

Bruxelles, 14 iunie 2021  
(OR. en)

8884/21

SOC 287  
EMPL 211  
GENDER 34  
ANTIDISCRIM 31  
SAN 303

## REZULTATUL LUCRĂRILOR

|                |                                                                                                          |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sursă:         | Secretariatul General al Consiliului                                                                     |
| Destinatar:    | Delegațiile                                                                                              |
| Nr. doc. ant.: | ST 8878/21                                                                                               |
| Subiect:       | Concluziile Consiliului privind impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19 asupra egalității de gen |

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, aprobate de Consiliul EPSCO în cadrul reuniunii sale desfășurate la 14 iunie 2021.

**Impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19 asupra egalității de gen****Concluziile Consiliului****RECUNOSCÂND CĂ**

1. Egalitatea de gen și drepturile omului se află în centrul valorilor europene. Egalitatea între femei și bărbați este un principiu fundamental al Uniunii Europene, consacrat în tratate și în Carta drepturilor fundamentale, care a determinat și ar trebui să continue să determine statele membre să depună eforturi pentru prevenirea, combaterea și monitorizarea inegalităților de gen, inclusiv în ceea ce privește distribuirea riscurilor și a beneficiilor care decurg din evoluții sociale și economice ample.

**LUÂND ACT DE**

2. Nota de cercetare a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) intitulată „Egalitatea de gen și impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19”.<sup>1</sup>
3. Avizul Comitetului Economic și Social European (CESE) pe tema „Telemunca și egalitatea de gen – cerințe pentru a preveni agravarea în condiții de telemuncă a distribuției inegale între femei și bărbați a activităților de îngrijire și a muncilor casnice care sunt neplătite și pentru promovarea egalității de gen”.
4. Rezoluția Parlamentului European intitulată „Perspectiva de gen în perioada crizei COVID-19 și după această criză”.

---

<sup>1</sup> Doc. 8878/21 ADD 1.

## AVÂND ÎN VEDERE CĂ

5. Pandemia de COVID-19 și măsurile de limitare a răspândirii au efecte socioeconomice negative grave atât asupra femeilor, cât și asupra bărbaților. Cu toate acestea, femeile sunt afectate în mod disproporționat ca urmare a inegalităților structurale de gen preexistente pe piața forței de muncă și în societate în ansamblu.
6. Sexismul și stereotipurile de gen adânc înrădăcinate, precum și normele și barierele sociale conexe de la nivel instituțional și structural cauzează grave dezavantaje pe termen lung pentru femei în contextul pieței forței de muncă. Aceste probleme sunt exacerbate de criza provocată de pandemia de COVID-19, punând în pericol progresele înregistrate până în prezent în ceea ce privește egalitatea de gen, și au consecințe negative pentru societate în ansamblu, inclusiv împiedicând creșterea durabilă. Pe de altă parte, prin creșterea gradului de conștientizare cu privire la problemele structurale, criza ar putea deveni, de asemenea, un catalizator suplimentar al schimbării necesare.
7. Deși atât femeile, cât și bărbații au fost afectați în mod negativ de criză în diferite moduri, persistența inegalității de gen sub forma segregării orizontale a însemnat că femeile sunt suprareprezentate în sectoare specifice, multe dintre acestea, cum ar fi sectoarele sănătății și îngrijirii, precum și sectoarele comerțului cu amănuntul și ospitalității, fiind puternic afectate de criză.

