprijine statele membre în eforturile lor de a integra perspectiva de gen în politicile privind piața forței de muncă, inclusiv în contextul punerii în aplicare a Strategiei Europa 2020 (în special prin intermediul semestrului european) și a Noii agende pentru competențe în Europa, precum și în contextul fondurilor structurale și de investiții europene și în cadrul pilonului european al drepturilor sociale anunțat în programul de lucru al Comisiei pentru 2017.
37. Să asigure integrarea unei perspective de gen în politicile și măsurile referitoare la actualizarea competențelor, în special în activitățile legate de digitizare, știință, cercetare și dezvoltare, precum și în domeniile învățării pe tot parcursul vieții și pe piața forței de muncă.

38. Să promoveze programe și politici care să recunoască și să țină seama de situațiile și nevoile diferite ale femeilor și ale bărbaților, în special părinți și îngrijitori cu locuri de muncă precare, astfel încât să îmbunătățească accesul la măsuri compatibile cu viața de familie, forme de muncă flexibile și muncă „inteligentă” pentru femei și bărbați și servicii formale de îngrijire de calitate, accesibile și abordabile din punctul de vedere al costurilor pentru copii și alte persoane aflate în întreținere (inclusiv educația și îngrijirea copiilor preșcolari). Să încurajeze tații să beneficieze de concediul de paternitate și de concediul pentru creșterea copilului și angajatorii să le faciliteze accesul la astfel de concedii, pentru a le permite femeilor să fie mai active pe piața forței de muncă. Comisia ar trebui să țină seama de aceste dimensiuni atunci când pune în aplicare inițiativa de abordare a provocărilor reprezentate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată cu care se confruntă familiile care lucrează anunțată în programul său de lucru pentru 2017.
39. Să finanțeze și să sprijine inițiative de sensibilizare cu privire la egalitatea și drepturile de muncă ale femeilor și bărbaților încadrați în muncă, precum și cu privire la avantajele învățării pe tot parcursul vieții și serviciile disponibile pentru ghidarea și sprijinirea persoanelor slab calificate care doresc să își consolideze capacitatea de inserție profesională, inclusiv în punerea în aplicare a Noii agende pentru competențe în Europa.

Referințe**1. Legislația UE:**

- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE]
- 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 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară
- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (text cu relevanță pentru SEE) (JO L 68, 18.3.2010, p. 13-20)
- 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 documentele relevante, în special următoarele:

- Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES – Anexă: Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă
- Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP
- Concluziile Consiliului privind revizuirea modului de punere în aplicare de către statele membre a Platformei de acțiune de la Beijing: inegalitățile de remunerare între femei și bărbați (14485/01)
- Concluziile Consiliului privind eliminarea stereotipurilor legate de gen din societate (9671/08)
- Concluziile Consiliului privind carierele științifice compatibile cu viața de familie: către un model integrat (9026/1/08)
- Concluziile Consiliului privind revizuirea modului de punere în aplicare de către statele membre și instituțiile UE a Platformei de acțiune de la Beijing - Femeile și economia: Concilierea vieții de familie cu cea profesională (17474/08)
- Concluziile Consiliului privind revizuirea modului de punere în aplicare de către statele membre și instituțiile UE a Platformei de acțiune de la Beijing: „Beijing + 15”: examinarea progreselor înregistrate (15992/09)
- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (text cu relevanță pentru SEE)
- 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 privind revizuirea punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing - Femeile și economia: Concilierea vieții profesionale cu viața de familie ca o condiție preliminară pentru participarea egală pe piața muncii (17816/11)

- Concluziile Consiliului privind Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020) (JO C 155, 25.5.2011, p. 10)
- Concluziile Consiliului privind educația și îngrijirea copiilor preșcolari: să oferim tuturor copiilor noștri cea mai bună pregătire pentru lumea de mâine (JO C 175, 15.6.2011, p. 8)
- Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale (2012/C 398/01)
- Concluziile Consiliului „Către investiții sociale pentru creștere economică și coeziune” (11487/13)
- Concluziile Consiliului „Femeile și economia: Independența economică din perspectiva ocupării unui loc de muncă cu fracțiune de normă și a activității independente” (11050/14)
- Concluzii privind revizuirea modului de punere în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing de către statele membre și instituțiile UE privind egalitatea de gen în UE: Calea de urmat după 2015. Evaluarea punerii în aplicare timp de 20 de ani a Platformei de acțiune de la Beijing (16891/14)
- Concluziile Consiliului „Trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive” (7017/15)
- Concluziile Consiliului „Oportunități egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește veniturile: Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile” (10081/15)
- Decizia (UE) 2015/1848 a Consiliului privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre pentru 2015 (JO L 268, 15.10.2015, p. 28-32)
- Concluziile Consiliului din 26 octombrie 2015 „Planul de acțiune pentru egalitatea de gen 2016-2020” (13201/15)
- Concluziile Consiliului privind lupta împotriva sărăciei și a excluziunii sociale: o abordare integrată (9273/16)
- Concluziile Consiliului privind femeile și sărăcia (15409/16)
- Recomandarea Consiliului din 15 februarie 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața forței de muncă (2016/C 67/01)
- Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți (2016/C 484/01)

