

Bruxelles, 14. lipnja 2021.
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Delegacije
Br. preth. dok.:	ST 8878/21
Predmet:	Zaključci Vijeća o socioekonomskom učinku bolesti COVID-19 na rodnu ravnopravnost

Za delegacije se u prilogu nalaze zaključci Vijeća o navedenom predmetu koje je Vijeće EPSCO odobrilo na sastanku održanom 14. lipnja 2021.

Socioekonomski učinak bolesti COVID-19 na rodnu ravnopravnost

Zaključci Vijeća

UVAŽAVAJUĆI DA:

1. Rodna ravnopravnost i ljudska prava u središtu su europskih vrijednosti. Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije, sadržano u Ugovorima i u Povelji o temeljnim pravima, što je dovelo do toga i trebalo bi i dalje voditi do toga da države članice ulažu napore u sprečavanje, suzbijanje i praćenje rodni nejednakosti, među ostalim kad je riječ o raspodjeli rizika i koristi koji proizlaze iz općih socijalnih i ekonomskih kretanja.

PRIMAJUĆI NA ZNANJE:

2. istraživačko izvješće Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) naslovljeno „Rodna ravnopravnost i socioekonomski učinak bolesti COVID-19”¹;
3. mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora (EGSO) naslovljeno „Rad na daljinu i rodna ravnopravnost – uvjeti čiji je cilj da rad na daljinu ne pogorša nejednaku raspodjelu neplaćene skrbi i kućanskih poslova između žena i muškaraca te da bude pokretač promicanja rodne ravnopravnosti”;
4. rezoluciju Europskog parlamenta naslovljenu „Rodna perspektiva tijekom i poslije razdoblja krize uzrokovane bolešću COVID-19”;

¹ 8878/21 ADD 1.

S OBZIROM NA TO DA:

5. Pandemija bolesti COVID-19 i mjere za sprečavanje širenja zaraze imaju ozbiljne negativne socioekonomske učinke i na žene i na muškarce. Međutim, žene su nerazmjerno pogođene već postojećim strukturnim rodnom nejednakostima na tržištu rada i u društvu u cjelini.
6. Seksizam i duboko ukorijenjeni rodni stereotipi te povezane društvene norme i prepreke na institucijskoj i strukturnoj razini uzrokuju ozbiljne dugoročne nedostatke za žene u kontekstu tržišta rada. Ti problemi dodatno su pogoršani krizom uzrokovanom bolešću COVID-19, ugrožavajući dosad ostvareni napredak u području rodne ravnopravnosti, te imaju negativne posljedice za društvo u cjelini, uključujući otežavanje održivog rasta. S druge strane, podizanjem svijesti o strukturnim problemima krizu bi se također moglo iskoristiti kao dodatni pokretač potrebne promjene.
7. Iako je kriza na različite načine utjecala na žene i muškarce, zbog trajno prisutne rodne nejednakosti u obliku horizontalne segregacije žene su prekomjerno zastupljene u određenim sektorima od kojih su mnogi, među kojima i sektor zdravstva i skrbi te sektori maloprodaje i ugostiteljstva, posebno pogođeni krizom.
- 8.

Tijekom pandemije bolesti COVID-19 žene zaposlene na radnim mjestima koja su kategorizirana kao ključna bile su na prvoj liniji borbe protiv pandemije te se procjenjuje da predstavljaju između 76 % i 95 % zdravstvenih radnika, radnika u području osobne skrbi u kućanstvu ili u instituciji, osoba zaduženih za skrb o djeci i nastavnika, čistača i pomagača u kućanstvu te pružatelja skrbi koji rade sa starijim osobama i osobama s invaliditetom². Iako se situacije među državama članicama razlikuju, u mnogim slučajevima to znači da su žene zaposlene u tim zanimanjima izložene većem riziku od zaraze bolešću COVID-19 te imaju više razine prijavljenog stresa, veće radno opterećenje i dugo radno vrijeme te s time povezane poteškoće u usklađivanju poslovnog, obiteljskog i privatnog života. S druge strane, mnoga od tih zanimanja još su nedovoljno plaćena u usporedbi s radom jednake vrijednosti u drugim sektorima te su obilježena nesigurnim uvjetima zapošljavanja. Kriza uzrokovana bolešću COVID-19 jasno je pokazala u kojoj mjeri društvo i gospodarstvo ovise o tim sektorima i da su oni podcijenjeni. Dokazi upućuju i na to da je pandemija pogoršala uznemiravanje i stigmatizaciju zdravstvenih radnika i njegovatelja te nasilje nad njima³.

9. Nadalje, žene su prekomjerno zastupljene u gospodarskim sektorima koji su teško pogođeni zabranama kretanja i često su zaposlene privremeno, u nepunom radnom vremenu ili na nesigurnim radnim mjestima. Među onima koji su najteže pogođeni, udio mladih žena koje su dostupne za rad ali ne traže posao znatno je porastao (+6 postotnih bodova u odnosu na 2019.⁴), a stopa zaposlenosti migrantica rođenih izvan EU-a pala je na 50 %⁵. Žene s nižom razinom obrazovanja bile su osobito zapostavljene na tržištu rada. Nadalje, među ženama je s prvim valom pandemije zabilježeno ukupno veće smanjenje ukupnog broja stvarnih sati koje su odradile na svojem glavnom poslu⁶ i češće su prelazile iz nezaposlenosti u neaktivnost nego muškarci⁷. Međutim, situacije i dostupni podaci razlikuju se među državama članicama, a u nekim slučajevima i dalje postoji potreba za dodatnim podacima iskazanim po spolu.

10.

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

³ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 29.).

⁴ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 20.).