8. În timpul pandemiei de COVID-19, femeile care ocupau locuri de muncă clasificate drept esențiale s-au aflat în prima linie a luptei împotriva pandemiei, estimările indicând că femeile reprezintă între 76 % și 95 % din personalul medico-sanitar, din personalul care furnizează servicii de îngrijire personală la domiciliu sau în instituții, din personalul de îngrijire a copiilor și cadrele didactice, precum și din personalul de menaj și îngrijitorii care lucrează cu persoane în vârstă și cu persoane cu dizabilități <sup>2</sup>. Deși situațiile variază de la un stat membru la altul, în multe cazuri, acest lucru a însemnat că femeile care au aceste ocupații sunt expuse unui risc mai mare de contractare a COVID-19, prezintă niveluri mai ridicate de stres raportate, au un volum mai mare de muncă și un program de lucru prelungit, precum și dificultăți conexe în concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată. În același timp, multe dintre aceste ocupații continuă să fie plătite necorespunzător în comparație cu munca de valoare egală din alte sectoare, fiind totodată caracterizate de condiții de muncă precare. Criza provocată de pandemia de COVID-19 a ilustrat în mod clar măsura în care societatea și economia depind de aceste sectoare și faptul că acestea au fost subevaluate. Dovezile arată, de asemenea, că pandemia a exacerbât violența, hărțuirea și stigmatizarea lucrătorilor din domeniul sănătății și din sistemul serviciilor de îngrijire <sup>3</sup>.
9. În plus, femeile sunt suprareprezentate în sectoarele economice care au fost puternic afectate de restricțiile de deplasare a persoanelor și ocupă adesea locuri de muncă temporare, cu fracțiuni de normă sau precare. Printre persoanele cele mai afectate în mod negativ, ponderea femeilor tinere disponibile pentru a munci, dar care nu caută un loc de muncă, a crescut puternic (+ 6 puncte procentuale față de 2019 <sup>4</sup>), iar rata ocupării forței de muncă în rândul femeilor migrante născute într-o țară din afara UE a scăzut la 50 % <sup>5</sup>. În special femeile cu un nivel de instruire mai scăzut au fost lăsate în urmă pe piața forței de muncă. În plus, în urma primului val al pandemiei, în rândul femeilor s-a înregistrat o reducere globală mai mare a numărului total de ore lucrate efectiv la locul lor de muncă principal <sup>6</sup> și femeile au trecut de la șomaj la inactivitate mai des decât bărbații <sup>7</sup>. Cu toate acestea, situațiile și datele disponibile variază de la un stat membru la altul și, în unele cazuri, sunt în continuare necesare date suplimentare defalcate pe sexe.

---

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

<sup>3</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 29).

<sup>4</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 20).

<sup>5</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 12).

<sup>6</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 14).

<sup>7</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 17).

10. Locurile de muncă pierdute în sectorul comerțului cu amănuntul, al serviciilor de cazare, al îngrijirii la domiciliu, al serviciilor de menaj casnic și al producției de îmbrăcăminte au reprezentat 40 % din totalul locurilor de muncă pierdute de femei în timpul primului val al pandemiei de COVID-19 <sup>8</sup>. Serviciile de menaj casnic și de îngrijire în gospodării (cu o pondere a femeilor de 89 %) au înregistrat o scădere de 18 % în ocuparea forței de muncă <sup>9</sup>. Măsurile inițiale de combatere a pandemiei și de limitare a răspândirii bolii au avut un impact puternic asupra lucrătorilor independenți, precum și asupra lucrătorilor temporari și cu fracțiune de normă, în rândul cărora femeile au suferit pierderi semnificative de locuri de muncă: femeile au reprezentat 69 % din pierderile înregistrate în rândul lucrătorilor cu fracțiune de normă și 48 % din pierderile legate de munca temporară; pe de altă parte, deși mai puțin reprezentate în această grupă, femeile au reprezentat totuși 34 % din pierderile înregistrate în rândul persoanelor care desfășoară activități independente <sup>10</sup>. Mai mult, redresarea situației locurilor de muncă în vara anului 2020 a fost mai pronunțată pentru bărbați decât pentru femei <sup>11</sup>.
11. Decalajul digital de gen riscă să limiteze oportunitățile și capacitatea individuală a femeilor de a răspunde cererilor care decurg din utilizarea sporită a telemuncii, nu numai în timpul crizei actuale, ci și în viitor. Femeile au, în medie, mai puțin acces, mai puțină expunere și mai puțină experiență în ceea ce privește tehnologiile digitale decât bărbații. Acest lucru este deosebit de îngrijorător pentru femeile cu vârsta de peste 54 de ani, care au lacune persistente în materie de competențe digitale, inclusiv, în special, în materie de competențe digitale care depășesc nivelul elementar <sup>12</sup>. Continuarea implementării telemuncii în viitoarea lume a muncii necesită asigurarea de infrastructură digitală și de conexiuni pentru toți, precum și îmbunătățirea competențelor digitale, acordând o atenție deosebită femeilor, astfel încât să se abordeze orice formă de decalaj digital de gen <sup>13</sup>.
12. Există ușoare semne că mai multe femei aleg ocupații dominate de bărbați, precum locuri de muncă în domeniul TIC, domeniu care a înregistrat creșteri semnificative ale ocupării forței de muncă pe parcursul anului față de al doilea trimestru al anului 2020. Cu toate acestea, femeile sunt încă subreprezentate în acest domeniu. De exemplu, proporția reprezentată de femei în creșterea ocupării forței de muncă în domeniul programării informatice, al consultanței în domeniul calculatoarelor și al activităților conexe a fost de numai 28 % <sup>14</sup>.

