



Βρυξέλλες, 14 Ιουνίου 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: ST 8878/21

Θέμα: Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τον κοινωνικοοικονομικό
αντίκτυπο της νόσου COVID-19 στην ισότητα των φύλων

Διαβιβάζονται συνημμένως στις αντιπροσωπίες τα συμπεράσματα του Συμβουλίου για το ανωτέρω θέμα, όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο EPSCO κατά τη σύνοδο της 14ης Ιουνίου 2021.

Κοινωνικοοικονομικός αντίκτυπος της νόσου COVID-19 στην ισότητα των φύλων**Συμπεράσματα του Συμβουλίου****ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ**

1. Η ισότητα των φύλων και τα ανθρώπινα δικαιώματα βρίσκονται στο επίκεντρο των ευρωπαϊκών αξιών. Η ισότητα γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία κατοχυρώνεται στις Συνθήκες και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και έχει ωθήσει και θα πρέπει να συνεχίσει να ωθεί τα κράτη μέλη να καταβάλλουν προσπάθειες για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την παρακολούθηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, εκτός των άλλων και όσον αφορά την κατανομή των κινδύνων και των οφελών που απορρέουν από τις ευρείες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις.

ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ

2. Το ερευνητικό σημείωμα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) με τίτλο «Ισότητα των φύλων και κοινωνικοοικονομικές συνέπειες της κρίσης COVID-19».¹
3. Τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ) με τίτλο «Τηλεργασία και ισότητα των φύλων – προϋποθέσεις ώστε η τηλεργασία να μην οξύνει την άνιση κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών της μη αμειβόμενης φροντίδας και των οικιακών εργασιών, και ώστε να αναδειχθεί σε μέσο προώθησης της ισότητας των φύλων».
4. Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με τίτλο «Η διάσταση του φύλου κατά την περίοδο της κρίσης COVID-19 και έπειτα από αυτή».

¹ 8878/21 ADD 1.

ΕΚΤΙΜΩΝΤΑΣ ΟΤΙ

5. Η πανδημία COVID-19 και τα μέτρα ανάσχεσης έχουν σοβαρές αρνητικές κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Ωστόσο, οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα λόγω των προϋπαρχουσών διαρθρωτικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία στο σύνολό της.
6. Ο σεξισμός και τα βαθιά ριζωμένα στερεότυπα για τα φύλα, καθώς και οι συναφείς κοινωνικοί κανόνες και φραγμοί σε θεσμικό και διαρθρωτικό επίπεδο, δημιουργούν σοβαρά μακροπρόθεσμα μειονεκτήματα για τις γυναίκες στο περιβάλλον της αγοράς εργασίας. Η κρίση της COVID-19 επιδεινώνει τα παραπάνω προβλήματα, με αποτέλεσμα να τίθεται σε κίνδυνο η πρόοδος που έχει συντελεστεί έως τώρα όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Επίσης, τα προβλήματα επιφέρουν αρνητικές συνέπειες στην κοινωνία εν γένει, παρεμποδίζοντας, μεταξύ άλλων, τη βιώσιμη ανάπτυξη. Από την άλλη, όμως, καθώς τα διαρθρωτικά προβλήματα γίνονται καλύτερα αντιληπτά, η κρίση μπορεί επίσης να αποτελέσει κινητήρια δύναμη για την πραγματοποίηση των αναγκαίων αλλαγών.
7. Ενώ και οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν επηρεαστεί αρνητικά από την κρίση με διαφορετικούς τρόπους οι μεν από τους δε, η εμμένουσα ανισότητα των φύλων υπό τη μορφή του οριζόντιου διαχωρισμού είχε ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπερεκπροσωπούνται σε συγκεκριμένους τομείς, πολλοί από τους οποίους επλήγησαν ιδιαίτερα από την κρίση, όπως οι τομείς της υγείας και της φροντίδας, καθώς και οι τομείς του λιανικού εμπορίου και της φιλοξενίας.

8. Κατά την έξαρση της πανδημίας COVID-19, οι γυναίκες που απασχολούνται σε επαγγέλματα χαρακτηριζόμενα ως πρώτης ανάγκης βρίσκονται στην πρώτη γραμμή του αγώνα κατά της πανδημίας, καθώς σύμφωνα με εκτιμήσεις οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 76 % έως 95 % των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, των απασχολούμενων στην παροχή προσωπικής φροντίδας κατ' οίκον ή σε ιδρύματα, των εργαζομένων στην παιδική φροντίδα και των εκπαιδευτικών, των οικιακών καθαριστών και βοηθών και των φροντιστών που εργάζονται με ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία². Αν και η κατάσταση ανά κράτος μέλος είναι διαφορετική, σε πολλές περιπτώσεις το γεγονός αυτό συνεπάγεται ότι οι γυναίκες που απασχολούνται στα εν λόγω επαγγέλματα διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο προσβολής από τη νόσο COVID-19, αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα άγχους, μεγαλύτερο φόρτο και πολλές ώρες εργασίας καθώς και συνακόλουθες δυσκολίες στον συνδυασμό της επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής τους ζωής. Παράλληλα, πολλά από αυτά τα επαγγέλματα εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο σε σύγκριση με εργασία ίσης αξίας σε άλλους τομείς και να χαρακτηρίζονται από επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης. Η κρίση COVID-19 κατέστησε εμφανή αφενός τον βαθμό στον οποίο η κοινωνία και η οικονομία εξαρτώνται από τους εν λόγω τομείς και αφετέρου πόσο υποτιμημένοι είναι. Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι η πανδημία έχει οξύνει τη βία, την παρενόχληση και τον στιγματισμό των εργαζομένων στον τομέα της υγείας και της φροντίδας³.
9. Προσέτι, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στους οικονομικούς τομείς που επλήγησαν σοβαρά από τους περιορισμούς κυκλοφορίας και συχνά εργάζονται με προσωρινή, μερική ή επισφαλή απασχόληση. Δυσμενέστερη επίδραση σημειώθηκε στο ποσοστό των νέων γυναικών που είναι διαθέσιμες για εργασία αλλά δεν ζητούν εργασία και το οποίο αυξήθηκε σημαντικά (+6 ποσοστιαίες μονάδες έναντι του 2019⁴) και στο ποσοστό απασχόλησης των μεταναστριών που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ και το οποίο μειώθηκε στο 50 %⁵. Ειδικότερα οι γυναίκες με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο έμειναν στο περιθώριο της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας, οι γυναίκες κατέγραψαν καθόλα μεγαλύτερη μείωση των συνολικών πραγματικών ωρών εργασίας στο βασικό τους επάγγελμα⁶ και μετέβησαν από την ανεργία στην αεργία συχνότερα από ό, τι οι άνδρες⁷. Ωστόσο, η κατάσταση και τα διαθέσιμα δεδομένα εμφανίζουν διαφορές μεταξύ των κρατών μελών και σε ορισμένες περιπτώσεις συντρέχει πάραυτα ανάγκη για περαιτέρω δεδομένα ανά φύλο.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 29).

