

Bruksela, 14 czerwca 2021 r.
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	ST 8878/21
Dotyczy:	Konkluzje Rady w sprawie społeczno-gospodarczego wpływu COVID-19 na równość płci

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady na powyższy temat, zatwierdzone przez Radę EPSCO na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2021 r.

Spoleczno-gospodarczy wpływ COVID-19 na równość płci**Konkluzje Rady****DOSTRZEGAJĄC, ŻE**

1. Równość płci i prawa człowieka są centralnym elementem europejskich wartości. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, zapisaną w traktatach i w Karcie praw podstawowych, która to zasada motywowała i nadal powinna motywować państwa członkowskie do podejmowania wysiłków na rzecz zapobiegania różnicom w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz zwalczania i monitorowania tych różnic, także w kontekście podziału ryzyka i korzyści wynikających z szeroko pojętych zmian społecznych i gospodarczych.

UWZGLĘDNIAJĄC:

2. notę analityczną Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) zatytułowaną *Gender Equality and Socio-Economic impact of COVID-19* [Równość płci a społeczno-gospodarczy wpływ COVID-19];¹
3. opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) zatytułowaną *Telepraca a równość płci – warunki pozwalające na to, by telepraca nie pogłębiała nierównego podziału nieodpłatnej opieki i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami a mężczyznami oraz by była motorem promowania równouprawnienia płci*;
4. rezolucję Parlamentu Europejskiego w sprawie perspektywy płci w okresie kryzysu związanego z COVID-19 oraz w okresie pokryzysowym.

¹ 8878/21 ADD 1.

UZNAJĄC, ŻE:

5. Pandemia COVID-19 i środki powstrzymujące rozprzestrzenianie się koronawirusa niosą poważne negatywne skutki społeczno-gospodarcze zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Kobiety są jednak dotknięte tymi skutkami w sposób niewspółmierny, co wynika z istniejących już wcześniej strukturalnych różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w całym społeczeństwie.
6. Seksizm i głęboko zakorzenione stereotypy płciowe, a także powiązane normy i bariery społeczne na poziomie instytucjonalnym i strukturalnym powodują długotrwale poważne niedogodności dla kobiet w kontekście rynku pracy. Kryzys wywołany COVID-19 zaostrzył te problemy i stanowi zagrożenie dla dotychczasowych postępów w kwestii równości płci; ma też negatywne konsekwencje dla całego społeczeństwa, m.in. utrudniając zrównoważony wzrost gospodarczy. Z drugiej strony, poprzez zwiększenie świadomości co do problemów strukturalnych, kryzys ten mógłby również stać się dodatkową siłą napędową niezbędnych zmian.
7. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni – w różny sposób – odczuwają negatywne skutki kryzysu, jednak utrzymujące się różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. mające formę segregacji poziomej, sprawiają, że kobiety są nadreprezentowane w konkretnych sektorach, spośród których liczne, np. sektor zdrowia i sektor opieki, a także handel detaliczny i sektor hotelarsko-gastronomiczny, bardzo ucierpiały na skutek kryzysu.

8. Podczas pandemii COVID-19 kobiety, zatrudniane na stanowiskach uznanych za mające krytyczne znaczenie, znajdowały się na pierwszej linii walki z pandemią i szacuje się, że stanowią od 76 % do 95 % pracowników służby zdrowia, pracowników świadczących opiekę domową lub instytucjonalną, pracowników placówek opieki nad dziećmi i nauczycieli, sprzątaczek i pomocy domowych oraz opiekunów osób starszych i osób z niepełnosprawnościami². Choć sytuacja w poszczególnych państwach członkowskich jest różna, w wielu przypadkach oznacza to, że kobiety wykonujące te zawody są bardziej narażone na zachorowanie na COVID-19 i że wśród tych kobiet występują: wyższy deklarowany poziom stresu, większe obciążenie pracą i długi czas pracy oraz związane z tym trudności w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym. Tymczasem w przypadku wielu spośród tych zawodów wynagrodzenie jest zaniżone w porównaniu z pracą o równej wartości w innych sektorach, a warunki zatrudnienia są niepewne. Kryzys wywołany COVID-19 wyraźnie pokazał, w jakim stopniu społeczeństwo i gospodarka zależą od tych sektorów i jak niedoceniane są to sektory. Dowody wskazują również na to, że pandemia spowodowała nasilenie przemocy i szykan wobec pracowników służby zdrowia i usług opiekuńczych oraz stygmatyzacji tych osób³.
9. Ponadto występuje nadreprezentacja kobiet w sektorach gospodarki, które mocno ucierpiały wskutek lockdownów, a ich praca jest często pracą na czas określony, w niepełnym wymiarze godzin lub w niepewnych formach zatrudnienia. Jeśli chodzi o grupy najbardziej dotknięte, znacznie wzrósł odsetek młodych kobiet zdolnych do zatrudnienia, lecz nieposzukujących pracy (wzrost o 6 p.p. w porównaniu z rokiem 2019⁴), a wskaźnik zatrudnienia migrantek urodzonych poza UE spadł do 50 %⁵. Zwłaszcza kobiety o niższym wykształceniu znalazły się w gorszej sytuacji na rynku pracy. Ponadto, wraz z pierwszą falą pandemii, w przypadku kobiet – w porównaniu z mężczyznami – nastąpił ogólnie większy spadek liczby godzin faktycznie przepracowanych w głównym miejscu pracy⁶; kobiety też, częściej niż mężczyźni, przechodziły z bezrobocia do bierności zawodowej⁷. Sytuacja i dostępne dane różnią się jednak w poszczególnych państwach członkowskich, a w niektórych przypadkach nadal wciąż potrzebne są dalsze dane segregowane według płci.

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

³ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 29).

⁴ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 20).

⁵ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 12).

⁶ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 14).

⁷ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 17).

