



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2021 m. birželio 14 d.
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: ST 8878/21

Dalykas: Tarybos išvados dėl COVID-19 socioekonominio poveikio lyčių lygybei

Delegacijoms pridedamos 2021 m. birželio 14 d. surengtame EPSCO tarybos posėdyje patvirtintos Tarybos išvados pirmiau nurodyta tema.

COVID-19 socioekonominis poveikis lyčių lygybei

Tarybos išvados

PRIPAŽINDAMA, KAD

1. lyčių lygybė ir žmogaus teisės yra Europos vertybių pagrindas; moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš pamatinių Sutartyse ir Pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintų Europos Sąjungos principų, kuriuo valstybės narės vadovavosi, vadovaujasi ir turėtų toliau vadovautis dėdamos pastangas lyčių nelygybės prevencijos, kovos su ja ir jos stebėsenos srityse, be kita ko, kiek tai susiję su rizikos ir naudos, kurios kyla dėl plačių socialinių ir ekonominių pokyčių, paskirstymu;

ATKREIPDAMA DĖMESĮ Į

2. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) mokslinio tyrimo pranešimą „*Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19*“ („Lyčių lygybė ir COVID-19 socioekonominis poveikis“)¹;
3. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (EESRK) nuomonę „Nuotolinis darbas ir lyčių lygybė. Sąlygos, kad nuotolinis darbas nepagilintų nevienodo moterų ir vyrų neapmokamų priežiūros ir namų ruošos darbų pasiskirstymo ir taptų priemone lyčių lygybei skatinti“;
4. Europos Parlamento rezoliuciją „Lyčių aspektu grindžiamas požiūris COVID-19 krizės metu ir pokriziniu laikotarpiu“.

¹ Dok. 8878/21 ADD 1.

ATSIŽVELGDAMA Į TAI, KAD:

5. COVID-19 pandemija ir izoliavimo priemonės turi rimtų neigiamų socioekonominių padarinių tiek moterims, tiek vyrams. Tačiau moterys patiria neproporcingai didelį poveikį dėl iš seniau darbo rinkoje ir visuomenėje apskritai esamos struktūrinės lyčių nelygybės;
6. seksizmas ir giliai įsišakniję lyčių stereotipai, taip pat susijusios socialinės normos ir barjerai instituciniu ir struktūriniu lygmenimis, sukelia rimtų ilgalaikių kliūčių moterims darbo rinkos kontekste. Šias problemas paaštrina COVID-19 krizė, dėl kurios kyla pavojus iki šiol pasiektai pažangai lyčių lygybės srityje, ir jos turi neigiamų padarinių visuomenei apskritai, be kita ko, kliudydamos tvariam augimui. Kita vertus, dėl krizės padidėjus informuotumui apie struktūrines problemas, ji galėtų tapti papildomu būtinų permainų akstiniu;
7. nors ir moterys, ir vyrai neigiamą krizės poveikį patyrė įvairiopai, dėl neišnykstančios lyčių nelygybės, patiriamos horizontaliosios segregacijos forma, neproporcingai daug moterų dirba konkrečiuose sektoriuose, daugelis kurių, pvz., sveikatos ir priežiūros sektoriai, taip pat mažmeninės prekybos ir apgyvendinimo bei maitinimo paslaugų sektoriai, ypač nukentėjo nuo krizės;

8. COVID-19 protrūkio metu moterys, kurių darbas priskiriamas ypač svarbių kategorijai, buvo ir yra priešakinėse kovos su pandemija pozicijose: apskaičiuota, kad moterys sudaro 76–95 % sveikatos priežiūros darbuotojų, namuose arba įstaigose dirbančių asmeninės priežiūros darbuotojų, vaikų priežiūros darbuotojų ir mokytojų, namų valytojų ir pagalbininkų, su vyresnio amžiaus žmonėmis ir neįgaliaisiais dirbančių slaugytojų². Nors padėtis valstybėse narėse skiriasi, daugeliu atvejų tai reiškė, kad šių profesijų moterys patiria didesnę riziką užsikrėsti COVID-19 ir didesnę pranešamą streso lygį, joms tenka didesnis darbo krūvis ir ilgos darbo valandos bei su tuo susiję sunkumai derinant profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą. Tuo tarpu daugelis šių profesijų ir toliau yra nepakankamai apmokamos, palyginti su lygiaverčiu darbu kituose sektoriuose, ir joms būdingos mažų garantijų darbo sąlygos. COVID-19 krizė aiškiai parodė, koku mastu visuomenė ir ekonomika priklauso nuo šių sektorių ir tai, kad jie buvo nepakankamai įvertinti. Iš faktų taip pat matyti, kad pandemija paaštrino sveikatos ir priežiūros darbuotojų patiriamą smurtą ir priekabiavimą bei stigmatizavimą³;
9. be to, pernelyg daug moterų dirba ekonomikos sektoriuose, kuriuos stipriai paveikė izoliavimas, ir dažnai dirba laikiną, ne viso darbo laiko ar mažų garantijų darbą. Tarp labiausiai neigiamai paveiktų asmenų labai padidėjo galinčių dirbti, bet neieškančių darbo jaunų moterų skaičius (+ 6 procentiniai punktai, palyginti su 2019 m.⁴), o ne ES šalyje gimusių migrančių užimtumo lygis sumažėjo iki 50 %⁵. Darbo rinkos nuošalyje buvo paliktos visų pirma mažesnę išsilavinimą įgijusios moterys. Be to, nuo pirmosios pandemijos bangos užfiksuotas didesnis bendras faktinis moterų pagrindinėje darbovietėje išdirbto valandų skaičiaus sumažėjimas⁶ ir jos dažniau negu vyrai iš nedirbančių tapdavo neaktyviomis⁷. Tačiau padėtis valstybėse narėse ir turimi duomenys įvairuoja, o kai kuriais atvejais vis dar reikia papildomų pagal lytį suskirstytų duomenų;

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

³ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 29).

⁴ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1).

⁵ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 12).

⁶ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 14).

⁷ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 17).