⁴ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 20).

⁵ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 12).

⁶ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 14).

⁷ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 17).

10. Οι θέσεις εργασίας που χάθηκαν στον τομέα του λιανικού εμπορίου, των τουριστικών καταλυμάτων, της φροντίδας σε κλειστές δομές, της οικιακής εργασίας και της κατασκευής ενδυμάτων ανέρχονται στο 40 % των θέσεων εργασίας που έχασαν οι γυναίκες συνολικά κατά το πρώτο κύμα της πανδημίας COVID-19⁸. Οι οικιακές υπηρεσίες και οι υπηρεσίες φροντίδας σε νοικοκυριά (με ποσοστό γυναικών 89 %) κατέγραψαν μείωση της απασχόλησης κατά 18 %⁹. Τα αρχικά μέτρα για την πανδημία και την ανάσχεσή της επηρέασαν σημαντικά τους αυτοαπασχολούμενους, καθώς και τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης, μεταξύ των οποίων οι γυναίκες υπέστησαν σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας: το 69 % των απωλειών που καταγράφηκαν σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης και το 48 % των απωλειών σε προσωρινές θέσεις εργασίας αφορούν γυναίκες· από την άλλη, αν και λιγότερο εκπροσωπούμενες στην ομάδα αυτήν, το 34 % των απωλειών που καταγράφηκαν στους αυτοαπασχολούμενους αφορούν πάραυτα γυναίκες¹⁰. Εξάλλου, η ανάκαμψη της απασχόλησης το καλοκαίρι του 2020 ήταν ισχυρότερη για τους άνδρες απ' ό,τι για τις γυναίκες¹¹.
11. Το ψηφιακό χάσμα μεταξύ των φύλων ενέχει τον κίνδυνο περιορισμού των ευκαιριών των γυναικών και της ατομικής τους ικανότητας να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που προκύπτουν από την αυξημένη χρήση της τηλεργασίας, όχι μόνο κατά τη διάρκεια της παρούσας κρίσης αλλά και στο μέλλον. Οι γυναίκες έχουν, κατά μέσον όρο, λιγότερη πρόσβαση, λιγότερη έκθεση και λιγότερη εμπειρία στις ψηφιακές τεχνολογίες απ' ό,τι οι άνδρες. Αυτό είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό για τις γυναίκες ηλικίας άνω των 54 ετών, οι οποίες εξακολουθούν να παρουσιάζουν ελλείψεις ως προς τις ψηφιακές δεξιότητες, ιδίως δε τις ψηφιακές δεξιότητες άνω των βασικών¹². Για τη συνέχιση της εφαρμογής της τηλεργασίας στον κόσμο της εργασίας του μέλλοντος πρέπει να εξασφαλιστούν ψηφιακές υποδομές και συνδέσεις για όλους, καθώς και ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων, με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες, ούτως ώστε να αντιμετωπιστεί κάθε μορφή ψηφιακού χάσματος μεταξύ των φύλων¹³.
12. Υπάρχουν αμυδρές ενδείξεις ότι ο αριθμός των γυναικών που επιλέγουν ανδροκρατούμενες θέσεις εργασίας μεγαλώνει, π.χ. θέσεις εργασίας στις ΤΠΕ — ένας τομέας που εμφάνισε σημαντική ετήσια αύξηση της απασχόλησης κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2020. Ωστόσο, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στον τομέα αυτό. Για παράδειγμα, μόνο 28 % της αύξησης της απασχόλησης στις δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών και τις συναφείς δραστηριότητες αφορούσε γυναίκες¹⁴.

⁸ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 23).

⁹ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 21).

¹⁰ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 26).

¹¹ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 11, 16).

¹² Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 35-36).

¹³ Βλ. γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, 1.6.

¹⁴ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 23-24).

13. Σε πολλά κράτη μέλη, οι γυναίκες επηρεάστηκαν περισσότερο από τους άνδρες από τη μείωση των μισθολογικών επιπέδων κατά το πρώτο εξάμηνο του 2020¹⁵, γεγονός που ενέχει τον κίνδυνο αύξησης της ήδη σημαντικής ανισότητας των φύλων όσον αφορά τα συνταξιοδοτικά εισοδήματα και την ποιότητα ζωής μετά τη συνταξιοδότηση¹⁶. Περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες είναι σε αναρρωτική άδεια ή άδεια παροχής φροντίδας μετ' αποδοχών ή λαμβάνουν ενίσχυση για την κάλυψη των εξόδων διαβίωσης ή των αναγκών του νοικοκυριού, ενώ περισσότεροι άνδρες από ό,τι γυναίκες λαμβάνουν — και συνήθως μεγαλύτερα — επιδόματα ανεργίας ή μισθολογική στήριξη. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, περισσότερες γυναίκες, ιδίως γυναίκες σε ηλικία εργασίας, ανέφεραν οικονομικές δυσκολίες, οι οποίες κυμαίνονταν από την αδυναμία να διατηρήσουν το βιοτικό τους επίπεδο έως την αδυναμία να εξασφαλίσουν τα προς το ζην.
14. Η συνεχιζόμενη ανισότητα μεταξύ των φύλων με τη μορφή άνισης κατανομής των οικιακών εργασιών και των καθηκόντων παροχής φροντίδας εντός του νοικοκυριού είχε ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να επωμισθούν δυσανάλογο μερίδιο της μη αμειβόμενης εργασίας που αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19 μετά τη μείωση της παροχής υπηρεσιών φροντίδας, το κλείσιμο των σχολείων και τις απαιτήσεις της διαδικτυακής εκπαίδευσης, την αύξηση των συνήθων οικιακών εργασιών και τη μη διαθεσιμότητα εξωτερικών οικιακών υπηρεσιών, καθώς και την έλλειψη πρόσβασης σε άτυπη βοήθεια¹⁷. Η συστημική μισθολογική ανισότητα επίσης προξένησε αποκλίσεις μεταξύ των φύλων σε ορισμένα κράτη μέλη όσον αφορά τη χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους στη διάρκεια της πανδημίας, δεδομένου ότι η χρήση ανάλογων αδειών ήταν υψηλότερη στους κόλπους των γυναικών από ό,τι στον ανδρών. Οι ανισότητες αυτές έχουν ενδεχομένως αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία, τις μακροπρόθεσμες προοπτικές στην αγορά εργασίας και στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ενώ ελλοχεύει ο κίνδυνος ενίσχυσης των στερεοτυπικών ρόλων των φύλων. Οι ευθύνες παροχής φροντίδας βαρύνουν συχνότερα τις γυναίκες, γεγονός που ήταν ήδη ένας από τους κύριους λόγους για την απουσία επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών ακόμη και πριν από την κρίση.