---

<sup>8</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 23).

<sup>9</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 21).

<sup>10</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 26).

<sup>11</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, pp. 11, 16).

<sup>12</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, pp. 35-36).

<sup>13</sup> A se vedea avizul CESE, punctul 1.6.

<sup>14</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, pp. 23-24).

13. În multe state membre, femeile au fost mai afectate decât bărbații de scăderea nivelului salariilor în prima jumătate a anului 2020 <sup>15</sup>, ceea ce riscă să adâncească dezechilibrul de gen deja semnificativ în ceea ce privește veniturile din pensii și calitatea vieții după pensionare <sup>16</sup>. Mai multe femei decât bărbați se află în concediu medical sau de îngrijire plătit sau primesc asistență pentru cheltuielile de subzistență sau pentru nevoile gospodăriei, în timp ce mai mulți bărbați decât femei primesc indemnizații de șomaj sau sprijin salarial, de obicei mai mari. În timpul crizei, mai multe femei, în special femei aflate la vârsta activă, au raportat dificultăți financiare, gravitatea acestora variind de la incapacitatea de a menține nivelul de trai până la incapacitatea de a face față cheltuielilor de zi cu zi.
14. Persistența inegalității de gen sub forma distribuirii inegale a activităților casnice și de îngrijire în gospodărie a însemnat că femeile au suportat o pondere disproporționată a activităților neremunerate, care au crescut în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19 ca urmare a reducerii ofertei de servicii de îngrijire, a închiderii școlilor și a sarcinilor impuse de școlarizarea online, a creșterii volumului de activități casnice obișnuite și a indisponibilității serviciilor externe pentru gospodării, precum și a lipsei accesului la ajutor informal <sup>17</sup>. Inegalitatea salarială sistemică a generat, de asemenea, disparități de gen în unele state membre în ceea ce privește utilizarea concediilor din motive familiale în timpul pandemiei, femeile recurgând mai mult la astfel de concedii decât bărbații. Aceste dezechilibre au un impact potențial negativ asupra bunăstării femeilor și a perspectivelor lor pe termen lung de pe piața forței de muncă și de dezvoltare a carierei, riscând să consolideze rolurile stereotipe de gen. Responsabilitățile de îngrijire le revin mai des femeilor, fapt care se număra deja printre principalele motive ale inactivității femeilor chiar și înainte de criză.

---

<sup>15</sup> OIM (2020), *Global Wage Report 2020-2021* (Raport global privind salariile 2020-2021).

<sup>16</sup> Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (Femeile și egalitatea pe piața muncii: a anulat pandemia de COVID-19 progresele înregistrate recent?), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

<sup>17</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 50).