10. per pirmąją COVID-19 pandemijos bangą mažmeninės prekybos, apgyvendinimo, stacionariosios globos, namų ūkio darbo ir drabužių gamybos sektoriuose prarastos darbo vietos sudarė 40 % visų darbo vietų, kurias prarado moterys⁸. Namų ruošos ir priežiūros paslaugų namų ūkiuose sektoriuje (moterų dalis – 89 %) užimtumas sumažėjo 18 %⁹. Pradinės pandemijos ir izoliavimo priemonės padarė didelį poveikį savarankiškai dirbantiems asmenims, taip pat laikiniejiems ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams – tarp šių asmenų moterims teko reikšminga dalis prarastų darbo vietų: moterys sudarė 69 % darbą praradusių ne visą darbo laiką dirbusių darbuotojų ir 48 % darbą praradusių laikinųjų darbuotojų; kita vertus, nors savarankiškai dirbančių asmenų grupėje moterų yra mažiau, joms vis tiek teko 34 % prarastų darbo vietų¹⁰. Be to, 2020 m. vasarą vyrų užimtumas padidėjo labiau nei moterų¹¹;
11. skaitmeninė lyčių atskirtis kelia riziką, kad bus apribotos moterų galimybės ir individualūs gebėjimai reaguoti į poreikius, atsirandančius dėl didesnio nuotolinio darbo naudojimo, ne tik dabartinės krizės metu, bet ir ateityje. Moterys vidutiniškai turi mažiau galimybių naudotis skaitmeninėmis technologijomis, yra mažiau su jomis susidūrusios ir šioje srityje įgijusios mažiau patirties nei vyrai. Tai kelia ypač didelį susirūpinimą dėl vyresnių nei 54 m. amžiaus moterų, kurioms vis dar trūksta skaitmeninių įgūdžių, be kita ko, ypač aukštesnių už pagrindinius skaitmeninių įgūdžių¹². Toliau įgyvendinant nuotolinį darbą ateities darbo pasaulyje privalu užtikrinti skaitmeninę infrastruktūrą ir jungtis visiems, taip pat ugdyti skaitmeninius įgūdžius, ypatingą dėmesį skiriant moterims, kad būtų galima šalinti bet kokios formos skaitmeninę lyčių atskirtį¹³;
12. esama silpnų ženklų, kad daugiau moterų renkasi profesijas, kuriuose dominuoja vyrai, pavyzdžiui, dirbti IRT srityje, kur per metus iki 2020 m. antrojo ketvirčio užimtumas žymiai padidėjo. Tačiau šioje srityje moterų vis dar per mažai. Pavyzdžiui, tik 28 % užimtumo padidėjimo kompiuterių programavimo, konsultavimo ir susijusiose veiklos srityse tenka moterims¹⁴;

⁸ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 23).

⁹ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 21).

¹⁰ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 26).

¹¹ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 11, 16).

¹² Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 35–36).

¹³ Žr. EESRK nuomonės 1.6 punktą.

¹⁴ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 23–24).

13. daugelyje valstybių narių moterims labiau nei vyrams pakenkė darbo užmokesčio mažinimas pirmą 2020 m. pusmetį¹⁵, o tai kelia pavojų, kad padidės jau ir taip reišmingas lyčių disbalansas pensijų pajamų ir gyvenimo kokybės išėjus į pensiją srityje¹⁶. Daugiau moterų nei vyrų ima apmokamas ligos ar priežiūros atostogose arba gauna paramą pragyvenimo išlaidoms arba namų ūkio poreikiams tenkinti, tuo tarpu daugiau vyrų nei moterų gauna (paprastai didesnes) bedarbio pašalpas ar darbo užmokesčio paramą. Per krizę daugiau moterų, ypač darbingo amžiaus moterų, pranešė apie įvairaus dydžio finansinius sunkumus: pradedant negebėjimu išlaikyti savo gyvenimo lygį, baigiant nebeišgalėjimu sudurti galą su galu;
14. dėl neišnykstančios lyčių nelygybės, susijusios su nevienodu namų ūkio ir priežiūros užduočių pasidalijimu namų ūkyje, ant moterų pečių gulė neproporcingai didelė neapmokamo darbo dalis, kuri padidėjo COVID-19 krizės metu, kai sumažėjo priežiūros paslaugų pasiūla, buvo uždarytos mokyklos ir buvo juntamas mokymo internetu spaudimas, pagausėjo įprastų namų ruošos užduočių ir tapo neprieinamos išorės namų ūkio paslaugos, taip pat stokojama neformalios pagalbos galimybių¹⁷. Sistemine darbo užmokesčio nelygybė kai kuriose valstybėse narėse taip pat nulėmė lyčių nelygybę, susijusią su naudojimusi atostogomis dėl šeiminių priežasčių pandemijos metu, nes moterys tokiomis atostogomis naudojasi dažniau negu vyrai. Šis disbalansas daro potencialiai žalingą poveikį moterų gerovei ir ilgesnio laikotarpio darbo rinkos perspektyvoms bei karjeros raidai ir kelia riziką, kad bus sustiprinti stereotipiniai lyčių vaidmenys. Priežiūros pareigos dažniau tenka moterims – tai faktas, kuris jau prieš krizę buvo viena iš pagrindinių moterų neaktyvumo priežasčių;

¹⁵ TDO (2020 m.), *Global Wage Report 2020-2021* („2020–2021 m. pasaulinė darbo užmokesčio ataskaita“).

¹⁶ EUROFOUND (2020 m.), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* („Moterys ir lygybė darbo rinkoje. Ar COVID-19 panaikino tai, kas buvo neseniai pasiekta?“), Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

¹⁷ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 50).