¹⁵ ΔΟΕ (2020), Παγκόσμια έκθεση για τους μισθούς 2020-2021.

¹⁶ Eurofound (2020), «Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (Γυναίκες και ισότητα στην αγορά εργασίας: Η COVID-19 ανέτρεψε τις πρόσφατες νίκες;), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

¹⁷ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 50).

15. Στη διάρκεια του πρώτου κύματος της πανδημίας COVID-19, παρόλο που οι άνδρες αύξησαν τη συμμετοχή τους στη μη αμειβόμενη εργασία παροχής φροντίδας, οι γυναίκες εξακολούθησαν να αφιερώνουν περισσότερες ώρες από τους άνδρες στη φροντίδα και την εκπαίδευση των παιδιών/εγγονών τους (12,6 ώρες την εβδομάδα έναντι 7,8 για τους άνδρες) και τη φροντίδα ηλικιωμένων συγγενών ή συγγενών με αναπηρία (4,5 ώρες την εβδομάδα έναντι 2,8 για τους άνδρες), και συνάμα το μαγείρεμα και τις οικιακές εργασίες (18,4 ώρες την εβδομάδα έναντι 12,1 για τους άνδρες)¹⁸. Το προσωρινό κλείσιμο σχολείων και υπηρεσιών παιδικής φροντίδας στη διάρκεια των περιορισμών κυκλοφορίας αύξησε τον χρόνο και τις προσπάθειες που δαπανώνται για τη φροντίδα των παιδιών, ιδίως για τις εργαζόμενες γυναίκες με παιδιά κάτω των 12 ετών, οι οποίες ανέφεραν ότι αφιερώνουν περίπου 54 ώρες την εβδομάδα για τη φροντίδα των παιδιών έναντι 32 ωρών που αφιερώνουν οι εργαζόμενοι άνδρες (καλοκαίρι του 2020)¹⁹. Επιπλέον, περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες ανέφεραν γενική επιδείνωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως δυσχέρεια στη συγκέντρωσή τους στην εργασία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, καθώς και την αίσθηση ότι εμποδίζονται να αφιερώσουν χρόνο στην οικογένειά τους και ότι αισθάνονται πιο κουρασμένες όταν κάνουν τις δουλειές του σπιτιού μετά την επιστροφή από την εργασία. Οι μητέρες εμπλέκονταν σε μεγαλύτερο βαθμό στη διαδικτυακή εκπαίδευση, πράγμα που σήμαινε επιπρόσθετη πίεση. Ιδιαίτερες πιέσεις υφίστανται οι μόνοι γονείς, κυρίως γυναίκες, που δεν μπορούν να μοιραστούν με άλλον τις απαιτήσεις φροντίδας και γενικά διαθέτουν χαμηλότερους οικονομικούς πόρους, οι γυναίκες και οι άνδρες σε θέσεις εργασίας χαρακτηριζόμενες ως πρώτης ανάγκης και δεν μπορούν να μείνουν στο σπίτι για να φροντίσουν παιδιά, καθώς και οι τηλεεργαζόμενοι, ιδίως αν έχουν μικρά παιδιά, η παραγωγικότητα των οποίων επηρεάζεται από τα αυξημένα πολλαπλά καθήκοντα και τις διακοπές στην εργασία, τον πρόσθετο φόρτο εργασίας και τη μεγαλύτερη διανοητική επιβάρυνση²⁰.
16. Πράγματι, τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας δείχνουν ότι οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και η τηλεργασία, και ιδίως η κατ' οίκον εργασία, μπορούν να διευκολύνουν την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής και να ενισχύσουν την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας μόνον εάν συνοδεύονται από μέτρα για την ισότητα των φύλων και ευνοϊκές για την οικογένεια πολιτικές και οργανωτικές πρακτικές, υπό τον όρο ότι η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία τυγχάνει προστασίας.

¹⁸ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 43).

¹⁹ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 45).

²⁰ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 48-49).

17. Μια ξεκάθαρη ανησυχία για το μέλλον της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών προκύπτει σε συνάρτηση με την τάση να χρησιμοποιείται η τηλεργασία ως εργαλείο για τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής (πράγμα που ενδεχομένως εξηγεί το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών από ό, τι ανδρών τακτικά εργαζομένων από το σπίτι) και την αναδυόμενη εκτίμηση ότι το 45 % των γυναικών (έναντι του 30 % των ανδρών) έχει τηλεργάσιμη απασχόληση²¹. Είναι επομένως αναγκαίο να αντιμετωπιστούν ορισμένοι κίνδυνοι που συνδέονται με την τηλεργασία και τους οποίους αποκάλυψε η κρίση COVID-19, μεταξύ άλλων δε ο κίνδυνος να καταστεί η τηλεργασία εναλλακτική επιλογή αντί της εργασίας στο γραφείο κυρίως για τις γυναίκες²². ο κίνδυνος αύξησης της μη αμειβόμενης εργασίας των γυναικών,²³ γεγονός που ενδέχεται να ενισχύσει τους στερεότυπους ρόλους των φύλων, μεταξύ άλλων όσον αφορά την οικιακή εργασία και την παροχή φροντίδας· ο κίνδυνος εντατικότερης εργασίας και σύγχυσης των ορίων μεταξύ αμειβόμενης εργασίας και ιδιωτικής ζωής· ο κίνδυνος μικρότερης προβολής των γυναικών στην εργασιακή κοινότητα και παρακώλυσης της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών· και ο κίνδυνος αύξησης της διαδικτυακής βίας και της παρενόχλησης των γυναικών.
18. Εν τω μεταξύ, η παρούσα κρίση προσφέρει επίσης μια ευκαιρία προβληματισμού σχετικά με τους κανόνες και τις πρακτικές στον τομέα της τηλεργασίας, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, με σκοπό τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ευέλικτων και υγιών εργασιακών διευθετήσεων που θα διευκολύνουν, μεταξύ άλλων, τον συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής.
19. Πολλοί από τους παράγοντες που προκαλούν ή διαιωνίζουν τη βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών έχουν ενταθεί λόγω των προληπτικών περιορισμών της κυκλοφορίας, της επιδείνωσης των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών και της απώλεια θέσεων εργασίας. Νεότερα δεδομένα σε πολλά κράτη μέλη δείχνουν ότι η έμφυλη βία, η ενδοοικογενειακή βία, η βία μεταξύ συντρόφων και άλλες μορφές βίας και παρενόχλησης αυξήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας, τόσο εντός όσο και εκτός διαδικτύου. Πρόκειται για σοβαρή παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εμπόδιο στην πλήρη συμμετοχή των γυναικών και των κοριτσιών σε όλα τα πεδία της ζωής. Ως εκ τούτου, απαιτείται συντονισμένη δράση από όλους τους αρμόδιους φορείς για την καταπολέμηση αυτού του προβλήματος, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για την προώθηση και τη στήριξη της οικονομικής χειραφέτησης και της ανεξαρτησίας των γυναικών, που μπορούν να τις βοηθήσουν να ξεφύγουν από καταστάσεις βίας.