10. 40 % wszystkich miejsc pracy utraconych przez kobiety podczas pierwszej fali pandemii COVID-19 stanowiły miejsca pracy w sektorze handlu detalicznego, zakwaterowania, opieki w zakładach pielęgnacyjno-opiekuńczych, odpłatnej pracy w gospodarstwach domowych i produkcji odzieży⁸. W usługach i opiece w gospodarstwach domowych (gdzie kobiety stanowią 89 %) odnotowano spadek zatrudnienia o 18 %⁹. Wprowadzone początkowo środki związane z pandemią i powstrzymywaniem rozprzestrzeniania się wirusa poważnie wpłynęły na osoby samozatrudnione, a także na pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a utrata pracy w tych przypadkach w znacznym stopniu dotknęła kobiety: stanowiły one 69 % osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i 48 % osób zatrudnionych na czas określony, które utraciły miejsce pracy; jednocześnie – choć w tej grupie kobiety są mniej liczne – 34 % przypadków utraty miejsc pracy wśród osób samozatrudnionych dotyczyło kobiet¹⁰. Ponadto poprawa sytuacji w zakresie zatrudnienia latem 2020 r. była wyraźniejsza w przypadku mężczyzn niż w przypadku kobiet¹¹.
11. Przepaść cyfrowa między kobietami a mężczyznami grozi ograniczeniem możliwości kobiet i ich indywidualnych zdolności do reagowania na wymogi wynikające z powszechniejszego wprowadzania telepracy, nie tylko podczas obecnego kryzysu, lecz także w przyszłości. Kobiety mają przeciętnie mniejszy dostęp do technologii cyfrowych oraz mniejszą styczność i doświadczenie z takimi technologiami niż mężczyźni. Jest to problem w szczególności w grupie kobiet powyżej 54 roku życia, wśród których utrzymują się braki w umiejętnościach cyfrowych, zwłaszcza w odniesieniu do bardziej zaawansowanych umiejętności cyfrowych¹². Dalsze wdrażanie telepracy w przyszłym świecie pracy musi odbywać się przy zapewnieniu wszystkim infrastruktury cyfrowej i połączeń cyfrowych oraz podnoszeniu umiejętności cyfrowych, ze szczególnym zwróceniem uwagi na kobiety, tak by przeciwdziałać wszelkim formom przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami¹³.
12. Obserwuje się niewielkie oznaki wzrostu liczby kobiet wybierających zawody zdominowane przez mężczyzn, np. w obszarze technologii informacyjno-komunikacyjnych, gdzie w drugim kwartale roku odnotowano znaczny wzrost zatrudnienia w stosunku do drugiego kwartału 2020 r. Kobiety są jednak nadal niedostatecznie reprezentowane w tej dziedzinie. Przykładowo, kobiety jedynie w 28 % przyczyniają się do wzrostu zatrudnienia w dziedzinach programowania i doradztwa komputerowego oraz działalności pokrewnej¹⁴.

⁸ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 23).

⁹ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 21).

¹⁰ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 26).

¹¹ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 11, 16).

¹² Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 35–36).

¹³ Zob. opinia EKES-u, pkt 1.6.

¹⁴ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 23–24).

13. W wielu państwach członkowskich kobiety były bardziej niż mężczyźni dotknięte spadkiem poziomu wynagrodzeń w pierwszej połowie 2020 r.¹⁵, przez co mogą pogłębić się i tak już znaczne: zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć i uwarunkowane płcią różnice w jakości życia po przejściu na emeryturę¹⁶. Więcej kobiet niż mężczyzn przebywa na płatnym zwolnieniu chorobowym lub urlopie opiekuńczym bądź otrzymuje pomoc na pokrycie kosztów utrzymania lub potrzeb gospodarstwa domowego, natomiast więcej mężczyzn niż kobiet otrzymuje zasiłek dla bezrobotnych lub wsparcie wynagrodzenia – zazwyczaj w wyższym wymiarze. W czasie kryzysu odnotowano więcej kobiet, zwłaszcza kobiet w wieku produkcyjnym, zgłaszających trudności finansowe o różnym nasileniu, od niemożności zachowania dotychczasowego poziomu życia po brak wystarczających środków utrzymania.
14. Utrzymujące się uwarunkowane płcią nierówności w postaci nierównego podziału obowiązków domowych i opiekuńczych w gospodarstwie domowym oznaczały, że praca nieodpłatna w nieproporcjonalnej części spoczywała na kobietach, przy czym w toku kryzysu wywołanego COVID-19 skala tej pracy wzrosła w związku ograniczeniem podaży usług opiekuńczych, zamykaniem szkół i wymogami edukacji przez internet, zwiększeniem skali zwykłych obowiązków domowych oraz niedostępnością zewnętrznych usług dla gospodarstw domowych, a także brakiem dostępu do pomocy nieformalnej¹⁷. Systemowe nierówności w wynagrodzeniach doprowadziły również w niektórych państwach członkowskich do różnic w korzystaniu przez kobiety i mężczyzn podczas pandemii z urlopów ze względów rodzinnych: kobiety brały je częściej niż mężczyźni. Te zaburzenia równowagi mogą mieć szkodliwy wpływ na dobrostan kobiet oraz na ich długoterminowe perspektywy na rynku pracy i rozwój kariery zawodowej; stwarzają też ryzyko wzmocnienia stereotypowych ról płciowych. Obowiązki opiekuńcze częściej spoczywają na kobietach, co już przed kryzysem było jedną z głównych przyczyn bierności zawodowej kobiet.

¹⁵ Międzynarodowa Organizacja Pracy (2020), *Global Wage Report 2020–2021* [Sprawozdanie MOP w sprawie płac na świecie 2020–2021].

¹⁶ Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* [Kobiety a równość na rynku pracy: czy COVID-19 cofnął poczynione ostatnio postępy?], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

¹⁷ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 50).