15. În timpul primului val al pandemiei de Covid-19, deși bărbații și-au sporit implicarea în munca de îngrijire neremunerată, femeile au continuat să petreacă mai multe ore decât bărbații îngrijindu-și și educându-și copiii/nepoții (12,6 ore pe săptămână, față de 7,8 ore pentru bărbați) și îngrijind rude în vârstă sau rude cu dizabilități (4,5 ore pe săptămână, față de 2,8 pentru bărbați), precum și gătind și efectuând activități casnice (18,4 ore pe săptămână, față de 12,1 ore pentru bărbați) <sup>18</sup>. Închiderea temporară a școlilor și a serviciilor de îngrijire a copiilor în timpul restricțiilor de deplasare a persoanelor a sporit timpul și eforturile depuse pentru îngrijirea copiilor, în special în cazul femeilor angajate cu copii sub 12 ani, care au raportat că au petrecut aproximativ 54 de ore pe săptămână îngrijind copiii, comparativ cu 32 de ore pentru bărbații angajați (vara anului 2020) <sup>19</sup>. În plus, mai multe femei decât bărbați au raportat o deteriorare generală a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, inclusiv o mai mare dificultate de a se concentra asupra locului de muncă din cauza responsabilităților familiale, precum și sentimentul că sunt împiedicate să acorde timp familiei lor și faptul că se simt mai obosite după muncă atunci când au efectuat sarcini casnice. Mamele s-au implicat mai mult în școlarizarea online, ceea ce a însemnat o presiune suplimentară. Părinții singuri, în special femeile, care nu pot împărți cu nimeni solicitările legate de îngrijire și care dispun, în general, de resurse financiare mai reduse, femeile și bărbații cu locuri de muncă clasificate drept esențiale, care nu pot rămâne acasă pentru a avea grijă de copii, precum și telelucrătorii, în special cei cu copii mici, a căror productivitate este afectată de gestionarea simultană a mai multor sarcini și de întreruperi sporite, de un volum de muncă suplimentar și de o sarcină psihică mai mare, resimt o presiune deosebită <sup>20</sup>.
16. De fapt, dovezi colectate în timpul pandemiei arată că programele de lucru flexibile și telemunca și, în special, munca de la domiciliu pot facilita echilibrul dintre viața profesională și cea privată și pot contribui la o mai mare egalitate de gen pe piața muncii doar dacă sunt însoțite de măsuri privind egalitatea de gen și de politici și practici organizaționale favorabile familiei și cu condiția protejării securității și sănătății în muncă a lucrătorilor.

---

<sup>18</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 43).

<sup>19</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 45).

<sup>20</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, pp. 48-49).

17. Apare o îngrijorare clară pentru viitorul egalității dintre femei și bărbați, în legătură cu tendința de a utiliza telemunca drept instrument de facilitare a concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată (ceea ce ar putea explica ponderea mai mare a femeilor decât a bărbaților care lucrează de acasă în mod regulat) și cu estimarea emergentă că 45 % dintre femei (comparativ cu 30 % dintre bărbați) au ocupații care pot fi efectuate de la distanță <sup>21</sup>. Prin urmare, este necesar să se abordeze anumite riscuri asociate cu telemunca evidențiate de criza provocată de pandemia de COVID-19, inclusiv riscul ca telemunca să devină o alternativă feminizată <sup>22</sup> la activitatea efectuată la birou; riscul creșterii volumului de muncă neremunerată efectuată de femei, <sup>23</sup> ceea ce ar putea întări rolurile stereotipe de gen, inclusiv volumul de activități casnice și de îngrijire; riscul creșterii intensității muncii și al estompării limitelor dintre munca remunerată și viața privată; riscul de reducere a vizibilității femeilor în cadrul comunității profesionale și de împiedicare a avansării în carieră a femeilor; și riscul de creștere a violenței și a hărțuirii în mediul online îndreptate împotriva femeilor.
18. În același timp, criza actuală oferă, de asemenea, ocazia de a reflecta asupra normelor și practicilor din domeniul telemuncii, inclusiv în dialog cu partenerii sociali și cu alte părți interesate, în vederea elaborării și punerii în aplicare a unor programe de lucru flexibile și sănătoase care să faciliteze, printre altele, concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată.
19. Mulți dintre factorii care declanșează sau perpetuează violența împotriva femeilor și a fetelor au fost agravați de măsurile preventive de izolare, de deteriorarea circumstanțelor socioeconomice și de pierderile de locuri de muncă. Date emergente din multe state membre indică faptul că violența bazată pe gen, violența domestică, violența în cuplu și alte forme de violență și de hărțuire au crescut în timpul pandemiei, atât offline, cât și online. Aceasta reprezintă o încălcare gravă a drepturilor omului și un obstacol în calea participării depline a femeilor și fetelor la toate domeniile vieții. Prin urmare, este necesară o acțiune coordonată a tuturor actorilor relevanți pentru a combate această problemă, inclusiv măsuri pentru promovarea și sprijinirea capacității și independenței economice a femeilor, care să le poată ajuta să iasă din situațiile de violență.

---

<sup>21</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, p. 32).

<sup>22</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, pp. 48, 63) și avizul CESE, punctul 1.1.

<sup>23</sup> A se vedea avizul CESE, punctul 1.1.