²¹ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 32).

²² Βλ. το ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 48, 63) και τη γνωμοδότηση της EOKΕ, 1.1.

²³ Βλ. γνωμοδότηση της EOKΕ, 1.1.

20. Στη διάρκεια της κρίσης COVID-19 παρατηρήθηκε επίσης μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών σε μη αμειβόμενη παροχή φροντίδας και σε οικιακές εργασίες, για παράδειγμα, στις περιπτώσεις όπου οι πατέρες εργάζονταν από το σπίτι ή οι άνδρες συνεισέφεραν σε καθήκοντα παροχής φροντίδας, επειδή οι γυναίκες εργάζονταν σε επαγγέλματα χαρακτηριζόμενα ως πρώτης ανάγκης. Ωστόσο, για να επέλθουν μόνιμες αλλαγές, θα έπρεπε να ξεπεραστούν οι αρτηριοσκληρωτικές νοοτροπίες απέναντι στα στερεότυπα για τους ρόλους των φύλων, ο σεξισμός και οι ανισότητες στις αποδοχές, αλλά και να ληφθούν μέτρα που θα ενθαρρύνουν και θα διευκολύνουν τον επιμερισμό της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας παροχής φροντίδας ισότιμα μεταξύ γυναικών και ανδρών²⁴.
21. Τέλος, η συνεχιζόμενη ανισότητα των φύλων με τη μορφή του κάθετου διαχωρισμού είχε ως αποτέλεσμα να εξακολουθούν οι γυναίκες να υποεκπροσωπούνται στη λήψη αποφάσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης και κατά τον σχεδιασμό των μέτρων ανάκαμψης.
22. Μολονότι στην ΕΕ οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των επαγγελματιών του τομέα της υγείας και βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της μάχης κατά της πανδημίας, υποεκπροσωπούνται στις ηγετικές θέσεις και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης²⁵. Εξάλλου, μόνο στο 3,5 % των 115 ταυτοποιημένων ειδικών ομάδων λήψης αποφάσεων και εμπειρογνομόνων για τη νόσο COVID-19 παγκοσμίως η εκπροσώπηση των φύλων είναι ισότιμη στους κόλπους των μελών τους, ενώ στο 85,2 % των περιπτώσεων η πλειονότητα είναι άνδρες²⁶.
23. Υπάρχει ο κίνδυνος να μην επωφεληθούν οι γυναίκες εξίσου από τα μέτρα ανασυγκρότησης μετά την κρίση, για παράδειγμα, εάν τα μέτρα αυτά επικεντρώνονται σε ανδροκρατούμενους τομείς της οικονομίας και δεν περιλαμβάνουν ειδικές διατάξεις που αποσκοπούν στην ένταξη των γυναικών και των κοριτσιών ή εάν τα μέτρα αυτά επικεντρώνονται μόνο σε εργαζομένους που έχασαν τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια της κρίσης, παραμελώντας όσους είχαν ήδη αποκλειστεί από την αγορά εργασίας πριν από την κρίση.

²⁴ Βλ. ερευνητικό σημείωμα του EIGE (8878/21 ADD 1, σ. 43-44).

²⁵ ΟΟΣΑ (2020), «Women at the core of the fight against Covid-19 crisis» (Οι γυναίκες στο επίκεντρο της προσπάθειας για την καταπολέμηση της νόσου COVID-19), OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Έκδοση 1ης Απριλίου 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. (2020), Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking, BMJ Global Health.

24. Με δεδομένες τις ήδη γνωσμένες και τις νεοαναδυόμενες επιπτώσεις της κρίσης COVID-19 στις γυναίκες, υφίσταται πλέον επείγουσα ανάγκη να ενσωματωθεί η διάσταση της ισότητας των φύλων σε βραχυπρόθεσμα μέτρα έκτακτης ανάγκης και μακροπρόθεσμης ανασυγκρότησης, καθώς και να εξασφαλιστεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών στη διαχείριση της κρίσης COVID-19, μεταξύ άλλων προκειμένου να αποφευχθεί η περαιτέρω επιδείνωση των προϋπαρχουσών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και να διασφαλιστεί ότι δεν θα χαθούν τα πρότερα οφέλη.
25. Αυτό αποτελεί προϋπόθεση για την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που διακηρύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017 και στον οποίο η ισότητα των φύλων και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατοχυρώνονται στις Αρχές 2 και 9 αντίστοιχα. Το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων προτείνει μια σειρά πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και την προαγωγή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και προτείνει ένα στόχο να μειωθεί κατά το ήμισυ τουλάχιστον το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση έως το 2030.
26. Το νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη αναγγέλλει μια σειρά δράσεων στόχος των οποίων είναι διασφαλιστεί ότι η ισότιμη παρουσία των κοριτσιών και των γυναικών στις σπουδές ΤΠΕ με τα αγόρια και τους άνδρες, καθώς και η ισότιμη συμμετοχή τους στην ανάπτυξη επιχειρηματικών και ψηφιακών δεξιοτήτων.
27. Επίσης, η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2020-2025 αναφέρει ότι «η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει σημαντικό θετικό αντίκτυπο στην οικονομία, ιδίως στο πλαίσιο της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού και της έλλειψης δεξιοτήτων. Επιπλέον, ενισχύει τη θέση των γυναικών ώστε να μπορούν να χαράζουν τη δική τους πορεία, να συμμετέχουν ενεργά στον δημόσιο βίο και να είναι οικονομικά ανεξάρτητες.»
28. Τα παρόντα συμπεράσματα βασίζονται σε προηγούμενες εργασίες και πολιτικές δεσμεύσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής και αρμόδιων φορέων, καθώς και στα έγγραφα του παραρτήματος.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, σύμφωνα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους και λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες, αλλά και με σεβασμό του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