15. Podczas pierwszej fali pandemii COVID-19, mimo wzrostu zaangażowania mężczyzn w nieodpłatną pracę opiekuńczą, kobiety wciąż poświęcały więcej godzin niż mężczyźni na opiekę nad dziećmi/wnukami i na ich edukację (12,6 godz. tygodniowo w porównaniu z 7,8 godz. w przypadku mężczyzn) i na opiekę nad starszymi krewnymi lub krewnymi z niepełnosprawnościami (4,5 godz. tygodniowo w porównaniu z 2,8 godz. w przypadku mężczyzn), a także na gotowanie i prace domowe (18,4 godz. tygodniowo w porównaniu z 12,1 godz. w przypadku mężczyzn)¹⁸. Na skutek tymczasowego zamykania szkół i placówek opieki nad dziećmi podczas lockdownów wzrosły czas i wysiłki poświęcane na zajmowanie się dziećmi, zwłaszcza w przypadku zatrudnionych kobiet mających dzieci w wieku poniżej 12-go roku życia; kobiety te, jak zgłaszają, poświęcają ok. 54 godz. tygodniowo na opiekę nad dziećmi, przy czym w przypadku zatrudnionych mężczyzn czas ten wynosi 32 godz. (dane z lata 2020)¹⁹. Ponadto więcej kobiet niż mężczyzn zgłaszało ogólne pogorszenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym większą trudność w koncentrowaniu się na pracy ze względu na obowiązki rodzinne, a także poczucie braku możliwości poświęcania czasu rodzinie i większe zmęczenie po pracy wynikające z konieczności wykonywania obowiązków domowych. Matki w większym stopniu angażowały się w edukację przez internet, co stanowiło dodatkową presję. Szczególną presję odczuwają rodzice samotnie wychowujący dzieci, głównie kobiety, którzy nie mogą dzielić się obowiązkami w zakresie opieki i na ogół dysponują mniejszymi środkami finansowymi, kobiety i mężczyźni pracujący na stanowiskach uznanych za mające krytyczne znaczenie i nie mogący pozostać w domu, aby opiekować się dziećmi, a także telepracownicy, zwłaszcza mający małe dzieci, gdyż ich wydajność cierpi z powodu zwiększonej potrzeby wykonywania kilku zadań naraz i konieczności częstszego przerywania pracy, a także na skutek dodatkowego obciążenia pracą i większego obciążenia psychicznego²⁰.
16. W rzeczywistości dane zebrane podczas pandemii pokazują, że elastyczna organizacja pracy i telepraca, w szczególności praca z domu mogą ułatwić godzenie życia zawodowego z prywatnym i przyczynić się do wyrównania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, tylko gdy towarzyszą im środki na rzecz równości płci oraz przyjazne rodzinie polityki i praktyki organizacyjne, i pod warunkiem że przestrzegane są zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

¹⁸ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 43).

¹⁹ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 45).

²⁰ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 48–49).

17. Wyraźnym problemem, jeśli chodzi o równość kobiet i mężczyzn w przyszłości, jest tendencja do wykorzystywania telepracy jako narzędzia, które ma ułatwiać godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym (co może być wytłumaczeniem faktu, że z domu regularnie pracuje większy odsetek kobiet niż mężczyzn), oraz pojawiające się szacunki, że 45 % kobiet (w porównaniu z 30 % mężczyzn) zajmuje stanowiska, na których telepraca jest możliwa²¹. Istnieje w związku z tym potrzeba zajęcia się niektórymi zagrożeniami związanymi z telepracą ujawnionymi w czasie kryzysu wywołanego COVID-19, w tym: ryzykiem, że telepraca jako alternatywa dla pracy z biura ulegnie feminizacji²²; ryzykiem, że zwiększy się ilość nieodpłatnej pracy wykonywanej przez kobiety²³, w tym w zakresie obowiązków domowych i w zakresie opieki, co mogłoby powodować wzmocnienie stereotypowych ról płciowych; ryzykiem, że zwiększy się intensywność pracy, a przy tym dojdzie do zatarcia granic oddzielających pracę zarobkową od życia prywatnego; ryzykiem mniejszej widoczności kobiet w środowisku pracy i utrudnienia im rozwoju kariery zawodowej; jak i ryzykiem nasilenia przemocy wobec kobiet w internecie i nękania kobiet w internecie.
18. Jednocześnie obecny kryzys stwarza również okazję do refleksji nad zasadami i praktykami w dziedzinie telepracy, w tym w ramach dialogu z partnerami społecznymi i innymi interesariuszami, z myślą o opracowaniu i wdrożeniu elastycznej i sprzyjającej zdrowiu organizacji pracy ułatwiającej, między innymi, godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym.
19. Zapobiegawcze środki izolacji, pogarszająca się sytuacja społeczno-gospodarcza i utrata miejsc pracy spowodowały nasilenie wielu spośród czynników powodujących lub utrwalających przemoc wobec kobiet i dziewcząt. Pojawiające się w wielu państwach członkowskich dane wskazują, że podczas pandemii wzrosła liczba przypadków przemocy ze względu na płeć, przemocy domowej, przemocy ze strony partnera oraz innych form przemocy i nękania, zarówno w internecie, jak i poza nim. Jest to poważne naruszenie praw człowieka i przeszkoda w pełnym uczestnictwie kobiet i dziewcząt we wszystkich dziedzinach życia. Konieczne jest zatem podjęcie skoordynowanych działań przez wszystkich interesariuszy w celu zwalczania tego problemu, w tym realizacja środków mających na celu sprzyjanie wzmocnieniu pozycji ekonomicznej i niezależności kobiet oraz wspieranie tego wzmocnienia i tej niezależności, co może kobietom pomóc uniknąć doświadczania przemocy.

²¹ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 32).

²² Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 48, 63) i opinia EKES-u, pkt 1.1.

²³ Zob. opinia EKES-u, pkt 1.1.