⁵ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 12.).

⁶ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 14.).

⁷ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 17.).

Izgubljena radna mjesta u maloprodaji, pružanju smještaja, rezidencijalnoj skrbi, kućanskim poslovima i proizvodnji odjeće predstavljala su 40 % svih izgubljenih radnih mjesta žena tijekom prvog vala pandemije bolesti COVID-19⁸. U području kućanskih usluga i usluga skrbi u kućanstvu (u kojima je udio žena 89 %) zabilježen je pad zaposlenosti od 18 %⁹. Početne mjere protiv pandemije i mjere ograničavanja širenja bolesti snažno su utjecale na samozaposlene osobe, radnike na određeno vrijeme i one zaposlene u nepunom radnom vremenu, pri čemu su žene imale znatan gubitak radnih mjesta: 69 % izgubljenih radnih mjesta među radnicima zaposlenima u nepunom radnom vremenu i 48 % među zaposlenima na određeno vrijeme odnosilo se na žene; s druge strane, iako su manje zastupljene u toj skupini, žene su i dalje predstavljale 34 % gubitaka zabilježenih među samozaposlenim osobama¹⁰. Nadalje, oporavak u području zapošljavanja u ljeto 2020. bio je snažniji za muškarce nego za žene¹¹.

11. Zbog digitalnog rodnog jaza mogle bi se ograničiti prilike za žene i njihova individualna sposobnost da odgovore na zahtjeve koji proizlaze iz povećane upotrebe telerada, ne samo tijekom trenutačne krize već i u budućnosti. Žene u prosjeku imaju manji pristup digitalnim tehnologijama nego muškarci, manje su im izložene i imaju manje iskustva s njima. To je posebno zabrinjavajuće za žene starije od 54 godine, kod kojih su prisutne trajne razlike u digitalnim vještinama, uključujući posebice digitalne vještine čija razina nadilazi osnovnu¹². Za daljnju primjenu rada na daljinu u budućem svijetu rada moraju se osigurati digitalna infrastruktura i veze za sve, kao i poboljšanje digitalnih vještina, uz posvećivanje posebne pozornosti ženama, kako bi se suzbili svi oblici digitalne rodne podjele¹³.
12. Postoje blage naznake da više žena odabire zanimanja u kojima prevladavaju muškarci, kao što su područja povezana s informacijskom i komunikacijskom tehnologijom (IKT) u kojima je u drugom tromjesečju 2020. došlo do znatnog rasta zaposlenosti. Međutim, žene su i dalje nedovoljno zastupljene u tom području. Na primjer, udio žena u računalnom programiranju, savjetovanju i povezanim uslugama iznosio je 28 %¹⁴.

⁸ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 23.).

⁹ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 21.).

¹⁰ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 26.).

¹¹ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 11. i 16.).

¹² Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 35–36).

¹³ Vidjeti mišljenje EGSO-a, 1.6.

¹⁴ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 23-24).

13. U mnogim državama članicama žene su pogođenije od muškaraca smanjenjem razina plaća u prvoj polovici 2020.¹⁵, što može dovesti do povećanja rodne neravnoteže u dohotku od mirovine i kvaliteti života nakon umirovljenja, koja je već znatna¹⁶. Više žena nego muškaraca na plaćenom je bolovanju ili dopustu radi pružanja skrbi ili prima pomoć za troškove života ili potrebe kućanstva, dok više muškaraca nego žena prima, obično više, naknadu za nezaposlenost ili subvenciju za plaću. Tijekom krize više je žena, osobito radno sposobnih žena, prijavilo financijske teškoće, koje se kreću od nemogućnosti održavanja životnog standarda do nemogućnosti preživljavanja.
14. Trajno prisutna rodna nejednakost u obliku nejednake raspodjele kućanskih obveza i zadaća skrbi u kućanstvu značila je da su se žene suočavale s nerazmjernim udjelom neplaćenog rada koji se povećao tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19 slijedom manje ponude usluga skrbi, zatvaranja škola i zahtjeva povezanih s nastavom putem interneta, povećanja uobičajenih kućanskih poslova i nedostupnosti vanjskih kućanskih usluga te nedostatka pristupa neformalnoj pomoći¹⁷. Sustavna nejednakost plaća dovela je i do rodni nejednakosti u nekim državama članicama u pogledu korištenja dopustima zbog obiteljskih razloga tijekom pandemije, pri čemu je korištenje takvih dopusta bilo veće među ženama nego među muškarcima. Takva neujednačenost potencijalno štetno utječe na dobrobit žena i njihove dugoročne izgleda na tržištu rada i izgleda za razvoj karijere te uzrokuje rizik od jačanja stereotipnih rodni uloga. Žene češće preuzimaju obveze pružanja skrbi, što je već bio jedan od glavnih razloga za neaktivnost žena čak i prije krize.

¹⁵ ILO (2020.), Globalno izvješće o plaćama za razdoblje 2020. 2021.

¹⁶ Eurofound (2020.), Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (Žene i jednakost na tržištu rada: je li COVID-19 poništio nedavni napredak?), Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.

¹⁷ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 50.).