29. Να διασφαλίσουν ότι τα εθνικά σχέδια ανάκαμψης και ανθεκτικότητας²⁷ σέβονται τη δέσμευση για ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών για όλους, σύμφωνα με τις αρχές 2 και 3 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, τον στόχο 5 του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη και, κατά περίπτωση, την εθνική στρατηγική για την ισότητα των φύλων.
30. Για τον σκοπό αυτόν, να χρησιμοποιούν μεθόδους και εργαλεία ανάλυσης με γνώμονα το φύλο, (π.χ. αξιολόγηση επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο, ποιοτικά δεδομένα ανά φύλο και σχετικούς ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες για την ισότητα των φύλων) και διατομεακή ανάλυση σε όλους τους τομείς, αποφεύγοντας παράλληλα τυχόν περιττό διοικητικό φόρτο.
31. Να ενσωματώνουν την ισότητα των φύλων στους εθνικούς κανονισμούς και τα μέσα εφαρμογής των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών ταμείων και να παρακολουθούν τις επιπτώσεις στις γυναίκες και τους άνδρες, κατά περίπτωση.

²⁷ Βλ. κανονισμό (ΕΕ) 2021/241 για τη θέσπιση του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, άρθρο 18 παράγραφος 4 στοιχείο ιε).

32. Να προάγουν και να ενσωματώνουν την ισότητα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες για όλους στον σχεδιασμό και την εφαρμογή μέτρων ανάκαμψης, σε όλους τους τομείς και βάσει των υφιστάμενων δεδομένων σχετικά με τις ανά φύλο επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19, λαμβάνοντας υπόψη τη διατομεακότητα και τις πολλαπλές διακρίσεις. Τα σχετικά εθνικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα:
- α) Μέτρα για τη στήριξη των εργαζομένων σε οικονομικούς τομείς που έχουν πληγεί σοβαρά, όπως το λιανικό εμπόριο, οι δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών φιλοξενίας και ο τουρισμός, τα οποία ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, των γυναικών με μειωμένο ωράριο απασχόλησης, των γυναικών που μεταβαίνουν προς την αεργία και των άνεργων γυναικών, ιδίως των νεαρών άνεργων γυναικών και των άνεργων μεταναστριών, και εστιάζουν σε πτυχές όπως οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, η επανειδίκευση και η αναβάθμιση δεξιοτήτων, οι ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας και η επιχειρηματικότητα.
 - β) Μέτρα που εξασφαλίζουν ισότιμη πρόσβαση στην υποστήριξη για την εύρεση απασχόλησης ή κατάρτισης για τους ανέργους που ήταν ήδη αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας πριν από την κρίση COVID-19.
 - γ) Μέτρα για την ενίσχυση του καθεστώτος των εργαζομένων σε θέσεις πρώτης ανάγκης, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε επαγγέλματα και τομείς που σχετίζονται με την υγεία και τη φροντίδα, οι οποίοι συχνά λαμβάνουν χαμηλή αμοιβή, και των οποίων η θεμελιώδης σπουδαιότητα αναδείχθηκε καταφανώς στη διάρκεια της κρίσης COVID-19, με ιδιαίτερη προσοχή σε πτυχές όπως οι δίκαιοι μισθοί, οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, η πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση και οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας.
 - δ) Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και τη βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας των οικιακών βοηθών, με ιδιαίτερη προσοχή στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των πολυάριθμων μεταναστριών που εργάζονται στον εν λόγω τομέα.
 - ε) Μέτρα για την προώθηση πιο ισορροπημένης, από άποψη φύλου, αξιοποίησης των μέτρων στήριξης που λαμβάνονται λόγω της κρίσης στον τομέα της φροντίδας από τις γυναίκες και τους άνδρες.

- στ) Μέτρα για τη βελτίωση των δημόσιων υποδομών, εγκαταστάσεων και υπηρεσιών στον τομέα της φροντίδας, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες.
 - ζ) Μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας COVID-19 όσον αφορά την έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της βίας μεταξύ συντρόφων, της ενδοοικογενειακής βίας και της διαδικτυακής βίας, μεταξύ άλλων μέσω της παροχής υπηρεσιών υποστήριξης στα θύματα.
 - η) Μέτρα για την προώθηση της συμπερίληψης των γυναικών και των κοριτσιών σε ευκαιρίες απασχόλησης ή κατάρτισης σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς, όπως οι τομείς STEM²⁸, συμπεριλαμβανομένων ιδιαίτερα των ΤΠΕ.
33. Να εξετάσουν λυσιτελώς την εξισορρόπηση της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών με μέτρα όπως τα ακόλουθα:
- α) Μέτρα που διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των τηλεργαζομένων, απολαμβάνουν τις ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, μεταξύ των οποίων η ισότιμη πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων.
 - β) Μέτρα που προωθούν την ισοκατανομή της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας παροχής φροντίδας και των οικιακών εργασιών μεταξύ γυναικών και ανδρών, μεταξύ άλλων με κίνητρα για τους άνδρες, ώστε να συμμετέχουν περισσότερο στη μη αμειβόμενη εργασία παροχής φροντίδας.
 - γ) Μέτρα που διασφαλίζουν ταχεία και αποτελεσματική εφαρμογή της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, λαμβάνοντας υπόψη τις ανησυχίες πουγέννησε η κρίση COVID-19.
 - δ) Επενδύσεις σε ψηφιακές υποδομές και συνδέσεις για όλους, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, κοινόχρηστων χώρων σε τοπικό επίπεδο που διευκολύνουν την τηλεργασία εκτός οικίας, και ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων, με ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των ΜΜΕ.

²⁸ Φυσικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά.