20. Podczas kryzysu wywołanego COVID-19 odnotowano również większe zaangażowanie mężczyzn w nieodpłatną opiekę i pracę w gospodarstwie domowym, na przykład w przypadku ojców pracujących z domu lub mężczyzn uczestniczących w obowiązkach opiekuńczych ze względu na pracę kobiet na stanowiskach uznanych za mające krytyczne znaczenie. Aby zmiany były trwałe, niezbędne byłoby jednak przewyciężenie utrzymujących się postaw względem stereotypowych ról płciowych oraz wyeliminowanie seksizmu, nierównowagi wynagrodzeń, a także podjęcie kroków mających zachęcać do równego podziału pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobietami a mężczyznami i ułatwiać taki podział²⁴.
21. Ponadto utrzymujące się różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w postaci segregacji pionowej sprawiły, że kobiety były nadal niedostatecznie reprezentowane w procesie decyzyjnym w czasie kryzysu oraz przy opracowywaniu środków odbudowy.
22. Mimo że kobiety w UE stanowią większość pracowników służby zdrowia i znajdują się na pierwszej linii walki z pandemią, są niedostatecznie reprezentowane w procesach przywódczych i decyzyjnych w sektorze opieki zdrowotnej²⁵. Co więcej, jedynie w 3,5 % spośród 115 zidentyfikowanych decyzyjnych i eksperckich grup zadaniowych ds. COVID-19 na całym świecie zachowany jest parytet płci członków, podczas gdy w 85,2 % przypadków dominują w nich mężczyźni²⁶.
23. Istnieje ryzyko, że kobiety nie będą w równym stopniu korzystać z działań na rzecz odbudowy po kryzysie, na przykład gdy środki te będą ukierunkowane na sektory gospodarki zdominowane przez mężczyzn i nie będą obejmować szczegółowych przepisów mających na celu uwzględnienie kobiet i dziewcząt lub gdy środki te będą ukierunkowane wyłącznie na pracowników, którzy stracili pracę w czasie kryzysu, a ci, którzy byli wyłączeni z rynku pracy już przed kryzysem, zostaną pominięci.

²⁴ Zob. nota analityczna EIGE (8878/21 ADD 1, s. 43–44).

²⁵ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19)* [Kobiety w centrum walki z kryzysem wywołanym COVID-19, Reakcje polityczne OECD w związku z koronawirusem (COVID-19)]. Wersja z dnia 1 kwietnia 2020 r.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury., M. i in. (2020), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking* [Symptomy uszkodzonego systemu: braki w równości płci w procesie decyzyjnym związanym z COVID-19], BMJ Global Health.

24. W świetle już zidentyfikowanych i wciąż pojawiających się przejawów wpływu kryzysu z COVID-19 na kobiety istnieje obecnie pilna potrzeba uwzględnienia perspektywy równości płci w krótkoterminowych środkach nadzwyczajnych i długoterminowych środkach na rzecz odbudowy, a także konieczność zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zarządzaniu kryzysowym związanym z COVID-19, m.in. w celu zapobieżenia dalszemu pogłębianiu istniejących już wcześniej różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz w celu zagwarantowania, by dotychczasowe osiągnięcia nie zostały zaprzepaszczone.
25. Jest to warunek niezbędny do wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych ogłoszonego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r., w którym równość płci i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym zostały potwierdzone odpowiednio w zasadach 2 i 9. W planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych przedstawiono szereg inicjatyw, by zaradzić różnicom w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz promować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a także zaproponowano cel polegający na tym, by do 2030 r. zmniejszyć co najmniej o połowę lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami.
26. W nowym europejskim programie na rzecz umiejętności zapowiedziano szereg działań, dzięki którym dziewczęta i kobiety mają być reprezentowane na równi z chłopcami i mężczyznami w studiach w dziedzinie ICT i uczestniczyć na równi z nimi w rozwijaniu umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności cyfrowych.
27. Ponadto zgodnie ze strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 opracowaną przez Komisję Europejską „coraz większa reprezentacja kobiet na rynku pracy ma wyraźny i pozytywny wpływ na gospodarkę, zwłaszcza w kontekście malejącej siły roboczej i niedoboru umiejętności. Daje ona również kobietom siłę do kształtowania własnego życia, odgrywania roli w życiu publicznym oraz umożliwia im niezależność ekonomiczną”.
28. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podjętych przez Parlament Europejski, Radę, Komisję i właściwych interesariuszy działających w tym obszarze, w tym określonych w dokumentach wymienionych w załączniku.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie ze swoimi odnośnymi kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

29. Zapewniły, by krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności²⁷ respektowały zobowiązanie do uwzględniania kwestii równości płci i równych szans dla wszystkich, zgodnie z zasadami 2 i 3 Europejskiego filaru praw socjalnych, celem 5 zrównoważonego rozwoju wyznaczonym przez ONZ i, w stosownych przypadkach, krajową strategią na rzecz równouprawnienia płci.
30. W tym celu korzystały z metod i narzędzi analizy dotyczącej płci, takich jak ocena wpływu w aspekcie płci, dobrej jakości dane segregowane według płci oraz odpowiednie jakościowe i ilościowe wskaźniki równouprawnienia płci, a także z analizy intersekcyjnej we wszystkich sektorach, unikając jednocześnie wszelkich zbędnych obciążeń administracyjnych.
31. Uwzględniały kwestie równości płci w krajowych przepisach i instrumentach wdrażających europejskie fundusze strukturalne oraz odpowiednio monitorowały ich skutki dla kobiet i mężczyzn.

²⁷ Zob. Rozporządzenie (EU) 2021/241 ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, art. 18 ust. 4 lit. o).