15. per pirmąją COVID-19 pandemijos bangą, nors vyrai labiau įsitraukė į nemokamą priežiūros veiklą, moterys vis tiek praleido daugiau valandų nei vyrai, prižiūradamos ir mokydamos savo pačių vaikus ir (arba) anūkus (12,6 val. per savaitę, palyginti su 7,8 val. vyrų atveju) ir prižiūradamos vyresnio amžiaus giminaičius ar neįgalius giminaičius (4,5 val. per savaitę, palyginti su 2,8 val. vyrų atveju), taip pat gamindamos maistą ir atlikdamos namų ruošą (18,4 val. per savaitę, palyginti su 12,1 val. vyrų atveju)¹⁸. Izoliavimo laikotarpiais laikinai uždarius mokyklas ir sustabdžius vaikų priežiūros paslaugų teikimą, daugiau laiko ir pastangų buvo skiriama vaikų priežiūrai, visų pirma dirbančių moterų, turinčių jaunesnių nei 12 m. vaikų, atveju: jos pranešė vaikų priežiūrai skiriančios apie 54 val. per savaitę, palyginti su 32 val. dirbančių vyrų atveju (2020 m. vasara)¹⁹. Be to, daugiau moterų nei vyrų pranešė apie bendrą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros pablogėjimą, įskaitant tai, kad dėl šeiminių pareigų pasidarė sunkiau susitelkti darbui, taip pat apie jausmą, kad užkertamas kelias skirti laiko savo šeimai, bei didesnio nuovargio po darbo jausmą vykdant namų ruošos užduotis. Motinos aktyviau dalyvavo mokymėse internetu, o tai reiškė papildomą spaudimą. Ypatingą spaudimą patiria vieniši tėvai, daugiausia moterys, kurie negali dalytis priežiūros pareigomis ir paprastai turi menkesnius finansinius išteklius, moterys ir vyrai, dirbantys ypač svarbių kategorijai priskiriamą darbą ir negalintys likti namuose rūpintis vaikais, taip pat nuotoliniu būdu dirbantys asmenys, ypač tie, kas turi mažų vaikų ir kurių produktyvumui pakenkė daugelio užduočių vykdymas vienu metu bei pertraukinėjimai, papildomas darbo krūvis ir didesnis psichinis krūvis²⁰;
16. iš tiesų per pandemiją surinkti duomenys rodo, kad lanksčios darbo sąlygos ir nuotolinis darbas, visų pirma darbas iš namų, gali palengvinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir prisidėti prie didesnės lyčių lygybės darbo rinkoje tik tuo atveju, jei kartu su tuo bus taikomos lyčių lygybės priemonės ir šeimai palanki politika bei organizacinė praktika, ir su sąlyga, kad bus apsaugota darbuotojų sveikata ir sauga;

¹⁸ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 43).

¹⁹ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 45).

²⁰ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 48-49).

17. akivaizdus susirūpinimas dėl moterų ir vyrų lygybės ateities iškyla dėl tendencijos naudoti nuotolinį darbą kaip priemonę suderinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą (tai galėtų paaiškinti, kodėl reguliariai iš namų dirbančių moterų dalis yra didesnė nei vyrų) ir atsižvelgiant į naujausius skaičiavimus, kad 45 % moterų (palyginti su 30 % vyrų) dirba profesijose, kuriose įmanomas nuotolinis darbas²¹. Todėl reikia spręsti tam tikros nuotolinio darbo keliamos rizikos problemas, kurias atskleidė COVID-19 krizė, problemą, įskaitant riziką, kad nuotolinis darbas taps moterims skirta darbo iš biuro alternatyva²²; riziką, kad padidės moterų atliekamo neapmokamo darbo apimtis,²³ o tai galėtų sustiprinti stereotipinius lyčių vaidmenis, įskaitant namų ruošos darbus ir priežiūrą; riziką, kad didės darbo intensyvumas ir išbluks ribos tarp apmokamo darbo ir asmeninio gyvenimo; riziką, kad sumažės moterų matomumas darbo bendruomenėje ir bus apsunkinama moterų karjera; ir riziką, kad išaugs moterų patiriamas smurtas bei priekabiavimas internete;
18. vis dėlto dabartinė krizė suteikia ir progą apsvarstyti taisykles ir praktiką nuotolinio darbo srityje, be kita ko, vedant dialogą su socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais subjektais, siekiant parengti ir įgyvendinti lanksčias darbo sąlygas, kurios padėtų, *inter alia*, suderinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą;
19. daugelis veiksmų, dėl kurių prasideda arba tęsiasi smurtas prieš moteris ir mergaites, paaštrėjo dėl prevencinių izoliavimo priemonių, blogėjančių socialinių ir ekonominių aplinkybių ir darbo vietų praradimo. Daugelyje valstybių narių naujausi duomenys rodo, kad smurtas dėl lyties, smurtas namuose, artimo partnerio smurtas ir kitų formų smurtas bei priekabiavimas pandemijos metu tiek realiame gyvenime, tiek internete išaugo. Tai yra sunkus žmogaus teisių pažeidimas ir kliūtis moterims bei mergaitėms visapusiškai dalyvauti visose gyvenimo srityse. Todėl reikia, kad visi susiję subjektai imtųsi suderintų kovos su šia problema veiksmų, įskaitant priemones, kurių tikslas yra skatinti ir remti moterų ekonominį įgalėjimą ir nepriklausomybę, nes tai gali padėti joms išsigelbėti iš smurto situacijų;

²¹ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 32).

²² Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 48, 63) ir EESRK nuomonės 1.1 punktą.

²³ Žr. EESRK nuomonės 1.1 punktą.

20. per COVID-19 krizę taip pat pastebėtas aktyvesnis vyrų dalyvavimas nemokamame priežiūros ir namų ruošos darbe, pavyzdžiui, kai tėčiai dirbo iš namų arba vyrai prisidėjo prie priežiūros užduočių vykdymo, nes moterys dirbo ypač svarbių kategorijai priskiriamą darbą. Tačiau siekiant ilgalaikių pokyčių reikėtų įveikti gajų požiūrį į stereotipinius lyčių vaidmenis, seksizmą ir darbo užmokesčio skirtumus, taip pat imtis veiksmų, kuriais būtų skatinamas ir palengvinamas teisingas mokamo darbo ir nemokamo priežiūros darbo pasidalijimas tarp moterų ir vyrų lygybės pagrindų²⁴;
21. galiausiai, dėl neišnykstančios lyčių nelygybės, patiriamos vertikaliosios segregacijos forma, moterims ir toliau nebuvo pakankamai atstovaujama priimant sprendimus krizės metu ir rengiant gaivinimo priemones;
22. nors ES moterys sudaro daugumą sveikatos priežiūros profesijos darbuotojų ir yra kovos su pandemija priešakyje, joms nepakankamai atstovaujama sveikatos priežiūros sektoriaus vadovybėje ir sprendimų priėmimo procesuose²⁵. Be to, tik 3,5 % iš 115 nustatytų COVID-19 sprendimų priėmėjų ir ekspertų darbo grupių visame pasaulyje sudėtis atitinka lyčių paritetą, o 85,2 % atvejų daugumą sudaro vyrai²⁶;
23. esama rizikos, kad moterys negaus lygios naudos iš atkūrimo po krizės priemonių, pavyzdžiui, jei tos priemonės bus sutelktos į vyrų dominuojamus ekonomikos sektorius ir jose nebus konkrečių nuostatų, kuriomis būtų siekiama įtraukti moteris ir mergaites, arba jei tos priemonės bus sutelktos tik į darbuotojus, kurie prarado darbą per krizę, paliekant nuošalyje tuos, kurie dar iki krizės buvo išstumti iš darbo rinkos;

²⁴ Žr. EIGE mokslinio tyrimo pranešimą (dok. 8878/21 ADD 1, p. 43-44).