- ε) Προώθηση οργανωτικών νοοτροπιών, πολιτικών και πρακτικών στους εργοδότες, οι οποίες ευνοούν την ευημερία και την παραγωγικότητα, προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και καταπολεμούν τα έμφυλα στερεότυπα, μεταξύ άλλων μέσω της προώθησης της κατάρτισης και της παρότρυνσης των διευθυντικών στελεχών να υιοθετήσουν ευέλικτη προσέγγιση και να λαμβάνουν υπόψη, μεταξύ άλλων, την ποικιλία των εργασιακών σχημάτων και τις διαφορετικές καταστάσεις των εργαζομένων, ιδίως την οικογενειακή τους κατάσταση και την κατάσταση των μόνων γονέων και των γυναικών με αναπηρία· μέσω της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο· και μέσω κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων στο πλαίσιο της τηλεργασίας.
34. Να εξετάσουν το ενδεχόμενο ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου πλαισίου για τον επιμερισμό της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας σε ισότιμη βάση μεταξύ γυναικών και ανδρών, το οποίο αποτελεί προϋπόθεση για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Ένα τέτοιο πλαίσιο θα περιλάμβανε τη διαθεσιμότητα οικονομικά προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών εκπαίδευσης και φροντίδας για παιδιά και εξαρτώμενα άτομα, ευέλικτες, υγιείς και εύλογες ρυθμίσεις εργασίας και ευκαιρίες για τους εργαζομένους να μειώσουν ή να προσαρμόσουν προσωρινά το ωράριο εργασίας τους, καθώς και μείωση των οικονομικών αντικινήτρων που ενθαρρύνουν και δικαιώνουν τον άνισο επιμερισμό της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας και της αμειβόμενης εργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
35. Να εξακολουθήσουν να εφαρμόζουν αποτελεσματικά μέτρα για την αντιμετώπιση του οριζόντιου διαχωρισμού στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τα επαγγέλματα σε όλα τα επίπεδα, προάγοντας την ισότιμη πρόσβαση σε όλα τα εκπαιδευτικά πεδία και τη διαφοροποίηση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πορείας των γυναικών και των ανδρών. Ειδικότερα, να προωθήσουν ενεργά την πρόσβαση των κοριτσιών και των γυναικών στις τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας και να αντιμετωπίσουν κάθε μορφή ψηφιακού χάσματος μεταξύ των φύλων, όπως με τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων των κοριτσιών και των γυναικών και με την ενθάρρυνση των κοριτσιών να επιλέγουν τομείς σπουδών STEM και ιδίως στις ΤΠΕ.

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

36. Να ενισχύσουν συγκεκριμένες δράσεις για την καταπολέμηση των διαρθρωτικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβανομένου του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού, και ιδίως του ψηφιακού χάσματος μεταξύ των φύλων, καθώς και του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και της άνισης κατανομής των μη αμειβόμενων καθηκόντων παροχής φροντίδας και οικιακών καθηκόντων, μεταξύ άλλων και στο πλαίσιο του συνδυασμού επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής.
37. Να λάβουν μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών, ιδίως μέσω της προστασίας και της ενδυνάμωσης των θυμάτων και των επιβισάντων, συμπεριλαμβανομένων της βίας μεταξύ συντρόφων, της ενδοοικογενειακής βίας, της διαδικτυακής βίας και της παρενόχλησης.
38. Να αναβαθμίσουν τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων και να ενισχύσουν την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών ως πολιτική προτεραιότητα, ιδίως στο πλαίσιο των πολιτικών για την αντιμετώπιση της κρίσης COVID-19 και των συνεπειών της.
39. Να αναπτύξουν και να διαδώσουν περισσότερα δεδομένα ανά φύλο, πληροφορίες και έρευνες σχετικά με τον αντίκτυπο της νόσου COVID-19 στην ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων:
 - α) Τις επιπτώσεις της αυξημένης τηλεργασίας στην ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο του συνδυασμού της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής, λαμβάνοντας υπόψη τη σχετική επικράτηση της τηλεργασίας όσον αφορά γυναίκες και άντρες, και τον αντίκτυπο του προσωρινού κλεισίματος σχολείων και εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας, καθώς και τις διαφορετικές νοικοκυρικές δομές και τις εργασιακές τους ρυθμίσεις.
 - β) Τον βαθμό της αυξημένης συμμετοχής των ανδρών στις οικιακές εργασίες και στη μη αμειβόμενη εργασία παροχής φροντίδας στη διάρκεια της πανδημίας, καθώς και τους λόγους και τον αντίκτυπό της.
 - γ) Τον αντίκτυπο της κρίσης στα μοτίβα εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ωρών εργασίας, της αεργίας και της διακοπής της εργασίας.
 - δ) Τη λήψη γονικών αδειών, αδειών για οικογενειακούς λόγους και για τα παιδιά.

40. Να διεξαγάγουν έρευνα σχετικά με την αξία της μη αμειβόμενης εργασίας παροχής φροντίδας και, κατά περίπτωση, να συμπεριλάβουν τη μη αμειβόμενη εργασία παροχής φροντίδας στις μακροοικονομικές αναλύσεις και στις αναλύσεις της αγοράς εργασίας, καθώς και στον σχεδιασμό των πολιτικών για την εργασία και την απασχόληση, και να αναπτύξουν πρόσθετους δείκτες για τη μέτρηση των μακροοικονομικών επιδόσεων, συμπεριλαμβανομένης της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας παροχής φροντίδας, της οικονομίας της παροχής φροντίδας και των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη χρήση του χρόνου.
41. Να συλλέγουν και να διαδίδουν τις υπάρχουσες ορθές πρακτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της τηλεργασίας.
42. Να δράσουν ώστε να διευκολύνουν τον συνδυασμό της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής, τόσο για τις γυναίκες όσο και τους άνδρες, με τη λήψη μέτρων όπως τα ακόλουθα:
- α) Μέτρα για την προώθηση του ίσου επιμερισμού της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας παροχής φροντίδας και των οικιακών εργασιών μεταξύ γυναικών και ανδρών και για την παροχή κινήτρων στους άνδρες, ώστε να συμμετέχουν στις διαθέσιμες ευνοϊκές για την οικογένεια πολιτικές, μεταξύ άλλων με τη λήψη αδειών για οικογενειακούς λόγους.
 - β) Μέτρα για την ανάπτυξη της τηλεργασίας και για τη διαχείριση των μεταβαλλόμενων μοτίβων εργασίας, με τρόπους που προάγουν την ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών και τον συνδυασμό της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής, όπως για παράδειγμα:
 - i. Αναθεώρηση του νομικού και κανονιστικού πλαισίου ή των κατευθυντήριων γραμμών, όπου κρίνεται σκόπιμο, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι ΜΜΕ δεν επηρεάζονται δυσανάλογα και ότι λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες τους. Μεταξύ των πτυχών που κρίνεται σκόπιμο να εξεταστούν θα μπορούσε να περιλαμβάνεται η μεγαλύτερη ευελιξία μεταξύ της εργασίας στο γραφείο και της εργασίας κατ' οίκον· ευελιξία ωραρίου, συμπεριλαμβανομένων υγιών και εξατομικευμένων ρυθμίσεων για τον χρόνο εργασίας· προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των εργονομικών παραμέτρων· το δικαίωμα στην αποσύνδεση· άδεια παροχής φροντίδας· προστασία από την απόλυση· πρακτικές εποπτείας και επίβλεψης· και η κοινωνική προστασία, ιδίως όσον αφορά την αποζημίωση για αποχωρήσεις από την αγορά εργασίας σε περιπτώσεις που συνδέονται με την παροχή φροντίδας.