32. Promowały i uwzględniały kwestię równouprawnienia płci i równych szans dla wszystkich podczas opracowywania i wdrażania środków na rzecz odbudowy, we wszystkich sektorach i w oparciu o istniejące dane na temat zróżnicowanego wpływu pandemii COVID-19 na poszczególne płcie, biorąc pod uwagę intersekcyjność i zjawisko dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie. Odpowiednie środki krajowe mogą obejmować na przykład:
- a) środki wspierające pracowników w sektorach gospodarki, które ucierpiały najbardziej, takich jak handel detaliczny, sektor hotelarsko-gastronomiczny i turystyczny, które to środki mają zaspokajać szczególne potrzeby kobiet, w tym kobiet o niższym wykształceniu, pracujących w skróconym wymiarze czasu pracy, kobiet przechodzących do bierności zawodowej, a także kobiet bezrobotnych, zwłaszcza młodych bezrobotnych kobiet i bezrobotnych migrantek, skupiające się na takich aspektach jak zmiany na rynku pracy, zmiana i podnoszenie kwalifikacji, aktywne polityki rynku pracy oraz przedsiębiorczość;
 - b) środki zapewniające równy dostęp do wsparcia w znalezieniu zatrudnienia lub szkolenia skierowane do osób bezrobotnych, które były wyłączone z rynku pracy już przed kryzysem wywołanym COVID-19;
 - c) środki mające na celu poprawę statusu pracowników o krytycznym znaczeniu, w tym pracowników w zawodach i sektorach związanych ze zdrowiem i opieką, którzy często otrzymują niskie wynagrodzenie, a których fundamentalne znaczenie stało się wyraźnie widoczne w czasie kryzysu wywołanego COVID-19, ze szczególnym uwzględnieniem takich aspektów jak sprawiedliwe płace, możliwości rozwoju kariery, dostęp do zabezpieczenia społecznego i godne warunki pracy;
 - d) środki mające na celu przeciwdziałanie pracy nierejestrowanej oraz poprawę sytuacji pracowników domowych w zakresie zatrudnienia i ochrony socjalnej, przy zwróceniu szczególnej uwagi na warunki pracy i życia znacznej liczby migrantek obecnej w tym sektorze;
 - e) środki mające na celu promowanie, by związane z kryzysem wsparcie skierowane do opiekunów było wykorzystywane przez kobiety i mężczyzn w sposób zapewniający większą równowagę między płciami;

- f) środki mające na celu poprawę publicznej infrastruktury opieki, publicznych placówek i usług opieki, w tym usług zlecanych na zewnątrz;
 - g) środki mające zaradzić wpływowi pandemii COVID-19 na przemoc ze względu na płeć, w tym przemoc ze strony partnera, przemoc domową i przemoc w internecie, m.in. środki obejmujące usługi wsparcia dla ofiar;
 - h) środki mające na celu zapewnienie kobietom i dziewczętom dostępu do możliwości zatrudnienia lub szkolenia w sektorach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn, takich jak dziedziny STEM²⁸, w tym zwłaszcza ICT.
33. W sposób aktywny zajęły się kwestią godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym, zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn, poprzez środki takie jak:
- a) środki zapewniające wszystkim pracownikom, w tym telepracownikom, takie same możliwości rozwoju kariery, w tym równy dostęp do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych;
 - b) środki promujące równy podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej i oraz pracy w gospodarstwie domowym między kobietami i mężczyznami, w tym zachęty dla mężczyzn do większego angażowania się w nieodpłatną pracę opiekuńczą;
 - c) środki zapewniające szybkie i skuteczne wdrożenie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, uwzględniające problemy wynikające z kryzysu wywołanego COVID-19;
 - d) inwestowanie w infrastrukturę cyfrową i połączenia cyfrowe dla wszystkich, w tym, w stosownych przypadkach, w lokalne wspólne przestrzenie ułatwiające telepracę poza domem, oraz podnoszenie umiejętności cyfrowych, przy zwróceniu szczególnej uwagi na kobiety i z zapewnieniem uwzględnienia potrzeb MŚP;

²⁸ Nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka.

- e) propagowanie wśród pracodawców kultury organizacyjnej oraz polityk i praktyk organizacyjnych sprzyjających dobrostanowi i wydajności oraz umożliwiających postępy w zakresie równości kobiet i mężczyzn i zwalczania stereotypów płciowych, m.in. poprzez promowanie szkoleń w zakresie zarządzania i zachęcanie kadry kierowniczej do stosowania elastycznego podejścia oraz do uwzględniania, między innymi, różnorodnych modeli organizacji pracy i różnych sytuacji pracowników, w szczególności sytuacji rodzinnych i sytuacji osób samotnie wychowujących dzieci i kobiet z niepełnosprawnościami; poprzez poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy; a także poprzez szkolenia i rozwijanie umiejętności w kontekście telepracy.
34. Rozważyły utworzenie zintegrowanych ram umożliwiających równy podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej między kobietami a mężczyznami, co jest warunkiem wstępnym uczestnictwa kobiet w rynku pracy i rozwoju ich kariery zawodowej. Ramy takie obejmowałyby dostępność przystępnych cenowo i charakteryzujących się wysoką jakością usług w zakresie edukacji dzieci i opieki nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu, elastyczną, sprzyjającą zdrowiu i racjonalną organizację pracy oraz możliwości tymczasowego ograniczenia lub dostosowania godzin pracy przez pracownika, a także ograniczenie finansowych czynników demobilizujących, które sprzyjają nierównemu podziałowi nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy zarobkowej między kobietami a mężczyznami i utrwalają ten podział.
35. Nadal wdrażały skuteczne środki w celu rozwiązania problemu segregacji poziomej w kształceniu, szkoleniu i wykonywanych zawodach, na wszystkich szczeblach, poprzez promowanie równego dostępu do wszystkich dziedzin edukacji oraz zapewnienie dywersyfikacji ścieżek edukacyjnych i zawodowych obieranych przez kobiety i mężczyzn. W szczególności, by aktywnie promowały dostęp dziewcząt i kobiet do technologii informacyjno-komunikacyjnych i przeciwdziałały wszelkim formom przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami, m.in. poprzez doskonalenie umiejętności cyfrowych dziewcząt i kobiet oraz motywowanie dziewcząt do wybierania studiów w obszarze STEM, zwłaszcza w dziedzinie ICT.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie ze swoimi odnośnymi kompetencjami, z uwzględnieniem krajowych uwarunkowań państw członkowskich i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