15. Tijekom prvog vala pandemije bolesti COVID-19, iako su se muškarci više uključili u neplaćeno pružanje skrbi, žene su i dalje provodile više sati od muškaraca u brizi za vlastitu djecu/unuke i njihovu obrazovanju (12,6 sati tjedno u usporedbi sa 7,8 sati za muškarce) i u skrbi o starijim članovima obitelji ili članovima obitelji s invaliditetom (4,5 sati tjedno u usporedbi s 2,8 sati za muškarce), kao i u kuhanju i obavljanju kućanskih poslova (18,4 sata tjedno u usporedbi s 12,1 sat za muškarce)¹⁸. Zbog privremenog zatvaranja škola i usluga skrbi za djecu tijekom zabrana kretanja povećali su se vrijeme i naponi uloženi u brigu o djeci, posebice za zaposlene žene s djecom mlađom od 12 godina koje su prijavile da provode oko 54 sata tjedno u skrbi za djecu, u usporedbi s 32 sata za zaposlene muškarce (ljetno 2020.)¹⁹. Nadalje, više je žena nego muškaraca prijavilo opće pogoršanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života, uključujući više poteškoća u posvećivanju poslu zbog obiteljskih obveza te osjećaj da ne mogu posvetiti vrijeme svojim obiteljima i osjećaj većeg umora nakon rada pri obavljanju kućanskih poslova. Majke su se više angažirale u nastavi putem interneta, što je značilo dodatan pritisak. Poseban pritisak osjećaju samohrani roditelji, uglavnom žene, koje ne mogu dijeliti zahtjeve u pogledu skrbi i općenito raspolažu manjim financijskim sredstvima te žene i muškarci koji rade na poslovima koji su kategorizirani kao ključni, koji ne mogu ostati kod kuće kako bi skrbili o djeci, te osobe koje rade putem telerada, posebice one s malom djecom, na čiju produktivnost utječu povećano obavljanje više zadataka odjednom i prekidi, dodatno radno opterećenje i veći mentalni teret²⁰.
16. Zapravo, dokazi prikupljeni tijekom pandemije pokazuju da fleksibilni radni uvjeti i telerad, a posebice rad od kuće, mogu olakšati ravnotežu između poslovnog i privatnog života i doprinijeti većoj rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada samo ako su popraćeni mjerama za rodnu ravnopravnost te politikama i organizacijskim praksama usmjerenima na obitelj te ako su sigurnost i zdravlje na radu zaštićeni.

¹⁸ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 43.).

¹⁹ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 45.).

²⁰ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 48-49).

17. Jasna zabrinutost za budućnost ravnopravnosti žena i muškaraca javlja se u vezi s tendencijom korištenja radom na daljinu kao alatom za olakšavanje usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života (što bi moglo objasniti veći udio žena koje redovito rade od kuće u odnosu na muškarce) i novim procjenama da 45 % žena (u usporedbi s 30 % muškaraca) radi u zanimanjima koja se mogu obavljati primjenom telerada²¹. Stoga postoji potreba za suočavanjem s određenim rizicima povezanim s teleradom koji su otkriveni zbog krize uzrokovane bolešću COVID-19, uključujući rizik od toga da telerad postane feminizirana alternativa²² radu u uredu; rizik od povećanja količine neplaćenog rada koji obavljaju žene²³, čime bi se mogle ojačati stereotipne rodne uloge, što uključuje kućanske poslove i skrb; rizik od povećanja intenziteta rada i brisanja granica između plaćenog rada i privatnog života; rizik od smanjenja vidljivosti žena u radnoj zajednici i ometanja napredovanja žena u karijeri i rizik od povećanja nasilja i uznemiravanja na internetu usmjerenih protiv žena.
18. U međuvremenu, sadašnja kriza također nudi priliku za promišljanje o pravilima i praksi u području telerada, među ostalim u dijalogu sa socijalnim partnerima i drugim dionicima, u cilju osmišljavanja i provedbe fleksibilnih i zdravih radnih uvjeta kojima se, među ostalim, olakšava usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života.
19. Mnogi od čimbenika koji potiču ili izazivaju nasilje nad ženama i djevojčicama pogoršani su preventivnim mjerama ograničenja kretanja, pogoršanjem socioekonomskih okolnosti i gubicima radnih mjesta. Najnoviji podaci u mnogim državama članicama ukazuju na to da su se rodno uvjetovano nasilje, nasilje u obitelji, nasilje intimnog partnera i drugi oblici nasilja i uznemiravanja povećali tijekom pandemije, na internetu i izvan njega. To predstavlja ozbiljno kršenje ljudskih prava i prepreku potpunom sudjelovanju žena i djevojčica u svim područjima života. Stoga je za borbu protiv tog problema potrebno koordinirano djelovanje svih relevantnih aktera, uključujući mjere za promicanje i podupiranje ekonomskog osnaživanja i neovisnosti žena, što im može pomoći da izbjegnu nasilje.

²¹ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 32.).

²² Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 48. i 63.) te mišljenje EGSO-a, 1.1.

²³ Vidjeti mišljenje EGSO-a, 1.1.

20. Veće sudjelovanje muškaraca u neplaćenom pružanju skrbi i kućanskim poslovima također je zabilježeno tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19, primjerice u slučajevima u kojima su očevi radili od kuće ili su muškarci doprinosili zadaćama skrbi jer su žene bile zaposlene na radnim mjestima koja su kategorizirana kao ključna. Međutim, trajne promjene zahtijevale bi prevladavanje postojećih stavova prema stereotipnim rodnim ulogama, seksizma i neravnoteže u pogledu zarade, kao i poduzimanje koraka za poticanje i olakšavanje ravnopravne podjele plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca²⁴.
21. Naposljetku, trajno prisutna rodna nejednakost u obliku vertikalne segregacije znači da su žene i dalje nedovoljno zastupljene u donošenju odluka tijekom krize i pri osmišljavanju mjera oporavka.
22. Iako u EU-u žene čine većinu zdravstvenih djelatnika i nalaze se na prvoj liniji borbe protiv pandemije, nedovoljno su zastupljene na vodećim položajima i u postupcima donošenja odluka u zdravstvenom sektoru²⁵. Nadalje, samo 3,5 % od 115 utvrđenih radnih skupina za donošenje odluka i stručnih radnih skupina u području bolesti COVID-19 diljem svijeta ima rodni paritet u svojem članstvu, dok u 85,2 % slučajeva muškarci čine većinu članova²⁶.
23. Postoji rizik da žene neće jednako ostvariti koristi od mjera obnove u razdoblju nakon krize, primjerice ako su te mjere usmjerene na sektore gospodarstva u kojima prevladavaju muškarci i ne sadrže posebne odredbe čiji je cilj uključiti žene i djevojčice, ili ako su te mjere usmjerene samo na radnike koji su izgubili posao tijekom krize, zanemarujući one koji su već bili isključeni s tržišta rada prije krize.