²⁵ EBPO (2020 m.), *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* („Moterys – pagrindas kovojant su COVID-19 krize“), EBPO politinės atsakomosios priemonės į koronavirusą (COVID-19). 2020 m. balandžio 1 d. redakcija.

²⁶ Van Daalen, K. R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M. ir kt. (2020 m.), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking* („Sugedusios sistemos simptomai: lyčių atskirtys priimant sprendimus dėl COVID-19“), *BMJ Global Health*.

24. atsižvelgiant į jau nustatytus ir vis dar atsirandančius COVID-19 krizės poveikio moterims aspektus, dabar reikia skubiai integruoti lyčių lygybės aspektą į trumpalaikes neatidėliotino reagavimo ir ilgalaikes atkūrimo priemones, taip pat reikia užtikrinti subalansuotą atstovavimą moterims ir vyrams COVID-19 krizės valdyme, be kita ko, siekiant užkirsti kelią tolesniam anksčiau buvusios lyčių nelygybės aštrėjimui ir užtikrinti, kad nebūtų prarasti ankstesni pasiekimai;
25. tai yra būtina sąlyga siekiant įgyvendinti 2017 m. lapkričio 17 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbtą Europos socialinių teisių ramstį, kuriame lyčių lygybė bei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra patvirtinta atitinkamai 2 ir 9 principuose. Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane iškeliamą iniciatyvų, kuriomis siekiama spręsti lyčių nelygybės problemą ir skatinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, ir siūlomas tikslas iki 2030 m. bent perpus sumažinti lyčių užimtumo skirtumą;
26. naujoje Europos įgūdžių darbotvarkėje skelbiama apie įvairius veiksmus, kuriais siekiama užtikrinti, kad mergaitės ir moterys IRT studijuotų lygiai su berniukais ir vyrais, taip pat lygiai dalyvautų verslumo ir skaitmeninių įgūdžių ugdymo veikloje;
27. taip pat pagal Europos Komisijos 2020–2025 m. lyčių lygybės strategiją „vis aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje labai teigiamai veikia ekonomiką, ypač mažėjant darbo jėgos apimčiai ir didėjant kvalifikuotų darbuotojų trūkumui. Be to, tai įgalina moteris savarankiškai kurti savo gyvenimą, dalyvauti viešajame gyvenime ir būti ekonomiškai nepriklausomas“;
28. šios išvados grindžiamos anksčiau atlikto darbo rezultatais ir politiniais įsipareigojimais, kuriuos pareiškė Europos Parlamentas, Taryba, Komisija ir atitinkami šios srities suinteresuotieji subjektai, be kita ko, priede išvardytuose dokumentuose,

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ pagal jų atitinkamą kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, taip pat gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

29. užtikrinti, kad nacionaliniuose ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planuose²⁷ būtų laikomasi įsipareigojimo integruoti lyčių lygybę ir lygias galimybes visiems, laikantis Europos socialinių teisių ramsčio 2 ir 3 principų, 5-ojo JT darnaus vystymosi tikslo ir, kai aktualu, nacionalinės lyčių lygybės strategijos;
30. šiuo tikslu naudoti lyčių analizės metodus ir priemones (pvz., poveikio lytims vertinimą, kokybiškus pagal lytį suskirstytus duomenis ir atitinkamus kokybinius bei kiekybinius lyčių lygybės rodiklius) ir tarpsektorinę analizę visuose sektoriuose, kartu vengiant bereikalingos administracinės naštos;
31. integruoti lyčių lygybės aspektą į nacionalinius nuostatus ir priemones, kuriomis įgyvendinami Europos struktūriniai fondai, ir atitinkamai stebėti poveikį moterims ir vyrams;

²⁷ Žr. Reglamento (ES) 2021/241, kuriuo nustatoma ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė, 18 straipsnio 4 dalies o punktą.

32. skatinti ir integruoti lyčių lygybę bei lygias galimybes visiems rengiant ir įgyvendinant gaivinimo priemones visuose sektoriuose ir remiantis turimais duomenimis apie COVID-19 pandemijos poveikį lyčių aspektu, atsižvelgiant į tarpsektoriškumą ir daugialypę diskriminaciją. Atitinkamos nacionalinės priemonės gali apimti, pavyzdžiui:
- a) priemonės, kuriomis remiami sunkiai paveiktų ekonomikos sektorių, pavyzdžiui, mažmeninės prekybos, apgyvendinimo bei maitinimo paslaugų ir turizmo sektorių darbuotojai, kuriomis būtų tenkinami konkretūs moterų, įskaitant žemesnį išsilavinimą įgijusias moteris, sutrumpintą darbo laiką dirbančias moteris, į neaktyvumą pereinančias moteris ir bedarbes, ypač jaunas bedarbes ir bedarbes migrantės, poreikiai, daugiausia dėmesio skiriant tokiems aspektams kaip darbo rinkos pokyčiai, perkvalifikavimas ir kvalifikacijos kėlimas, aktyvi darbo rinkos politika ir verslumas;
 - b) priemonės, kuriomis bedarbiams, kurie jau prieš COVID-19 krizę buvo išstumti iš darbo rinkos, užtikrinamos lygios galimybės gauti paramą surandant darbo arba mokymų;
 - c) priemonės, skirtas ypač svarbių darbuotojų, įskaitant sveikatos ir su priežiūra susijusių profesijų ir sektorių darbuotojus, kuriems dažnai mokama mažai ir kurių esminė svarba COVID-19 krizės metu tapo akivaizdi, statusui stiprinti, ypatingą dėmesį skiriant tokiems aspektams kaip teisingas darbo užmokestis, karjeros raidos galimybės, galimybė naudotis socialine apsauga ir deramos darbo sąlygos;
 - d) priemonės, kuriomis kovojama su nedeklaruojamu darbu ir gerinama namų ūkio darbuotojų užimtumo padėtis ir socialinė apsauga, ypatingą dėmesį skiriant daugelio šiame sektoriuje dirbančių migrantų darbo ir gyvenimo sąlygoms;
 - e) priemonės, kuriomis skatinama, kad moterys ir vyrai su krize susijusioms priežiūros rėmimo priemonėmis naudotųsi labiau subalansuotai lyčių atžvilgiu;