- ii. Εξασφάλιση της διαθεσιμότητας ποιοτικών, οικονομικά προσιτών, προσβάσιμων και ποικίλων υπηρεσιών φροντίδας, κατ' οίκον ή εκτός σπιτιού (εξωτερική ανάθεση καθηκόντων φροντίδας), μεταξύ άλλων με τη βελτίωση των υποδομών υποστηρικτικής φροντίδας (π.χ. υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, σύμφωνα με τους στόχους της Βαρκελώνης, και υπηρεσίες φροντίδας ηλικιωμένων) καλύπτοντας έτσι ποικίλες απαιτήσεις και καταστάσεις, ώστε να διασφαλίζεται ότι η πρόκληση του συνδυασμού εργασίας και παροχής φροντίδας δεν επιδεινώνεται, με την τηλεργασία, εις βάρος των γυναικών. Να εξασφαλίζεται ότι οι υπηρεσίες αυτές είναι διαθέσιμες σε όλους τους εργαζομένους, μηδέ εξαιρουμένων των τηλεεργαζομένων.
43. Να καταπολεμήσουν τις προκαταλήψεις στα συστήματα αξιολόγησης της εργασίας και να προαγάγουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με την αξία της μη αμειβόμενης και της αμειβόμενης εργασίας παροχής φροντίδας για τη βιωσιμότητα των κοινωνιών και των οικονομιών μας.
44. Να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν στοχευμένα μέτρα για την καταπολέμηση του σεξισμού και των έμφυλων στερεοτύπων τα οποία περιορίζουν τις επιλογές των κοριτσιών, των αγοριών, των γυναικών και των ανδρών στην εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία, καθώς επίσης να αναλάβουν διεπιστημονική και διατομεακή έρευνα σχετικά με τη φύση των έμφυλων στερεοτύπων και τον αντίκτυπό τους στην ισότητα των φύλων, ιδίως ως προς την απασχόληση.
45. Σε συνεργασία με οργανισμούς που χρηματοδοτούν και διεξάγουν έρευνες, να αναλύουν και να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση των πιθανών επιπτώσεων της έξαρσης της νόσου COVID-19 ανά φύλο στις συνθήκες εργασίας, στη σταδιοδρομία και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ερευνητών, με ιδιαίτερη έμφαση στις ερευνήτριες, τις εκπαιδευτικούς και τις μαθήτριες, αναγνωρίζοντας ότι οι γυναίκες που βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια.
46. Να ενισχύσουν συγκεκριμένες δράσεις, ώστε να εξασφαλισθεί η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να προωθηθεί η επιχειρηματικότητα των γυναικών, απαραίτητες προϋποθέσεις για μακροπρόθεσμη οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, για την ισότητα των φύλων και για την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών.

47. Να εντείνουν μέτρα με στόχο την ενίσχυση του ρόλου και την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο διαδικασιών που διαμορφώνουν την αντίδραση στην COVID-19, και την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των γυναικών και των ανδρών στη λήψη αποφάσεων ως μέσο εξασφάλισης πολιτικών, νομοθετημάτων και εφαρμογής που συνεκτιμούν τη διάσταση του φύλου. Αυτό θα επιτρέψει την κατάλληλη μετουσίωση των αναγκών, των προοπτικών, των γνώσεων και των δεξιοτήτων των γυναικών και των κοριτσιών σε πολιτικές οι οποίες θα επιφέρουν μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμβάλλοντας έτσι σε μια δίκαιη και βιώσιμη ανάκαμψη.
48. Να επεξεργαστούν από κοινού την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των αρχών 2 και 3.
49. Να διασφαλίσουν ότι η διάσταση του φύλου θα συνεκτιμάται και θα προωθείται καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησης, της παρακολούθησης, της υποβολής εκθέσεων και της αξιολόγησης των συναφών χρηματοδοτικών προγραμμάτων της ΕΕ.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

50. Να παρουσιάσει μια αναθεώρηση των στόχων της Βαρκελώνης με σκοπό την ενίσχυση της ανοδικής σύγκλισης στην παροχή ποιοτικής προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας στα κράτη μέλη.
51. Να συνεκτιμήσει την ισότητα των φύλων στον καθορισμό της μεθοδολογίας για την υποβολή εκθέσεων σχετικά με τις κοινωνικές δαπάνες στο πλαίσιο του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, σύμφωνα με τους κανόνες που καθορίζονται στο συγκεκριμένο μέσο, και να την ενσωματώσει στην έκθεση επανεξέτασης σχετικά με την εφαρμογή του μηχανισμού.
52. Να αποτιμήσει και να υποστηρίξει μέτρα για την αντιμετώπιση των έμφυλων επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στους δέκτες φροντίδας, ιδίως στους ηλικιωμένους, και στους παρόχους φροντίδας, καθώς και στην κοινωνία και την οικονομία γενικότερα, συμπεριλαμβανομένου του τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας. Να εξετάσει τη θέσπιση μέτρων για την ενίσχυση της ανοδικής σύγκλισης στην παροχή μακροχρόνιας φροντίδας.
53. Να εξετάσει την κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να ακολουθήσει μια προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις συναφείς πτυχές του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση του 2020, κατά περίπτωση.
54. Να προβεί σε περαιτέρω έρευνα σχετικά με τον αντίκτυπο της κρίσης COVID-19 στην ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων μέσω του EIGE.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ:

55. Στο πλαίσιο των εντολών τους και του σχεδίου δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, να εξακολουθήσουν να ενσωματώνουν την προοπτική της ισότητας των φύλων στην ανάλυση που διενεργούν για τους σχετικούς τομείς πολιτικής, μεταξύ άλλων κατά την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19 και των συνεπειών της.