²⁴ Vidjeti istraživačko izvješće EIGE-a (8878/21 ADD 1, str. 43-44).

²⁵ OECD (2020.), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis* („Žene u središtu borbe protiv krize uzrokovane bolešću COVID-19”), odgovori politika OECD-a na koronavirus (COVID-19). Verzija od 1. travnja 2020.

²⁶ Van Daalen, K. R., Bajnoczki, C., Chowdhury., M., i dr. (2020.), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking* („Simptomi pokvarenog sustava: rodni jaz u donošenju odluka u vezi s bolešću COVID-19”), BMJ Global Health.

24. S obzirom na već utvrđene i nove učinke krize uzrokovane bolešću COVID-19 na žene, sada je hitno potrebno da se perspektiva rodne ravnopravnosti uključi u kratkoročne hitne mjere i dugoročne mjere obnove, a potrebno je i osigurati uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u upravljanju krizom uzrokovanom bolešću COVID-19, među ostalim kako bi se spriječilo daljnje pogoršanje postojećih rodni nejednakosti i osiguralo da se prethodno ostvaren napredak ne izgubi.
25. To je preduvjet za provedbu europskog stupa socijalnih prava koji su Europski parlament, Vijeće i Komisija proglasili 17. studenoga 2017. i u kojem su rodna ravnopravnost i ravnoteža između poslovnog i privatnog života potvrđeni u 2. odnosno 9. načelu. U Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava predstavlja se niz inicijativa za suzbijanje rodne nejednakosti i promicanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i predlaže cilj da se do 2030. rodno uvjetovana razlika u zapošljavanju barem prepolovi.
26. U Novom programu vještina za Europu najavljuje se niz djelovanja kako bi se osiguralo da su djevojčice i žene jednako zastupljene na studijima u području IKT-a kao i dječaci i muškarci, te da ravnopravno sudjeluju u razvoju poduzetničkih i digitalnih vještina.
27. Isto tako, u skladu sa Strategijom Europske komisije za rodnu ravnopravnost za razdoblje 2020. – 2025., „povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada snažno i pozitivno utječe na gospodarstvo, pogotovo u kontekstu smanjenja radne snage i nedostatka vještina. Ono također osnažuje žene da oblikuju vlastite živote, sudjeluju u javnom životu i budu ekonomski neovisne.”
28. Ovi se zaključci temelje na prethodnom radu i političkim obvezama koje su istaknuli Europski parlament, Vijeće, Komisija i relevantni dionici u tom području, među ostalim u dokumentima navedenima u Prilogu.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

POZIVA DRŽAVE ČLANICE da, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

29. osiguraju da se u nacionalnim planovima za oporavak i otpornost²⁷ poštuje predanost uključivanju rodne ravnopravnosti i jednakih prilika za sve, u skladu s načelima 2. i 3. europskog stupa socijalnih prava, UN-ovim ciljem održivog razvoja br. 5 i, prema potrebi, nacionalnom strategijom za rodnu ravnopravnost;
30. u tu svrhu iskoriste posebne metode i alate za rodnu analizu (kao što su npr. procjena utjecaja na rodnu ravnopravnost, kvalitetni podaci iskazani po spolu i relevantni kvalitativni i kvantitativni pokazatelji rodne ravnopravnosti) te intersekcijsku analizu u svim sektorima, uz izbjegavanje bilo kakvog nepotrebnog administrativnog opterećenja;
31. uključe rodnu ravnopravnost u nacionalne propise i instrumente za provedbu europskih strukturnih fondova i, prema potrebi, prate učinke na žene i muškarce;

²⁷ Vidjeti članak 18. stavak 4. točku (o) Uredbe (EU) 2021/241 o uspostavi Mehanizma za oporavak i otpornost.

32. promiču i uključuju rodnu ravnopravnost te jednake prilike za sve u oblikovanje i provedbu mjera oporavka, u svim sektorima i na temelju postojećih podataka o rodno uvjetovanim učincima pandemije bolesti COVID-19, uzimajući u obzir intersekcionalnost i višestruku diskriminaciju. Relevantne nacionalne mjere mogu, primjerice, uključivati:
- a) mjere za potporu radnicima i radnicama u teško pogođenim gospodarskim sektorima, poput maloprodaje, ugostiteljstva i turizma, koje su usmjerene na posebne potrebe žena, uključujući žene s nižim stupnjem obrazovanja, žene sa smanjenim brojem radnih sati, žene koje prelaze u neaktivnost i nezaposlene žene, posebice mlade nezaposlene žene i nezaposlene migrantice, s naglaskom na aspektima kao što su promjene na tržištu rada, prekvalifikacija i usavršavanje, aktivne politike tržišta rada i poduzetništvo;
 - b) mjere kojima se nezaposlenim osobama koje su već bile isključene s tržišta rada prije krize uzrokovane bolešću COVID-19 osigurava jednak pristup potpori pri traženju zaposlenja ili osposobljavanju;
 - c) mjere za poboljšanje statusa ključnih radnika, uključujući radnike u zanimanjima i sektorima povezanim sa zdravstvom i pružanjem skrbi, koji su često slabo plaćeni, i čija je temeljna važnost postala očitom tijekom krize uzrokovane bolešću COVID-19, pri čemu bi posebnu pozornost trebalo posvetiti aspektima kao što su pravedne plaće, mogućnosti za razvoj karijere, pristup socijalnoj sigurnosti te pristojni radni uvjeti;
 - d) mjere za suzbijanje neprijavljenog rada i poboljšanje situacije u pogledu zapošljavanja i socijalne zaštite radnika u kućanstvima, pri čemu bi posebnu pozornost trebalo posvetiti životnim i radnim uvjetima mnogih migrantica koje su zaposlene u tom sektoru;
 - e) mjere kojima se među ženama i muškarcima promiče rodno uravnoteženije prihvaćanje mjera povezanih s krizom za potporu osobama koje pružaju skrb;