- f) priemonės, kuriomis gerinama viešoji priežiūros infrastruktūra, įstaigos ir paslaugos, įskaitant perduotas paslaugas;
 - g) priemonės, kuriomis sprendžiama COVID-19 pandemijos poveikio smurtui dėl lyties, įskaitant artimo partnerio smurtą, smurtui šeimoje ir smurtui internete, problema, be kita ko, teikiant paramos paslaugas aukoms;
 - h) priemonės, kuriomis siekiama skatinti moterų ir mergaičių įtrauktį naudojantis užimtumo ar mokymo galimybėmis sektoriuose, kuriuose tradiciškai dominuoja vyrai, pavyzdžiui, gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos²⁸ srityse, įskaitant ypač IRT;
33. aktyviai spręsti tiek moterų, tiek vyrų profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo suderinimo klausimą taikant, pavyzdžiui, tokias priemones:
- a) priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti, kad visi darbuotojai, įskaitant nuotoliniu būdu dirbančius asmenis, turėtų lygias karjeros raidos galimybes, įskaitant lygias galimybes eiti vadovaujamas ir su sprendimų priėmimu susijusias pareigas;
 - b) priemonės, kuriomis skatinamas lygus mokamo darbo ir nemokamo priežiūros ir namų ruošos darbo pasidalijimas tarp moterų ir vyrų, įskaitant paskatas vyrams aktyviau įsitraukti į nemokamą priežiūros darbą;
 - c) priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti greitą ir veiksmingą Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvos įgyvendinimą, atsižvelgiant į susirūpinimą keliančius klausimus, kylančius dėl COVID-19 krizės;
 - d) investuoti į visiems skirtą skaitmeninę infrastruktūrą ir jungtis, įskaitant, kai aktualu, bendras vietos erdves, kurios palengvintų nuotolinį darbą ne namuose, ir ugdyti skaitmeninius įgūdžius, ypatingą dėmesį skiriant moterims, kartu užtikrinant, kad būtų atsižvelgiama į MVĮ poreikius;

²⁸ Angl. STEM.

- e) propaguoti tokią darbdavių organizacinę kultūrą, politiką ir praktiką, kuri skatintų gerovę ir našumą, kuri didintų moterų ir vyrų lygybę ir kuria būtų kovojama su lyčių stereotipais, be kita ko, skatinant vadovų mokymą ir raginant vadovus laikytis lankstaus požiūrio ir atsižvelgti, *inter alia*, į darbo modelių įvairovę ir skirtingą darbuotojų padėtį, visų pirma į šeimos aplinkybes ir vienišų motinų ar vienišų tėvų ir moterų su negalia padėtį, skatinant sveikatą ir saugą darbe ir pasitelkiant mokymus bei įgūdžių ugdymą nuotolinio darbo srityje;
34. apsvarstyti galimybę sukurti integruotą sistemą, pagal kurią vyrai ir moterys mokamą darbą ir nemokamą priežiūros darbą dalytųsi vienodai – tai yra moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir karjeros raidos sąlyga. Tokia sistema apimtų įperkamus ir aukštos kokybės švietimo bei priežiūros paslaugų vaikams ir priklausomiems asmenims prieinamumą, lanksčias, sveikas ir pagrįstas darbo sąlygas ir darbuotojams suteikiamas galimybes laikinai sutrumpinti arba pritaikyti savo darbo valandas, taip pat finansinių paskatų, kuriomis skatinamas ir išlaikomas nevienodas nemokamo priežiūros darbo ir mokamo darbo pasidalijimas tarp moterų ir vyrų, sumažinimą;
35. toliau įgyvendinti veiksmingas priemonės, skirtas horizontaliajai segregacijai švietimo bei mokymo srityse ir profesijose šalinti visais lygmenimis, skatinant lygias galimybes mokytis visose švietimo srityse ir moterų bei vyrų mokymosi ir karjeros trajektorijų įvairinimą. Visų pirma, aktyviai skatinti mergaičių ir moterų galimybes naudotis informacinėmis bei ryšių technologijomis ir spręsti bet kokios formos skaitmeninės lyčių atskirties problemą, be kita ko, gerinant mergaičių ir moterų skaitmeninius įgūdžius ir motyvuojant mergaites rinktis gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos sritis, ypač IRT;

PRAŠO EUROPOS KOMISIJOS IR VALSTYBIŲ NARIŲ pagal jų atitinkamą kompetenciją, atsižvelgiant į valstybių narių nacionalines aplinkybes ir gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

36. stiprinti konkrečius veiksmus, kuriais kovojama su moterų ir vyrų struktūrine nelygybe, įskaitant vertikaliąją ir horizontaliąją segregaciją, o ypač su skaitmenine lyčių atskirtimi, taip pat su vyrų ir moterų darbo užmokesčio bei pensijų skirtumais ir nelygiu nemokamos priežiūros užduočių ir namų ruošos užduočių pasidalijimu, be kita ko, profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo suderinimo kontekste;
37. imtis veiksmų siekiant užkirsti kelią visų formų smurtui prieš moteris ir mergaites ir su juo kovoti, ypač apsaugant ir įgalinant aukas ir išgyvenusius asmenis, įskaitant patyrusius artimo partnerio smurtą, smurtą šeimoje, smurtą ir priekabiavimą internete;
38. aktyvinti lyčių lygybės politiką ir stiprinti moterų ir mergaičių įgalėjimą kaip politinį prioritetą, be kita ko, ypač politikos, kuria reaguojama į COVID-19 krizę ir jos padarinius, kontekste;
39. rengti ir platinti daugiau pagal lytį suskirstytų duomenų, informacijos ir mokslinių tyrimų apie COVID-19 poveikį lyčių lygybei, be kita ko, apie:
 - a) padidėjusio nuotolinio darbo masto poveikį lyčių lygybei, be kita ko, derinant profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą, atsižvelgiant į santykinį moterų ir vyrų nuotolinio darbo paplitimą, taip pat laikino mokyklų ir vaikų priežiūros įstaigų uždarymo poveikį, taip pat skirtingą namų ūkių sandarą ir jų darbo tvarką;
 - b) aktyvesnio vyrų dalyvavimo namų ruošos darbuose ir nemokamoje priežiūros veikloje pandemijos metu mastą, jo priežastis ir poveikį;
 - c) krizės poveikį darbo modeliams, įskaitant darbo valandas, neaktyvumą ir darbo pertraukas;
 - d) pasinaudojimą vaiko priežiūros, šeimos nario priežiūros ir su vaikais susijusiomis atostogomis;