36. Zintensyfikowały konkretne działania na rzecz eliminowania nierówności strukturalnych między kobietami i mężczyznami, w tym segregacji pionowej i poziomej, a w szczególności przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami, a także luki płacowej i luki emerytalnej, oraz nierównego podziału obowiązków w zakresie nieodpłatnej opieki i obowiązków domowych, m.in. w kontekście godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym.
37. Podejmowały kroki w celu zapobiegania wszelkim formom przemocy wobec kobiet i dziewcząt i w celu zwalczania takiej przemocy, w szczególności poprzez ochronę osób, które są lub były poddane takiej przemocy, w tym przemocy ze strony partnera, przemocy domowej oraz przemocy i nękania w internecie, oraz poprzez wzmacnianie pozycji tych osób.
38. Czyniły postępy w politykach równości płci i intensyfikowały wysiłki na rzecz wzmacniania pozycji kobiet i dziewcząt, uznając to za jeden z priorytetów politycznych, w tym zwłaszcza w kontekście strategii politycznych stanowiących odpowiedź na kryzys wywołany COVID-19 i jego następstwa.
39. Opracowywały i rozpowszechniały większą liczbę danych segregowanych według płci oraz informacji i badań na temat wpływu COVID-19 na równość płci, m.in. co się dotyczy:
 - a) wpływu zwiększonego wykorzystywania telepracy na równość płci, w tym w kontekście godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym – biorąc pod uwagę kwestię względnej częstości stosowania telepracy przez kobiety i mężczyzn i skutki wynikające z tymczasowego zamykania szkół i placówek opieki nad dziećmi, a także różne konfiguracje w gospodarstwach domowych i różne występujące w nich sposoby organizacji pracy;
 - b) zakresu, w jakim podczas pandemii wzrosło zaangażowanie mężczyzn w pracę w gospodarstwie domowym i nieodpłatną pracę opiekuńczą, a także przyczyn i skutków tego zwiększonego zaangażowania;
 - c) wpływu kryzysu na modele organizacji pracy, z uwzględnieniem godzin pracy, na bierność zawodową i przerwy w zatrudnieniu;
 - d) korzystania z urlopów rodzicielskich, urlopów ze względów rodzinnych i urlopów na opiekę nad dzieckiem.

40. Podjęły badania nad wartością nieodpłatnej pracy opiekuńczej oraz, w stosownych przypadkach, uwzględniały nieodpłatną pracę opiekuńczą w analizach makroekonomicznych i analizach rynku pracy, a także przy kształtowaniu polityki pracy i zatrudnienia, oraz opracowały dodatkowe wskaźniki pomiaru wyników makroekonomicznych, w tym płatnej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej, gospodarki usług opiekuńczych oraz różnic w budżecie czasu kobiet i mężczyzn.
41. Gromadziły i rozpowszechniały istniejące dobre praktyki w zakresie promowania równości płci w kontekście telepracy.
42. Podjęły kroki w celu ułatwiania godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym, zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn, poprzez środki takie jak:
- a) środki mające na celu promowanie równego podziału pracy zarobkowej, nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami i mężczyznami oraz zachęcanie mężczyzn do korzystania z dostępnych rozwiązań w ramach polityk przyjaznych rodzinie, m.in. z urlopów ze względów rodzinnych;
 - b) środki mające na celu rozwój telepracy oraz reagowanie na zmieniające się modele pracy w sposób wspierający równość kobiet i mężczyzn oraz godzenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym, w tym na przykład:
 - i. dokonanie, w stosownych przypadkach, przeglądu ram prawnych i regulacyjnych lub wytycznych, przy jednoczesnym zapewnieniu, by MŚP nie zostały w nieproporcjonalny sposób dotknięte, a ich potrzeby zostały uwzględnione. Wśród istotnych aspektów mogłyby się znaleźć: większa elastyczność między pracą z biura a pracą z domu; ruchomy czas pracy, w tym sprzyjające zdrowiu i dostosowane do potrzeb rozwiązania w zakresie organizacji pracy; bezpieczeństwo i higiena pracy, z uwzględnieniem zagrożeń psychospołecznych i ergonomii; prawo do bycia offline; urlop opiekuńczy; ochrona przed zwolnieniem; praktyki w zakresie nadzoru i monitorowania; a także ochrona socjalna, w szczególności w zakresie świadczeń pieniężnych w przypadku wycofania się z rynku pracy w sytuacjach związanych z koniecznością zapewnienia opieki.

- ii. zapewnienie oferty wysokiej jakości, przystępnych cenowo, dostępnych i zróżnicowanych usług opiekuńczych świadczonych w domu lub poza domem (outsourcing obowiązków opiekuńczych), w tym poprzez poprawę infrastruktury wsparcia opieki (np. usługi opieki nad dziećmi, zgodnie z celami barcelońskimi, i nad osobami starszymi), zgodnie z celami barcelońskimi, a tym samym reagowanie na różne potrzeby i sytuacje, tak aby zagwarantować, że wyzwanie, jakim jest godzenie pracy z opieką, nie zwiększy się wraz z upowszechnieniem telepracy na niekorzyść kobiet; zapewnienie udostępnienia tych usług wszystkim pracownikom, w tym telepracownikom.
43. Skutecznie zwalczały uprzedzenia w systemach ocen pracowników oraz zwiększały świadomość na temat wartości, jaką mają nieodpłatna i płatna praca opiekuńcza dla zrównoważonego rozwoju naszych społeczeństw i gospodarek.
44. Opracowywały i wdrażały ukierunkowane środki mające na celu zwalczanie seksizmu i stereotypów płciowych, które ograniczają dziewczętom i chłopcom swobodę wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej, a także podjęły interdyscyplinarne i międzysektorowe badania dotyczące charakteru stereotypów płciowych i ich wpływu na równość płci, zwłaszcza w kontekście zatrudnienia.
45. We współpracy z organizacjami, które finansują i prowadzą badania naukowe, przeanalizowały potencjalny zróżnicowany w zależności od płci wpływ pandemii COVID-19 na warunki pracy, karierę zawodową naukowców i jej rozwój, ze szczególnym uwzględnieniem naukowiec, wykładowców i studentek, i podjęły odpowiednie działania w celu zniwelowania tego wpływu, uznając fakt, że kobiety na wczesnym etapie kariery naukowej napotykają na dodatkowe bariery.
46. Wzmocniły konkretne działania mające na celu zapewnienie pełnego i równego uczestnictwa kobiet w rynku pracy i promowanie przedsiębiorczości kobiet, gdyż obie te kwestie są warunkami wstępnymi długoterminowego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, równości płci oraz niezależności ekonomicznej kobiet.