- f) mjere za poboljšanje infrastrukture, objekata i usluga javne skrbi, uključujući eksternalizirane usluge;
 - g) mjere za ublažavanje učinka pandemije bolesti COVID-19 na rodno uvjetovano nasilje, uključujući nasilje intimnog partnera i nasilje u kućanstvu te na internetu, među ostalim s pomoću usluga potpore koje se pružaju žrtvama;
 - h) mjere za promicanje uključivanja žena i djevojčica u prilike za zapošljavanje ili osposobljavanje u sektorima u kojima tradicionalno prevladavaju muškarci, kao što je područje STEM-a²⁸, uključujući posebice IKT;
33. aktivno pristupe usklađivanju poslovnog, obiteljskog i privatnog života žena i muškaraca s pomoću mjera kao što su:
- a) mjere kojima se osigurava da svi radnici, uključujući radnike koji rade putem telerada, imaju jednake prilike za napredovanje u karijeri, uključujući jednak pristup upravljačkim položajima i položajima na kojima se donose odluke;
 - b) mjere za promicanje ravnopravne raspodjele plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi te rada u kućanstvu između žena i muškaraca, uključujući poticaje za muškarce da se više uključe u neplaćeno pružanje skrbi;
 - c) mjere kojima se osigurava brza i učinkovita provedba Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, uzimajući u obzir bojazni proizašle iz krize uzrokovane bolešću COVID-19;
 - d) ulaganje u digitalnu infrastrukturu i veze za sve, uključujući, prema potrebi, zajedničke lokalne prostore koji olakšavaju rad na daljinu izvan kuće, te poboljšanje digitalnih vještina, uz posvećivanje posebne pozornosti ženama te istodobno uzimanje u obzir potreba MSP-ova;

²⁸ Znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika.

- e) promicanje organizacijske kulture, politika i praksi među poslodavcima kojima se potiču dobrobit i produktivnost te promiče ravnopravnost žena i muškaraca i suzbijaju rodni stereotipi, među ostalim promicanjem osposobljavanja u području upravljanja i poticanjem rukovoditelja da zauzmu fleksibilan pristup te da, među ostalim, razmotre različite obrasce rada i obiteljske situacije radnika, osobito samohranih roditelja i žena s invaliditetom; poboljšanjem zdravlja i sigurnosti na radu te s pomoću osposobljavanja i razvoja vještina u kontekstu telerada;
34. razmatraju razvoj integriranog okvira za ravnopravno dijeljenje plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi između žena i muškaraca, što je preduvjet za sudjelovanje žena na tržištu rada i napredovanje u karijeri. Takav bi okvir uključivao dostupnost povoljnih i visokokvalitetnih obrazovnih usluga i usluga skrbi za djecu i uzdržavane osobe, fleksibilne, zdrave i razumne radne uvjete te mogućnost da radnici i radnice privremeno smanje ili prilagode svoje radno vrijeme, kao i smanjenje financijskih destimulirajućih mjera kojima se potiče i perpetuira nejednaka podjela neplaćenog rada u području skrbi i plaćenog rada između žena i muškaraca;
35. nastave provoditi učinkovite mjere za rješavanje pitanja horizontalne segregacije u obrazovanju, osposobljavanju i zanimanjima na svim razinama promicanjem jednakog pristupa svim obrazovnim područjima i diversifikacije obrazovanja i karijere žena i muškaraca. Osobito, da aktivno promiču pristup žena i djevojčica informacijskoj i komunikacijskoj tehnologiji te da odgovore na sve oblike digitalne rodne podjele, među ostalim poboljšanjem digitalnih vještina djevojčica i žena te poticanjem djevojčica da odaberu STEM područja studija, a posebno IKT;

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU I DRŽAVE ČLANICE da, u skladu sa svojim nadležnostima, uzimajući u obzir nacionalne okolnosti država članica te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