40. atlikti nemokamo priežiūros darbo vertės mokslinius tyrimus ir, kai tikslinga, įtraukti nemokamą priežiūros darbą rengiant makroekonominės ir darbo rinkos analizes, taip pat rengiant darbo ir užimtumo politiką, ir parengti papildomus makroekonominių rezultatų vertinimo rodiklius, kuriais atsižvelgiama į mokamą ir nemokamą priežiūros darbą, priežiūros ekonomiką ir lyčių laiko naudojimo atotrūkį;
41. rinkti ir skleisti esamą lyčių lygybės skatinimo nuotolinio darbo srityje gerąją patirtį;
42. imtis priemonių, kuriomis būtų palengvintas tiek moterų, tiek vyrų profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo suderinimas, taikant, pavyzdžiui, tokias priemones:
 - a) priemonės, kuriomis propaguojamas lygus mokamo darbo ir nemokamo priežiūros darbo bei namų ruošos darbo pasidalijimas tarp moterų ir vyrų ir kuriomis vyrai paskatinami dalyvauti įgyvendinant esamą šeimai palankią politiką, be kita ko, pasinaudojant atostogomis dėl šeiminių priežasčių;
 - b) nuotolinio darbo plėtojimo priemonės ir priemonės, kuriomis reaguojama į kintančius darbo modelius taip, kad būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė ir profesinio, šeimos bei asmeninio gyvenimo suderinimas, įskaitant, pavyzdžiui:
 - i. teisinės ir reglamentavimo sistemos ar gairių peržiūrą, kai manoma, kad tai aktualu, kartu užtikrinant, kad MVĮ nepatirtų neproporcingo poveikio ir kad būtų atsižvelgta į jų poreikius. Atitinkami aspektai galėtų apimti didesnę lankstumą tarp darbo iš biuro ir darbo iš namų; darbo laiko lankstumą, įskaitant tinkamą ir specialiai pritaikytą darbo laiko tvarką; darbuotojų sveikatą ir saugą, įskaitant psichosocialinės rizikos aspektus ir ergonominius sumetimus; teisę atsijungti; priežiūros atostogas; apsaugą nuo atleidimo; priežiūros ir stebėsenos praktiką; ir socialinę apsaugą, visų pirma susijusią su kompensacijomis už pasitraukimą iš darbo rinkos su priežiūra susijusiais atvejais;
 - ii.

užtikrinimą, kad namuose arba ne namuose būtų galima naudotis aukštos kokybės, įperkamomis, prieinamomis ir įvairiomis priežiūros paslaugomis (priežiūros užduočių perdavimas), be kita ko, gerinant pagalbinės priežiūros infrastruktūrą (pvz., vaikų priežiūros paslaugas laikantis Barselonos tikslų ir vyresnio amžiaus asmenų priežiūros paslaugas), taip reaguojant į įvairius poreikius ir situacijas siekiant užtikrinti, kad darbo ir priežiūros derinimo iššūkis dėl nuotolinio darbo nepadidėtų moterų nenaudai. Užtikrinti, kad šios paslaugos būtų prieinamos visiems darbuotojams, įskaitant nuotoliniu būdu dirbančius asmenis;

43. veiksmingai kovoti su šališkumu darbo vertinimo sistemose ir didinti informuotumą apie nemokamo ir mokamo priežiūros darbo vertę mūsų visuomenės ir ekonomikos tvarumui užtikrinti;
44. parengti ir įgyvendinti tikslines priemones kovai su seksizmu ir lyčių stereotipais, kurie riboja mergaičių ir berniukų bei moterų ir vyrų pasirinkimą jų mokymosi ir karjeros eigoje, taip pat imtis tarpdalykinių ir tarpsektorinių mokslinių tyrimų, kuriuose nagrinėjamas lyčių stereotipų pobūdis ir jų poveikis lyčių lygybei, ypač užimtumo srityje;
45. bendradarbiaujant su mokslinius tyrimus finansuojančiomis ir vykdančiomis organizacijomis, išanalizuoti ir imtis tinkamų priemonių, kuriomis būtų šalinami potencialūs su lytimi susiję COVID-19 protrūkio padariniai darbo sąlygoms, karjerai ir karjeros raidai, ypač daug dėmesio skiriant tyrėjoms, mokytojoms ir studentėms ir pripažįstant, kad pradedančiosios tyrėjos susiduria su papildomomis kliūtimis;
46. stiprinti konkrečius veiksmus, kuriais būtų užtikrintas visapusiškas ir lygus moterų dalyvavimas darbo rinkoje ir skatinamas moterų verslumas – tai būtinos sąlygos ilgalaikiam integraciniam ekonomikos augimui, lyčių lygybei ir moterų ekonominei nepriklausomybei užtikrinti;

47. stiprinti priemones, kuriomis didinamas moterų vaidmuo ir skaičius sprendimų priėmimo procesuose, be kita ko, procesuose, kuriais formuojamas atsakas į COVID-19, ir skatinti proporcingą atstovavimą vyrams ir moterims priimant sprendimus, nes tokiu būdu užtikrinama lyčiai atžvalgi politika, teisės aktai ir įgyvendinimas. Tai leis tinkamai atsižvelgti į moterų ir mergaičių poreikius, perspektyvas, žinias ir įgūdžius politikoje, kuri padės užtikrinti didesnę moterų ir vyrų lygybę, taip prisidedant prie teisingo ir tvaraus atsigavimo;
48. kartu siekti įgyvendinti Europos socialinių teisių ramstį, įskaitant 2 ir 3 principus;
49. užtikrinti, kad įgyvendinant, stebint, vertinant atitinkamas ES finansavimo programas ir teikiant jų ataskaitas būtų atsižvelgiama į lyčių aspekto integravimą ir jis būtų skatinamas.