47. Wzmocniły środki mające na celu zwiększenie roli i liczby kobiet w procesach decyzyjnych, w tym w kontekście procesów kształtujących reakcję na COVID-19, oraz sprzyjały zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych jako sposobowi zapewnienia, by polityki i ustawodawstwo oraz proces ich wdrażania uwzględniały aspekt płci. Umożliwi to odpowiednie przełożenie potrzeb, perspektyw, wiedzy i umiejętności kobiet i dziewcząt na strategię polityczne, które przyczynią się do większej równości kobiet i mężczyzn, a tym samym wniosą wkład w sprawiedliwą i trwałą odbudowę.
48. Wspólnie działały na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych, w tym jego zasad 2 i 3.
49. Zapewniały, by aspekty płci były brane pod uwagę i wspierane w całym procesie wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości i oceny odpowiednich unijnych programów finansowania.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY:

50. Przedstawiła zrewidowane cele barcelońskie z myślą o zwiększeniu wśród państw członkowskich pozytywnej konwergencji w zakresie zapewniania wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem.
51. Uwzględniła równość płci przy ustalaniu metodyki sprawozdawczości w zakresie wydatków socjalnych w ramach Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, zgodnie z zasadami określonymi w tym instrumencie, które to wydatki mają zostać przedstawione w sprawozdaniu z przeglądu wdrażania Instrumentu.
52. Sporządziła zestawienie środków wsparcia mających na celu przeciwdziałanie zróżnicowanemu w zależności od płci wpływowi pandemii COVID-19 na osoby potrzebujące opieki, w szczególności osoby starsze, oraz opiekunów, a także na społeczeństwo i całą gospodarkę, w tym sektor opieki długoterminowej, i wspierała te środki; rozważyła opracowanie środków mających na celu wzmocnienie pozytywnej konwergencji w zakresie zapewniania opieki długoterminowej.
53. Analizowała sytuację kobiet na rynku pracy oraz stosowała podejście uwzględniające aspekt płci we wszystkich istotnych aspektach europejskiego semestru, w stosownych przypadkach zgodnie z wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia na 2020 r.
54. Prowadziła dalsze badania nad wpływem kryzysu wywołanego COVID-19 na równość płci, m.in. za pośrednictwem EIGE.

WZYWA KOMITET DS. ZATRUDNIENIA I KOMITET OCHRONY SOCJALNEJ, by:

55. W ramach swoich mandatów i w kontekście planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych w dalszym ciągu włączały perspektywę równości płci do swojej analizy odpowiednich obszarów polityki, w tym w kontekście działań podejmowanych w związku z pandemią COVID-19 i jej następstwami.

W pełni szanując ich autonomię, WZYWA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH, by:

56. Aktywnie dążyli do równości płci w kontekście działań podejmowanych w związku z pandemią COVID-19 i jej następstwami oraz intensyfikowali konkretne działania na rzecz eliminowania nierówności strukturalnych między kobietami i mężczyznami, w tym segregacji pionowej i poziomej, a w szczególności przepaści cyfrowej, a także luki płacowej i emerytalnej, oraz nierównego podziału obowiązków w zakresie nieodpłatnej opieki i obowiązków domowych, m.in. w kontekście godzenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym.
57. Przekształcali praktyki w zakresie telepracy, w tym zwłaszcza w odniesieniu do pracowników pracujących z domu, oraz zajmowali się zmieniającymi się modelami organizacji pracy, takimi jak łączenie pracy z biura z pracą z domu, w sposób sprzyjający równości kobiet i mężczyzn oraz godzeniu życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym, w kontekście sektorowego lub zakładowego dialogu społecznego lub w kontekście negocjacji dwustronnych z pracodawcą.
58. Propagowali wśród pracodawców, w drodze negocjacji zbiorowych, praktyki organizacyjne i kulturę organizacyjną zwalczające seksizm, przemoc ze względu na płeć, w tym przemoc domową i w miejscu pracy, oraz stereotypy płciowe. Dążyli do poprawy dobrostanu w miejscu pracy i wydajności, w tym poprzez polityki i praktyki wspierające równość; poprzez szkolenia i rozwijanie umiejętności w kontekście telepracy; poprzez zapewnianie dobrowolnego charakteru telepracy i poprzez poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.
59. Zachęcali całą kadrę kierowniczą do przyjęcia elastycznego podejścia do telepracy, z uwzględnieniem między innymi różnorodności modeli pracy i potrzeb w zakresie usług, a także różnych sytuacji pracowników i ich rodzin, w tym osób samotnie wychowujących dzieci.