36. ojačaju konkretna djelovanja za borbu protiv strukturnih nejednakosti između žena i muškaraca, uključujući vertikalnu i horizontalnu segregaciju, a posebice digitalni rodni jaz, kao i rodne razlike u plaćama i mirovinama, te nejednaku raspodjelu neplaćenog pružanja skrbi i kućanskih poslova, među ostalim u kontekstu usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života;
37. poduzmu korake za sprečavanje i suzbijanje svih oblika nasilja nad ženama i djevojčicama, posebice zaštitom i osnaživanjem žrtava i preživjelih osoba, među ostalim onih koje su doživjele nasilje intimnih partnera, nasilje u obitelji te nasilje i uznemiravanje na internetu;
38. kao politički prioritet ojačaju politike rodne ravnopravnosti te osnaživanje žena i djevojčica, među ostalim posebice u kontekstu politika kojima se odgovara na krizu uzrokovanu bolešću COVID-19 i njezine posljedice;
39. razviju i šire više podataka razvrstanih po spolu, informacija i istraživanja o učinku bolesti COVID-19 na rodnu ravnopravnost, među ostalim o:
 - a) posljedicama koje povećani telerad ima za rodnu ravnopravnost, među ostalim u kontekstu usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života, uzimajući u obzir relativnu raširenost telerada među ženama i muškarcima, te učinak privremenog zatvaranja škola i ustanova za skrb o djeci, kao i različite sastave kućanstava i njihove radne aranžmane;
 - b) opsegu povećanog sudjelovanja muškaraca u kućanskim poslovima i neplaćenom pružanju skrbi tijekom pandemije te razlozima za to i učincima toga;
 - c) utjecaju krize na obrasce rada, uključujući radno vrijeme, neaktivnost i prekid rada;
 - d) korištenju roditeljskim i obiteljskim dopustom te dopustom povezanim s djecom;

40. provedu istraživanja o vrijednosti neplaćenog pružanja skrbi i, prema potrebi, uključe neplaćeno pružanje skrbi u makroekonomske analize i analize tržišta rada, kao i u oblikovanje politika u području rada i zapošljavanja, te razviju dodatne pokazatelje za mjerenje makroekonomske uspješnosti, uključujući plaćeno i neplaćeno pružanje skrbi, ekonomiju skrbi i rodne razlike u iskorištavanju vremena;
41. prikupljaju i šire postojeće primjere dobre prakse za promicanje rodne ravnopravnosti u kontekstu telerada;
42. poduzmu korake za lakše usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života žena i muškaraca, s pomoću mjera kao što su:
- a) mjere za promicanje ravnopravne raspodjele plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi te rada u kućanstvu između žena i muškaraca te za poticanje muškaraca da sudjeluju u dostupnim politikama usmjerenima na obitelj, među ostalim uzimanjem dopusta iz obiteljskih razloga;
 - b) mjere za razvoj telerada te za odgovor na promjene obrazaca rada na način da se promiču ravnopravnost žena i muškaraca te usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života, uključujući na primjer:
 - i. preispitivanje pravnog i regulatornog okvira ili smjernica ako se to smatra relevantnim, uz istodobno osiguravanje da MSP-ovi ne budu nerazmjerno pogođeni i da se njihove potrebe uzmu u obzir. Relevantni aspekti mogli bi uključivati veću fleksibilnost između rada u uredu i rada od kuće, vremensku fleksibilnost, uključujući zdrave prilagođene uvjete radnog vremena, zdravlje i sigurnost na radu, uključujući psihosocijalne rizike i ergonomska razmatranja, pravo na isključivanje dopust radi pružanja skrbi, zaštitu od otkaza, prakse nadzora i praćenja, te socijalnu zaštitu, posebno u pogledu naknade za povlačenje s tržišta rada u slučaju situacija povezanih sa skrbi;
 - ii.

osiguravanje dostupnosti visokokvalitetnih, cjenovno pristupačnih, dostupnih i raznolikih usluga skrbi kod kuće ili izvan kuće (eksternalizacija poslova pružanja skrbi), među ostalim poboljšanjem potporne infrastrukture za skrb (npr. usluge skrbi o djeci, u skladu s ciljevima iz Barcelone, i skrbi o starijim osobama) čime se odgovara na različite zahtjeve i situacije, kako bi se osiguralo da se s radom na daljinu izazov usklađivanja rada i skrbi ne poveća na štetu žena; osiguravanje da te usluge budu dostupne svim radnicima, uključujući radnike koji rade putem telerada;

43. učinkovito suzbijaju pristranost u sustavima vrednovanja radnih mjesta i podižu svijest o vrijednosti neplaćenog i plaćenog pružanja skrbi za održivost naših društava i gospodarstava;
44. osmisle i provode ciljane mjere za suzbijanje seksizma i rodni stereotipa kojima se ograničava izbor djevojčica i dječaka te žena i muškaraca u pogledu obrazovanja i karijere te provode interdisciplinarna i međusektorska istraživanja o prirodi rodni stereotipa i njihovu utjecaju na rodnu ravnopravnost, posebno u pogledu zapošljavanja;
45. u suradnji s organizacijama koje financiraju i provode istraživanja, analiziraju i poduzimaju odgovarajuće mjere za otklanjanje mogućih rodno uvjetovanih učinaka pandemije bolesti COVID-19 na radne uvjete, karijere i napredovanje u karijeri istraživača, s posebnim naglaskom na istraživačice, nastavnice i studentice, uviđajući da se istraživačice na početku karijere suočavaju s dodatnim preprekama;
46. jačaju konkretna djelovanja za osiguravanje potpunog i ravnopravnog sudjelovanja žena na tržištu rada i promicanje poduzetništva žena, koji su oboje preduvjeti za dugoročan i uključiv gospodarski rast te rodnu ravnopravnost i ekonomsku neovisnost žena;

47. jačaju mjere za povećanje uloge i broja žena u donošenju odluka, među ostalim u kontekstu postupaka kojima se oblikuje odgovor na COVID-19, te promicanje uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u donošenju odluka kao sredstva za osiguravanje rodno osjetljivih politika, zakonodavstva i provedbe. Time će se omogućiti da se potrebe, perspektive, znanje i vještine žena i djevojčica na odgovarajući način prenesu u politike koje će dovesti do veće ravnopravnosti žena i muškaraca, čime će se doprinijeti pravednom i održivom oporavku;
48. zajednički rade na provedbi europskog stupa socijalnih prava, uključujući načela 2. i 3.;
49. osiguravaju da se rodno osviještena politika uzima u obzir i promiče tijekom provedbe, praćenja, izvješćivanja i evaluacije relevantnih programa financiranja EU-a.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU da:

50. predstavi reviziju ciljeva iz Barcelone kako bi se poboljšala uzlazna konvergencija u pružanju kvalitetnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja među državama članicama;
51. uzme u obzir rodnu ravnopravnost pri utvrđivanju metodologije za izvješćivanje o socijalnim izdacima u okviru Mehanizma za oporavak i otpornost, u skladu s pravilima utvrđenima u tom instrumentu, što se treba odraziti u izvješću o preispitivanju provedbe Mehanizma;
52. razmotri i podupire mjere za prevladavanje učinka pandemije bolesti COVID-19 s obzirom na rod na primatelje skrbi, posebno na starije osobe, te na pružatelje skrbi, kao i na društvo i gospodarstvo u cjelini, uključujući sektor dugotrajne skrbi; razmotri osmišljavanje mjera za poboljšanje uzlazne konvergencije u pružanju dugotrajne skrbi;
53. razmotri situaciju žena na tržištu rada i slijedi pristup rodno osviještene politike u svim relevantnim aspektima europskog semestra, prema potrebi u skladu sa smjernicama za zapošljavanje do 2020.;
54. dodatno istraži učinak krize uzrokovane bolešću COVID-19 na rodnu ravnopravnost, među ostalim uz pomoć EIGE-a;

POZIVA ODBOR ZA ZAPOSŁJAVANJE I ODBOR ZA SOCIJALNU ZAŠTITU da:

55. u okviru svojih mandata i u kontekstu Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava nastave uključivati perspektivu rodne ravnopravnosti u analizu relevantnih područja politike, među ostalim pri odgovoru na pandemiju bolesti COVID-19 i njezine posljedice.

Uz potpuno poštovanje njihove autonomije POZIVA SOCIJALNE PARTNERE da:

56. aktivno promiču rodnu ravnopravnost pri odgovoru na pandemiju bolesti COVID-19 i njezine posljedice te da jačaju konkretna djelovanja za suzbijanje strukturnih nejednakosti između žena i muškaraca, uključujući vertikalnu i horizontalnu segregaciju, a posebice digitalni jaz, kao i rodne razlike u plaćama i mirovinama, te nejednaku raspodjelu neplaćenog pružanja skrbi i kućanskih poslova, među ostalim u kontekstu usklađivanja poslovnog, obiteljskog i privatnog života;
57. preoblikuju prakse telerada, posebice u odnosu na radnike koji rade od kuće, te odgovore na promjene obrazaca rada kao što su kombinacija rada u uredu i rada od kuće na način da se promiču ravnopravnost žena i muškaraca te usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života, u kontekstu sektorskog socijalnog dijaloga ili socijalnog dijaloga na razini poduzeća ili bilateralnih pregovora s poslodavcem;
58. promiču, kolektivnim pregovaranjem, organizacijske prakse i organizacijsku kulturu za borbu protiv seksizma, rodno uvjetovanog nasilja, uključujući nasilje u kućanstvu i nasilje na radnom mjestu, te protiv rodni stereotipa; nastoje poboljšati dobrobit i produktivnost na radnom mjestu, među ostalim politikama i praksama koje pogoduju jednakosti s pomoću osposobljavanja i razvoja vještina u kontekstu telerada osiguravanjem toga da rad na daljinu bude dobrovoljna opcija te poboljšanjem zdravlja i sigurnosti na radu;
59. potiču sve rukovoditelje da usvoje fleksibilan pristup radu na daljinu, uzimajući u obzir, među ostalim, različite obrasce rada i potrebe za uslugama, kao i različite situacije radnika i njihovih obitelji, uključujući samohrane roditelje.

Referentni dokumenti

1. Međuinstitucijski dokumenti EU-a

Europski stup socijalnih prava,

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hr.pdf

2. Zakonodavstvo EU-a

Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga (*SL L 373, 21.12.2004., str. 37–43.*)

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (*SL L 204, 26.7.2006., str. 23–36.*)

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (*SL L 188, 12.7.2019., str. 79–93.*)

Uredba (EU) 2021/241 Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi Mehanizma za oporavak i otpornost (*SL L 57, 18.2.2021., str. 17–75.*)

3. **Vijeće**

Svi zaključci Vijeća o rodnoj ravnopravnosti i drugim relevantnim temama, osobito oni navedeni u nastavku:

- Zaključci Vijeća naslovljeni „Žene i gospodarstvo: usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kao preduvjet za ravnopravno sudjelovanje na tržištu rada” (17816/11)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Prijelaz na uključivije sustave tržišta rada” (7017/15)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Unapređenje vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a” (6889/17)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Pojačane mjere za smanjenje horizontalne rodne segregacije u obrazovanju i zapošljavanju” (15468/17)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Uklanjanje rodni razlika u plaćama: ključne politike i mjere” (10349/19)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Ekonomija dobrobiti” (13432/19)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Rodno ravnopravna gospodarstva u EU-u: daljnji koraci Pregled stanja nakon 25 godina provedbe Pekinške platforme za djelovanje” (14938/19)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Jačanje dobrobiti na radnom mjestu” (8688/20)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Borba protiv rodne razlike u plaćama: vrednovanje i raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi” (13584/20)

4. **Trio predsjedništava**

Izjava trija predsjedništava o rodnoj ravnopravnosti koju su potpisali Njemačka, Portugal i Slovenija (srpanj 2020.)

5. Europska komisija

Preporuka Komisije 2014/124/EU od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (SL L 69, 8.3.2014., str. 112–116.)