RAGINA EUROPOS KOMISIJA:

50. pristatyti Barselonos tikslų peržiūrą siekiant padidinti valstybių narių kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų teikimo aukštynkryptę konvergenciją;
51. nustatant ataskaitų apie socialines išlaidas teikimo pagal Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonę metodiką, atsižvelgti į lyčių lygybę laikantis toje priemonėje nustatytų taisyklių; tai turi būti atspindėta Priemonės įgyvendinimo peržiūros ataskaitoje;
52. įvertinti ir remti priemones, kuriomis kovojama su COVID-19 pandemijos poveikiu lyčių aspektu priežiūros paslaugų gavėjams, ypač vyresnio amžiaus asmenims, ir priežiūros paslaugas teikiantiems asmenims, taip pat visuomenei ir ekonomikai apskritai, įskaitant ilgalaikės priežiūros sektorių. Apsvarstyti galimybę parengti priemones, kuriomis būtų remiama aukštynkryptę konvergencija ilgalaikės priežiūros teikimo srityje;
53. apsvarstyti moterų padėtį darbo rinkoje ir laikytis lyčių aspekto integravimo požiūrio visais atitinkamais Europos semestro aspektais, kai aktualu, laikantis 2020 m. užimtumo gairių;
54. plėtoti tolesnius COVID-19 krizės poveikio lyčių lygybei mokslinius tyrimus, be kita ko, pasitelkiant Europos lyčių lygybės institutą (EIGE).

RAGINA UŽIMTUMO KOMITETĄ IR SOCIALINĖS APSAUGOS KOMITETĄ:

55. pagal savo įgaliojimus, Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plano kontekste toliau integruoti lyčių lygybės perspektyvą į savo atliekamą atitinkamų politikos sričių analizę, be kita ko, kai sprendžiami COVID-19 pandemijos ir jos padarinių klausimai.

Visiškai gerbdama SOCIALINIŲ PARTNERIŲ autonomiją, PRAŠO jų:

56. sprendžiant COVID-19 pandemijos ir jos padarinių klausimus aktyviai siekti lyčių lygybės, taip pat stiprinti konkrečius veiksmus, kuriais kovojama su moterų ir vyrų struktūrine nelygybe, įskaitant vertikaliąją ir horizontaliąją segregaciją, ypač su skaitmenine atskirtimi, taip pat su vyrų ir moterų darbo užmokesčio bei pensijų skirtumais ir nelygiu nemokamų priežiūros ir namų ruošos užduočių pasidalijimu, be kita ko, profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo suderinimo kontekste;
57. pertvarkyti nuotolinio darbo praktiką, visų pirma susijusią su iš namų dirbančiais darbuotojais, ir spręsti kintančių darbo modelių, pavyzdžiui, darbo biure ir darbo iš namų derinimo, klausimą taip, kad sektorių ar įmonės lygmens socialinio dialogo arba dvišalių derybų su darbdaviu kontekste būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė ir profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo suderinimas;
58. pasitelkiant kolektyvines derybas, skatinti organizacinę praktiką ir organizacinę kultūrą, kuriomis kovojama su seksizmu, smurtu dėl lyties, įskaitant smurtą šeimoje ir smurtą darbo vietoje, ir lyčių stereotipais. Stengtis didinti gerovę darbe ir našumą, be kita ko, pasitelkiant lyčių lygybei palankią politiką ir praktiką, mokymus bei įgūdžių ugdymą nuotolinio darbo srityje, užtikrinant, kad nuotolinis darbas būtų savanoriškai pasirenkama galimybė, ir gerinant darbuotojų sveikatą ir saugą;
59. skatinti visus vadovus laikytis lankstaus požiūrio į nuotolinį darbą, atsižvelgiant, *inter alia*, į darbo modelių ir tarnybos poreikių įvairovę, taip pat į skirtingą darbuotojų ir jų šeimų, įskaitant vienišas motinas ir vienišus tėvus, padėtį.

Šaltiniai

1. ES tarpinstituciniai dokumentai

Europos socialinių teisių ramstis

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

2. ES teisės aktai

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo. (*OL L 373, 2004 12 21, p. 37–43.*)

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). (*OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36.*)

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtinųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. (*OL L 188, 2019 7 12, p. 79–93.*)

Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/241, kuriuo nustatoma ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė. (*OL L 57, 2021 2 18, p. 17–75.*)

3. Tarybos dokumentai

Visos Tarybos išvados dėl lyčių lygybės ir kitomis atitinkamomis temomis, įskaitant, visų pirma, nurodytas toliau:

- Tarybos išvados „Moterys ir ekonomika: profesinio ir šeimos gyvenimo suderinimas kaip būtina lygiaverčio dalyvavimo darbo rinkoje sąlyga“ (dok. 17816/11)
- Tarybos išvados „Siekiant įtraukesnių darbo rinkų“ (dok. 7017/15)
- Tarybos išvados „Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje“ (dok. 6889/17)
- Tarybos išvados „Sustiprintos priemonės siekiant sumažinti horizontalią lyčių segregaciją švietimo ir užimtumo srityse“ (dok. 15468/17)
- Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas. Pagrindinė politika ir priemonės“ (dok. 10349/19)
- Tarybos išvados „Gerbūvio ekonomika“ (dok. 13432/19)
- Tarybos išvados „Lyčių lygybe grindžiama ekonomika ES. Tolesni veiksmai. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo 25-mečio apžvalga“ (dok. 14938/19)
- Tarybos išvados „Gerovės darbe didinimas“ (dok. 8688/20)
- Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas. Apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo vertės nustatymas ir padalijimas“ (dok. 13584/20)

4. Trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių grupės dokumentai

Trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių – Vokietijos, Portugalijos ir Slovėnijos – pasirašyta deklaracija dėl lyčių lygybės (2020 m. liepos mėn.)