3. Comisia Europeană:

- Comunicarea Comisiei intitulată „Europa 2020: Strategia Uniunii Europene pentru ocuparea forței de muncă și o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii” [COM(2010) 2020 final]
- Comunicarea Comisiei din 21 septembrie 2010: Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015 [COM(2010) 491 final]
- Comunicarea privind Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale: un cadru european pentru coeziunea socială și teritorială [COM(2010) 758 final]
- Comunicarea Comisiei Europene: Educația și îngrijirea copiilor preșcolari: să oferim tuturor copiilor noștri cea mai bună pregătire pentru lumea de mâine [COM(2011) 66 final]
- Comunicarea Comisiei intitulată „Către investiții sociale pentru promovarea creșterii și coeziunii – inclusiv implementarea Fondului social european pentru perioada 2014-2020” [COM(2013) 83 final]
- Recomandarea Comisiei referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență [C(2014) 1405 final]
- Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Angajament strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019” [SWD (2015) 278 final]
- Foaie de parcurs „Un nou început pentru a rezolva problemele vizând echilibrul între viața profesională și viața de familie pentru familiile care muncesc” (august 2015): http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *De ce femeile în vârstă sunt mult mai expuse riscului de sărăcie decât bărbații în vârstă* (14 octombrie 2015), Evidence in Focus.
- Comunicarea Comisiei: Noua agendă pentru competențe în Europa: Să lucrăm împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității. [COM(2016) 381 final]
- Documentul de lucru al serviciilor Comisiei „Raportul pe 2015 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană” [SWD(2016) 54 final]
- Comunicarea Comisiei intitulată „Planul de acțiune pentru integrarea resortisanților țărilor terțe” [COM (2016) 377 final]
- Monitorul educației și formării, 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Parlamentul European:

- Rezoluția din 19 octombrie 2010 referitoare la femeile cu locuri de muncă precare [2010/2018(INI)]
- Rezoluția din 20 octombrie 2010 referitoare la rolul venitului minim în lupta împotriva sărăciei și în promovarea unei societăți incluzive în Europa [2010/2039(INI), JO C 70E, 8.3.2012]
- Rezoluția din 8 martie 2011 referitoare la sărăcia în rândul femeilor în Uniunea Europeană [2010/2162(INI)]
- Rezoluția din 15 noiembrie 2011 privind Platforma europeană de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale [2011/2052(INI)]
- Raportul din 8 aprilie 2016 referitor la egalitatea de gen și capacitarea femeilor în era digitală [2015/2007(INI)]
- Rezoluția din 26 mai 2016 referitoare la sărăcie: o perspectivă de gen [2015/2228(INI)]

5. Altele:

- Declarația trioului de președinții privind egalitatea de gen (Țările de Jos, Slovacia și Malta), Bruxelles, 7 decembrie 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Notă de cercetare a EIGE, Îmbunătățirea competențelor femeilor și bărbaților cu locuri de muncă precare în UE (6268/17 ADD 1)
- Raportul EIGE „Sărăcia, genul și inegalități intersecționale în UE: Revizuirea punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing în statele membre ale UE” (14295/16 ADD1)
- Adunarea Generală a Națiunilor Unite (2015). Transformarea lumii în care trăim: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Organizația Internațională a Muncii (2016). Planul de acțiune pentru egalitatea de gen al OIM (2016-17)
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Raportul OCDE, Stimularea și măsurarea competențelor: Îmbunătățirea competențelor cognitive și non-cognitive pentru promovarea succesului de-a lungul vieții
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- Raportul OCDE, „Lipsa antreprenorilor, 2015. Politici pentru munca independentă și antreprenoriat”
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- OCDE (2016), Competențele contează. Noi rezultate ale anchetei privind competențele adulților
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Organizația Mondială a Sănătății, Raportul mondial privind îmbătrânirea și sănătatea (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- Raportul Eurydice 2010 intitulat „Diferențele de gen în rezultatele școlare – Studiu privind măsurile luate și situația actuală din Europa”
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- Cea de a patra Conferință Mondială privind Femeile, Platforma de acțiune de la Beijing, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- Eurostat, Anchetă privind forța de muncă.
- Eurofound, Sondajul european privind condițiile de muncă.