Komunikacija Komisije od 26. travnja 2017.: „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika” (COM(2017) 252 final)

Aksijski plan EU-a za razdoblje 2017. – 2019. Borba protiv razlike u plaćama između spolova (COM(2017) 678 final)

Preporuka Komisije (EU) 2018/951 od 22. lipnja 2018. o standardima za tijela za jednakost (SL L 167, 4.7.2018., str. 28–35.)

Izazovi u dugotrajnoj skrbi u Europi – studija nacionalnih politika 2018. Europska mreža za socijalnu politiku

Izvješće o razvoju ustanova za skrb o maloj djeci radi povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za zaposlene roditelje te ostvarivanja održivog i uključivog rasta u Europi („ciljevi iz Barcelone”) (COM(2018) 273 final)

Komunikacija „Aksijski plan za digitalno obrazovanje (2021. – 2027.) Prilagodba obrazovanja i osposobljavanja digitalnom dobu”, COM(2020) 624 final

Izvješće o rodnoj ravnopravnosti u EU-u za 2021. (6774/21)

Europska komisija. Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca – *Mišljenje o izazovima za rodnu ravnopravnost u društvu koje brzo stari*, listopad 2019.

Zajedničke europske smjernice za prijelaz s institucionalne skrbi na usluge skrbi u zajednici i Priručnik za korištenje fondovima Europske unije za prijelaz s institucionalne skrbi na usluge skrbi u zajednici

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. 6678/20 (referentna oznaka Komisije: COM(2020) 152 final)

Komunikacija o jakoj socijalnoj Europi za pravednu tranziciju (COM(2020) 14 final)

Komunikacija „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost” (COM(2020) 274 final)

Europska komisija 2020.: Godišnji pregled razvoja tržišta rada i plaća u Europi za 2020. (ISSN 2443/-6771).

Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Europski parlament

Rezolucija od 30. siječnja 2020. o razlici u plaćama žena i muškaraca (2019/2870(RSP))

Izješće o vlastitoj inicijativi o uslugama skrbi u EU-u za poboljšanu ravnopravnost spolova (2018/2077 (INI))

Rezolucija od 21. siječnja 2021. o rodnoj perspektivi tijekom i poslije razdoblja krize uzrokovane bolešću COVID-19 (2020/2121(INI))

7. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE)

Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 crisis („Rodna ravnopravnost i socioekonomski učinak bolesti COVID-19”), 2021. 8878/21 ADD 1.

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work („Indeks rodne ravnopravnosti za 2020.: Digitalizacija i budućnost rada”), 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 („Pandemija bolesti COVID-19 i nasilje nad ženama u EU-u koje vrši intimni partner”) – 2021.

Covid-19 and gender equality (COVID-19 i rodna ravnopravnost)

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

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU („Uspostavljanje ravnoteže: usklađivanje poslovnog i privatnog života u EU-u”), 2019.

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

Living, working and COVID-19 dataset (skup podataka „Život, rad i COVID-19”), Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

Covid-19: Policy responses across Europe („COVID-19: odgovori politike u Europi”), 2020.

Living, working and Covid-19, Covid-19 series („Život, rad i COVID-19”, serija „COVID-19”), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

Long-term care workforce: Employment and working conditions („Radna snaga u području dugotrajne skrbi: zapošljavanje i radni uvjeti”), 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, New forms of employment series („Propisi za osiguravanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života u fleksibilnim digitalnim radnim aranžmanima”, serija „Novi oblici zapošljavanja”), 2020.

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series („Telerad i mobilni rad temeljen na upotrebi IKT-a: fleksibilni radni uvjeti u digitalnom dobu”, serija „Novi oblici zapošljavanja”), 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? („Žene i ravnopravnost na tržištu rada: je li COVID-19 poništio nedavni napredak?”), 2020.

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis („Ekonomija platformi: zbivanja tijekom krize uzrokovane bolešću 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 („Promjena na tržištu rada: trendovi i kretanja u smjeru fleksibilizacije”, serija „Izazovi i perspektive u EU-u”), 2020.

9. **Europski gospodarski i socijalni odbor**

„Rad na daljinu i rodna ravnopravnost – uvjeti čiji je cilj da rad na daljinu ne pogorša nejednaku raspodjelu neplaćene skrbi i kućanskih poslova između žena i muškaraca te da bude pokretač promicanja rodne ravnopravnosti.” SOC/662-EESC-2020.

10. **Ujedinjeni narodi**

Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje (Program UN-a za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena)

Konvencija UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)

Cilj održivog razvoja 5.4. u okviru UN-ova Programa održivog razvoja do 2030.

Konvencija ILO-a br. 100 (jednakost plaća), 1951.

Konvencija ILO-a o dostojanstvenom radu za radnike u kućanstvu (Konvencija br. 189), 2011.

Izvešće ILO-a „Pružanje skrbi i poslovi pružanja skrbi za budućnost dostojanstvenog rada”, 2018.

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

Izvešće ILO-a „Globalno izvješće o plaćama za razdoblje 2020. 2021.: plaće i minimalne plaće u vrijeme bolesti COVID-19”, 2020.

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

Ujedinjeni narodi: Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, New York,
13. prosinca 2006., Zbornik ugovora Ujedinjenih naroda, svezak 2515, br. 44910, str. 3.

11. Ostalo

OECD, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* („Žene u središtu borbe protiv krize uzrokovane bolešću COVID-19”), odgovori politika OECD-a na koronavirus (COVID-19). Verzija od 1. travnja 2020.

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

Preporuka Vijeća Europe CM/Rec(2019)1 o sprječavanju i borbi protiv seksizma