5. Europos Komisijos dokumentai

2014 m. kovo 7 d. Komisijos rekomendacija 2014/124/ES dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą (OL L 69, 2014 3 8, p. 112–116)

2017 m. balandžio 26 d. Komisijos komunikatas „Dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“ (COM(2017) 252 final)

2017–2019 m. ES veiksmų planas. Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu (COM(2017) 678 final)

2018 m. birželio 22 d. Komisijos rekomendacija (ES) 2018/951 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų (OL L 167, 2018 7 4, p. 28–35)

Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018 („Iššūkiai ilgalaikės priežiūros srityje Europoje. 2018 m. šalių nacionalinės politikos tyrimas“). Europos socialinės politikos tinklas

Ataskaita dėl mažų vaikų priežiūros paslaugų plėtojimo siekiant didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir užtikrinti dirbančių tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat tvarų ir įtraukų augimą Europoje (Barselonos tikslai) (COM(2018) 273 final)

Komunikatas „2021–2027 m. skaitmeninio švietimo veiksmų planas. Švietimo ir mokymo pritaikymas prie skaitmeninio amžiaus“, COM(2020) 624 final

2021 m. moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje ataskaita (dok. 6774/21)

Europos Komisija. Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamasis komitetas. *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (nuomonė „Su lyčių lygybe susiję iššūkiai sparčiai senėjančioje visuomenėje“), 2019 m. spalio mėn.

Bendrosios europinės perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos gairės ir Europos Sąjungos fondų panaudojimo perėjimui prie institucinės globos priemonių rinkinys

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

Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija. Dok. 6678/20. (Komisijos nuoroda: COM(2020) 152 final.)

Komunikatas „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti“ (COM(2020) 14 final.)

Komunikatas „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“ (COM(2020) 274 final)

Europos Komisija, 2020 m.: *Labour Market and Wage Developments in Europe* („Darbo rinka ir darbo užmokesčio pokyčiai Europoje“). 2020 m. metinė apžvalga (ISSN 2443-6771)

Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas (dok. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Europos Parlamento dokumentai

2020 m. sausio 30 d. Rezoliucija dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo (2019/2870(RSP)).

Pranešimas savo iniciatyva dėl priežiūros paslaugų ES siekiant užtikrinti didesnę lyčių lygybę (2018/2077 (INI))

2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl lyčių aspektu grindžiamo požiūrio COVID-19 krizės metu ir pokriziniu laikotarpiu (2020/2121(INI))

7. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) dokumentai

Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19 („Lyčių lygybė ir COVID-19 socioekonominis poveikis“), 2021 m. Dok. 8878/21 ADD 1.

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work („2020 m. lyčių lygybės indeksas: skaitmeninė pertvarka ir darbo ateitis“), 2020 m.

<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 („Kovos su COVID-19 pandemija ir intymaus partnerio smurtas prieš moteris ES“), 2021 m.

„Covid-19 and gender equality“ („COVID-19 ir lyčių lygybė“)

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

8. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (EUROFOUND) dokumentai

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU („Rasti pusiausvyrą: darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas ES“), 2019 m.

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

Living, working and COVID-19 dataset („Gyvenimo, darbo ir COVID-19 duomenų rinkinys“), Dublinas, <http://eurofound.link/covid19data>

Covid-19: Policy responses across Europe („COVID-19: politinės atsakomosios priemonės visoje Europoje“), 2020 m.

Living, working and Covid-19 („Gyvenimas, darbas ir COVID-19“), COVID-19 serija, 2020 m. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

Long-term care workforce: Employment and working conditions („Ilgalaikės priežiūros darbuotojai: užimtumas ir darbo sąlygos“), 2020 m.

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 („Nuostatai, skirti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimui skaitmeninėmis lanksčiomis darbo sąlygomis“), Naujų užimtumo formų serija, 2020 m.

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age („Nuotolinis darbas ir mobilusis darbas naudojantis IRT: lankstus darbas skaitmeniniame amžiuje“), Naujų užimtumo formų serija, 2020 m.

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? („Moterys ir lygybė darbo rinkoje: ar COVID-19 panaikino tai, kas buvo neseniai pasiekta?“), 2020 m.

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis („Platformų ekonomika: pokyčiai COVID-19 krizės metu“), 2020 m. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation („Darbo rinkos pokyčiai: tendencijos ir politikos požiūriai didesnio lankstumo atžvilgiu“), Iššūkių ir perspektyvų ES serija, 2020 m.

9. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto dokumentai

„Nuotolinis darbas ir lyčių lygybė. Sąlygos, kad nuotolinis darbas nepagilintų nevienodo moterų ir vyrų neapmokamų priežiūros ir namų ruošos darbų pasiskirstymo ir taptų priemone lyčių lygybei skatinti“. Dok. SOC/662 - EESC-2020

10. Jungtinių Tautų dokumentai

Pekino deklaracija ir veiksmų platforma (JT darbotvarkė dėl lyčių lygybės ir moterų įgalėjimo)

JT Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (CEDAW)

Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. darnaus vystymosi tikslas (SGD) Nr. 5.4

1951 m. TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą

2011 m. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencija dėl deramo darbo namų ūkio darbuotojams (Konvencija Nr. 189)

2018 m. TDO ataskaita *Care work and care jobs for the future of decent work* (Priežiūros darbas ir darbo vietos priežiūros srityje kuriant deramo darbo ateitį)

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

TDO ataskaita „*Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*“ („2020–2021 m. pasaulinė darbo užmokesčio ataskaita: darbo užmokesčiai ir minimalieji darbo užmokesčiai COVID-19 metu“), 2020 m.

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

Jungtinės Tautos: Neįgaliųjų teisių konvencija, Niujorkas, 2006 m. gruodžio 13 d., Jungtinių Tautų sutarčių rinkinys, 2515 t., Nr. 44910, p. 3.

11. Kiti

EBPO, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* („Moterys – kovos su COVID-19 krize pagrindas“), EBPO politinės atsakomosios priemonės į koronavirusą (COVID-19). 2020 m. balandžio 1 d. redakcija.

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

Europos Tarybos rekomendacija CM/Rec(2019)1 dėl seksizmo prevencijos ir kovos su juo.