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

56. Να επιδιώξουν ενεργά την ισότητα των φύλων κατά την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19 και των συνεπειών της και να ενισχύσουν συγκεκριμένες δράσεις για την καταπολέμηση των διαρθρωτικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβανομένου του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού, και ιδίως του ψηφιακού χάσματος, καθώς και του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και της άνισης κατανομής των μη αμειβόμενων καθηκόντων παροχής φροντίδας και οικιακών καθηκόντων, μεταξύ άλλων και στο πλαίσιο του συνδυασμού επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής.
57. Να αναδιαμορφώσουν τις πρακτικές τηλεργασίας, ιδίως όσον αφορά τους εργαζομένους κατ' οίκον, και να εξετάσουν τα μεταβαλλόμενα εργασιακά πρότυπα, όπως ο συνδυασμός της εργασίας γραφείου και κατ' οίκον, με τρόπους που προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και την εξισορρόπηση της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής, στο πλαίσιο τομεακού ή εταιρικού κοινωνικού διαλόγου ή διμερών διαπραγματεύσεων με τον εργοδότη.
58. Να προαγάγουν, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, οργανωσιακές πρακτικές και μια οργανωσιακή κουλτούρα που καταπολεμάει τον σεξισμό, την έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας και της βίας στον χώρο εργασίας, και τα έμφυλα στερεότυπα. Να επιδιώκουν την ενίσχυση της ευεξίας στην εργασία και της παραγωγικότητας, μεταξύ άλλων και μέσω πολιτικών και πρακτικών ευνοϊκών για την ισότητα· μέσω κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων στο πλαίσιο της τηλεργασίας· διασφαλίζοντας ότι η τηλεργασία αποτελεί προαιρετική επιλογή· και βελτιώνοντας την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.
59. Να ενθαρρύνουν όλα τα διευθυντικά στελέχη να υιοθετήσουν μια ευέλικτη προσέγγιση όσον αφορά την τηλεργασία, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, την ποικιλία των εργασιακών μοτίβων και των υπηρεσιακών αναγκών, καθώς και τις διαφορετικές καταστάσεις των εργαζομένων και των οικογενειών τους, συμπεριλαμβανομένων των μόνων γονέων.

Έγγραφα αναφοράς

1. Διοργανικό έγγραφο της ΕΕ

Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων

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

2. Νομοθεσία της ΕΕ

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

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

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

Κανονισμός (ΕΕ) 2021/241 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας. (ΕΕ L 57 της 18.2.2021, σ. 17)

3. Συμβούλιο

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

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Γυναίκες και Οικονομία: Συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή ως προϋπόθεση της ίσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας (17816/11)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση σε αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς (7017/15)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ (6889/17)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με ενισχυμένα μέτρα για να μειωθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και την απασχόληση (15468/17)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: κυριότερες πολιτικές και μέτρα (10349/19)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την οικονομία της ευημερίας (13432/19)
- Σχέδιο συμπερασμάτων σχετικά με οικονομίες ίσων ευκαιριών ως προς το φύλο στην ΕΕ: Η μελλοντική πορεία: Απολογισμός των 25 ετών εφαρμογής της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου (14938/19)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση της ευεξίας στην εργασία (8688/20)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: Αποτίμηση και καταμερισμός της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας (13584/20)

4. Τριάδα Προεδριών

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

5. Ευρωπαϊκή Επιτροπή

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

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

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

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

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

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

Ανακοίνωση με τίτλο «Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση (2021-2027) Επαναπροσδιορίζοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ψηφιακή εποχή», COM(2020) 624 final

Έκθεση του 2021 για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (6774/21)

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

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

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

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

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

Ανακοίνωση «Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο δεξιοτήτων για βιώσιμη ανταγωνιστικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και ανθεκτικότητα» [COM(2020) 274 final]

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020): Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020 (Εξελίξεις ως προς την αγορά εργασίας και τους μισθούς στην Ευρώπη, ετήσια ανασκόπηση 2020). (ISSN 2443-6771)

Το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο**

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

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

Ψήφισμα της 21ης Ιανουαρίου 2021 σχετικά με τη διάσταση του φύλου κατά την περίοδο της κρίσης COVID-19 και έπειτα από αυτή [2020/2121(INI)]

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

«Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19» (Ισότητα των φύλων και κοινωνικοοικονομικές συνέπειες της κρίσης COVID-19), 2021. 8878/21 ADD 1.

«Δείκτης ισότητας των φύλων για το 2020: Ψηφιοποίηση και το μέλλον της εργασίας», 2020. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

«The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU» (Η πανδημία COVID-19 και η βία κατά των γυναικών από συντρόφους στην ΕΕ) – 2021.

«Covid-19 and gender equality» (Covid-19 και ισότητα των φύλων)

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. **Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND)**

«Striking a balance: Reconciling work and life in the EU» (Επίτευξη ισορροπίας: συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην ΕΕ), 2019.

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

«Living, working and COVID-19 dataset» (Ζωή, Εργασία και COVID-19 - Σύνολο δεδομένων), Δουβλίνο, <http://eurofound.link/covid19data>

«Covid-19: Policy responses across Europe» (Covid-19: Αντιδράσεις σε επίπεδο πολιτικών ανά την Ευρώπη), 2020.

«Living, working and Covid-19» (Ζωή, Εργασία και Covid-19), σειρά Covid-19, 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

«Long-term care workforce: Employment and working conditions» (Εργατικό δυναμικό στον τομέα της μακροχρόνιας φροντίδας: απασχόληση και συνθήκες εργασίας), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

«Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements» (Κανονισμοί για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις ψηφιακές, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας», σειρά New forms of employment (Νέες μορφές απασχόλησης), 2020.

«Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age», (Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή), σειρά New forms of employment (Νέες μορφές απασχόλησης), 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

«Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?» (Γυναίκες και ισότητα στην αγορά εργασίας: Η COVID-19 ανέτρεψε τις πρόσφατες νίκες;), 2020.

«Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis» (Οικονομία της πλατφόρμας: Εξελίξεις κατά την κρίση της COVID-19), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

«Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series» (Αλλαγές στην αγορά εργασίας: τάσεις και προσεγγίσεις πολιτικής για την ελαστικοποίηση), 2020.

9. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

«Τηλεργασία και ισότητα των φύλων – προϋποθέσεις ώστε η τηλεργασία να μην οξύνει την άνιση κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών της μη αμειβόμενης φροντίδας και των οικιακών εργασιών, και ώστε να αναδειχθεί σε μέσο προώθησης της ισότητας των φύλων.» SOC/662-EESC-2020.

10. Ηνωμένα Έθνη

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

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

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

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

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

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

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

Έκθεση ΔΟΕ «Παγκόσμια έκθεση για τους μισθούς 2020-21: Μισθοί και κατώτατοι μισθοί την εποχή της COVID-19», 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Ηνωμένα Έθνη: Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, Νέα Υόρκη, 13 Δεκεμβρίου 2006, Ηνωμένα Έθνη, σειρά Συνθηκών, τόμος 2515, αριθ. 44910, σ. 3

11. Άλλα

ΟΟΣΑ, «Women at the core of the fight against COVID-19 crisis» (Οι γυναίκες στο επίκεντρο της προσπάθειας για την καταπολέμηση της νόσου COVID-19), OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Έκδοση 1ης Απριλίου 2020

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης CM/Rec (2019)1 για την πρόληψη και την καταπολέμηση του σεξισμού.