Dokumenty źródłowe

1. Międzyinstytucjonalne na szczeblu UE

Europejski filar praw socjalnych

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

2. Prawodawstwo UE

Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (*Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37–43*)

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona) (*Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23–36*)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (*Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79–93*)

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (*Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17–75*)

3. Rada

Wszystkie konkluzje Rady w sprawie równości płci i innych odnośnych tematów, zwłaszcza te wymienione poniżej:

- Konkluzje Rady pt. „Kobiety i gospodarka: godzenie pracy i życia rodzinnego jako główny warunek równego udziału w rynku pracy” (17816/11)
- Konkluzje Rady pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (7017/15)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmacnianie umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy” (6889/17)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmocnione środki na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu” (15468/17)
- Konkluzje Rady pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki” (10349/19)
- Konkluzje Rady pt. „Gospodarka dobrobytu” (13432/19)
- Konkluzje Rady pt. „Gospodarki w UE uwzględniające równouprawnienie płci: dalsze działania Podsumowanie 25 lat realizacji pekińskiej platformy działania” (14938/19)
- Konkluzje Rady w sprawie wzmacniania dobrostanu w miejscu pracy (8688/20)
- Konkluzje Rady pt. „Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć: waloryzacja i podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej” (13584/20)

4. Trzy prezydencje

Deklaracja trzech prezydencji w sprawie równości płci, podpisana przez Niemcy, Portugalię i Słowenię (lipiec 2020 r.)

5. Komisja Europejska

Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112–116)

Komunikat Komisji z dnia 26 kwietnia 2017 r. pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” (COM(2017) 252 final)

Plan działania UE na lata 2017–2019: Eliminowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (COM(2017) 678 final)

Zalecenie Komisji (UE) 2018/951 z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości (Dz.U. L 167 z 4.7.2018, s. 28–35)

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 [Wyzwania dla opieki długoterminowej w Europie – studium polityk krajowych 2018], Europejska Sieć ds. Polityki Społecznej

Sprawozdanie w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”) (COM(2018) 273 final)

Komunikat pt. „Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027: nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej” COM(2020) 624 final

Sprawozdanie na temat równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej (2021) (6774/21)

Komisja Europejska. Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* [Opinia na temat wyzwań związanych z równością płci w szybko starzejącym się społeczeństwie], październik 2019 r.

Ogólnoeuropejskie wytyczne dotyczące przejścia od opieki instytucjonalnej do opieki świadczonej na poziomie lokalnych społeczności i zestaw narzędzi dotyczący wykorzystania funduszy Unii Europejskiej w tym celu

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

Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (6678/20)
(Oznaczenie dokumentu Komisji: COM(2020) 152 final)

Komunikat pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (COM(2020) 14 final)

Komunikat pt. „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (COM(2020) 274 final).

Komisja Europejska, 2020: *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2020* [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie, Roczny przegląd z 2020 r.], (ISSN 2443-6771)

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. **Parlament Europejski**

Rezolucja z dnia 30 stycznia 2020 r. w sprawie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (2019/2870(RSP))

Sprawozdanie z własnej inicjatywy w sprawie usług opieki w UE na rzecz poprawy sytuacji w zakresie równouprawnienia płci (2018/2077(INI))

Rezolucja z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie perspektywy płci w okresie kryzysu związanego z COVID-19 oraz w okresie pokryzysowym (2020/2121(INI))

7. **Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)**

Gender Equality and Socio-Economic impact of COVID-19 [Równość płci a społeczno-gospodarczy wpływ COVID-19], 2021 (8878/21 ADD 1)

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work [Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: cyfryzacja a przyszłość pracy], 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 [UE: pandemia COVID-19 a zjawisko przemocy ze strony partnera], 2020

Covid-19 and gender equality [COVID-19 a równość płci]

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

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU [W poszukiwaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w UE], 2019

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

Living, working and COVID-19 dataset [Życie i praca a COVID-19 – dane], Dublin

Covid-19: Policy responses across Europe [COVID-19: reakcje polityczne w Europie], 2020

Living, working and Covid-19 [Życie, praca i COVID-19], seria *COVID-19*, 2020

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

Long-term care workforce: Employment and working conditions [Pracownicy opieki długoterminowej: warunki zatrudnienia i pracy], 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 [Przepisy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach cyfrowej elastycznej organizacji pracy], seria *New forms of employment* [Nowe formy zatrudnienia], 2020

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age [Telepraca i praca mobilna oparta na ICT: elastyczna organizacja pracy w erze cyfrowej], seria *New forms of employment* [Nowe formy zatrudnienia], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 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? [Kobiety a równość na rynku pracy: czy COVID-19 cofnął poczynione ostatnio postępy?], 2020

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis [Gospodarka platformowa: zmiany w dobie pandemii 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, [Zmiany na rynku pracy: trendy i podejścia polityczne w zakresie zwiększania elastyczności], seria *Challenges and prospects in the EU* [Wyzwania i perspektywy w UE], 2020

9. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Telepraca a równość płci – warunki pozwalające na to, by telepraca nie pogłębiała nierównego podziału nieodpłatnej opieki i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami a mężczyznami oraz by była motorem promowania równouprawnienia płci
SOC/662-EESC-2020

10. Organizacja Narodów Zjednoczonych

Deklaracja pekińska i pekińska platforma działania (Plan ONZ na rzecz równouprawnienia płci i upodmiotowienia kobiet)

Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)

Cel zrównoważonego rozwoju 5.4 oenzetowskiej Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030

Konwencja MOP nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia (1951)

Konwencja MOP nr 189 dotycząca pracowników domowych (2011)

Sprawozdanie MOP *Care work and care jobs for the future of decent work* [Praca opiekuńcza i zawody opiekuńcze dla godnej pracy w przyszłości], 2018

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

Międzynarodowa Organizacja Pracy (2020), *Global Wage Report 2020-21* [Sprawozdanie MOP w sprawie płac na świecie 2020–2021]

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

Organizacja Narodów Zjednoczonych: Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Recueil des traités des Nations unies, vol. 2515, nr 44910, s. 3)

11. Inne

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19)* [Kobiety na centralnej pozycji w walce z kryzysem wywołanym COVID-19, Reakcje polityczne OECD w związku z koronawirusem (COVID-19)], wersja z dnia 1 kwietnia 2020 r.

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

Zalecenie Rady Europy CM/Rec (2019)1 w sprawie zapobiegania seksizmowi i zwalczania go