20. S-a observat, de asemenea, o mai mare participare a bărbaților la activitățile de îngrijire și la munca casnică neremunerată în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, de exemplu, acolo unde tații au lucrat de la domiciliu sau unde bărbații au contribuit la activitățile de îngrijire deoarece femeile ocupau locuri de muncă clasificate drept esențiale. Cu toate acestea, schimbările de durată ar necesita depășirea atitudinilor persistente față de rolurile stereotipe de gen, a sexismului și a dezechilibrelor salariale, precum și luarea unor măsuri care să încurajeze și să faciliteze distribuirea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate în mod egal între femei și bărbați <sup>24</sup>.
21. În cele din urmă, persistența inegalității de gen sub forma segregării verticale a însemnat că femeile au continuat să fie subreprezentate în procesul decizional în timpul crizei și la elaborarea măsurilor de redresare.
22. Deși în UE femeile reprezintă majoritatea personalului medico-sanitar și se află în prima linie a luptei împotriva pandemiei, ele sunt subreprezentate în procesele de conducere și de luare a deciziilor din sectorul asistenței medicale <sup>25</sup>. În plus, doar 3,5 % din 115 grupuri decizionale și grupuri operative de experți identificate în contextul pandemiei de COVID-19 la nivel mondial au o paritate de gen în rândul membrilor lor, în timp ce, în 85,2 % din cazuri, majoritatea sunt bărbați <sup>26</sup>.
23. Există riscul ca femeile să nu beneficieze în mod egal de măsurile de reconstrucție din perioada de după criză, de exemplu, dacă măsurile respective se concentrează asupra sectoarelor economice dominate de bărbați și nu conțin dispoziții specifice care să vizeze includerea femeilor și a fetelor, sau dacă măsurile respective se concentrează numai asupra persoanelor care și-au pierdut locurile de muncă în timpul crizei, neglijându-le pe cele care erau deja excluse de pe piața muncii înainte de criză.

---

<sup>24</sup> A se vedea Nota de cercetare a EIGE (documentul 8878/21 ADD 1, pp. 43-44).

<sup>25</sup> OCDE (2020), *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* (Femeile în centrul luptei împotriva crizei provocate de pandemia de COVID-19), Răspunsuri politice ale OCDE la Coronavirus (COVID-19). Versiunea din 1 aprilie 2020.

<sup>26</sup> Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury., M., et al. (2020), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decision-making* (Simptome ale unui sistem deficient: disparitățile de gen în procesul decizional privind COVID-19), BMJ Global Health.

24. Având în vedere impacturile deja identificate și încă emergente ale crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra femeilor, există în prezent o nevoie urgentă de a integra o perspectivă a egalității de gen în măsurile de urgență pe termen scurt și de reconstrucție pe termen lung, precum și necesitatea de a asigura o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în gestionarea crizei provocate de pandemia de COVID-19, inclusiv pentru a preveni agravarea în continuare a inegalităților de gen preexistente și pentru a garanta că progresele înregistrate anterior nu se pierd.
25. Aceasta este o condiție prealabilă pentru punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017, în care egalitatea de gen și echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt afirmate în principiile 2 și, respectiv, 9. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale prezintă o serie de inițiative menite să abordeze inegalitățile de gen și să promoveze echilibrul dintre viața profesională și cea privată și propune obiectivul de reducere cel puțin la jumătate a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2030.
26. Noua Agendă pentru competențe în Europa anunță o serie de acțiuni menite să garanteze că fetele și femeile sunt prezente în mod egal în studiile din domeniul TIC, alături de băieți și bărbați, și că, de asemenea, participă în mod egal la activități de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și digitale.
27. De asemenea, conform Strategiei privind egalitatea de gen 2020-2025 a Comisiei Europene, „creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă are un impact pozitiv puternic asupra economiei, în special în contextul reducerii forței de muncă și al lipsei de personal calificat. De asemenea, aceasta le permite femeilor să își conducă propria viață, să joace un rol în viața publică și să fie independente din punct de vedere economic”.
28. Prezentele concluzii se bazează pe lucrările anterioare și pe angajamentele politice exprimate de Parlamentul European, de Consiliu, de Comisie și de părțile interesate relevante în acest domeniu, inclusiv în documentele enumerate în anexă.

## CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

**INVITĂ STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale, cu respectarea rolului și a autonomiei partenerilor sociali:**

29. Să se asigure că Planurile de redresare și reziliență naționale <sup>27</sup> respectă angajamentul de a integra egalitatea de gen și egalitatea de șanse pentru toți, în conformitate cu principiile 2 și 3 ale Pilonului european al drepturilor sociale, cu obiectivul de dezvoltare durabilă nr. 5 al ONU și, după caz, cu strategia națională privind egalitatea de gen.
30. În acest scop, să utilizeze metode și instrumente de analiză de gen (de exemplu evaluarea impactului din perspectiva genului, date calitative defalcate pe sexe și indicatori calitativi și cantitativi relevanți privind egalitatea de gen), precum și analize intersecționale în toate sectoarele, evitând totodată orice sarcină administrativă inutilă.
31. Să integreze egalitatea de gen în reglementările și instrumentele naționale de implementare a fondurilor structurale europene și să monitorizeze impactul asupra femeilor și bărbaților, după caz.

---

<sup>27</sup> A se vedea Regulamentul (UE) 2021/241 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență, articolul 18 alineatul (4) litera (o).

32. Să promoveze și să integreze egalitatea de gen și egalitatea de șanse pentru toți în conceperea și punerea în aplicare a măsurilor de redresare, în toate sectoarele și pe baza datelor existente privind impactul pandemiei de COVID-19 asupra dimensiunii de gen, ținând seama de intersecționalitate și de discriminarea multiplă. Măsurile naționale relevante pot include, de exemplu:
- a) măsuri de sprijinire a lucrătorilor din sectoarele economice grav afectate, cum ar fi sectoarele comerțului cu amănuntul, ospitalității și turismului, care să abordeze nevoile specifice ale femeilor, inclusiv ale femeilor cu un nivel de instruire mai scăzut, ale femeilor cu program redus de lucru, ale femeilor care intră în inactivitate și ale femeilor șomere, în special ale femeilor tinere șomere și ale femeilor migrante șomere, axându-se pe aspecte precum schimbările de pe piața muncii, recalificarea și perfecționarea, politicile active în domeniul pieței forței de muncă și antreprenoriatul;
  - b) măsuri care să asigure accesul egal la sprijin pentru găsirea unui loc de muncă sau de formare pentru șomerii care erau deja excluși de pe piața muncii înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19;
  - c) măsuri de consolidare a statutului lucrătorilor esențiali, inclusiv al lucrătorilor din sectoarele și profesiile din domeniul sănătății și al îngrijirii, care sunt adesea plătiți puțin și a căror importanță fundamentală a devenit evidentă în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, acordând o atenție deosebită unor aspecte precum salarii echitabile, oportunități de dezvoltare a carierei, acces la securitate socială și condiții de muncă decente;
  - d) măsuri de combatere a muncii nedeclarate și de îmbunătățire a situației ocupării forței de muncă și a protecției sociale a lucrătorilor casnici, acordând o atenție deosebită condițiilor de muncă și de trai ale numeroaselor femei migrante care lucrează în acest sector;
  - e) măsuri de promovare a unei adoptări mai echilibrate din punctul de vedere al genului de către femei și bărbați a măsurilor de sprijinire a îngrijirii legate de criză;

- f) măsuri de îmbunătățire a infrastructurii, unităților și serviciilor publice de îngrijire, inclusiv a serviciilor externalizate;
  - g) măsuri de abordare a impactului pandemiei de COVID-19 asupra violenței bazate pe gen, inclusiv a violenței în cuplu, a violenței domestice și a violenței online, inclusiv prin intermediul unor servicii de asistență oferite victimelor;
  - h) măsuri de promovare a includerii femeilor și fetelor în oportunități de angajare sau de formare în sectoarele dominate în mod tradițional de bărbați, cum ar fi domeniile STIM <sup>28</sup>, inclusiv, în special, TIC.
33. Să abordeze în mod activ concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, prin măsuri precum:
- a) măsuri care să garanteze că toți lucrătorii, inclusiv telelucrătorii, au aceleași oportunități pentru avansarea în carieră, inclusiv acces egal la funcții de conducere și de decizie;
  - b) măsuri de promovare a distribuirii egale a muncii remunerate și a muncii de îngrijire și casnice neremunerate între femei și bărbați, inclusiv stimulente pentru ca bărbații să se implice mai mult în munca de îngrijire neremunerată;
  - c) măsuri de asigurare a punerii în aplicare prompte și eficiente a Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, ținând seama de îngrijorările generate de criza provocată de pandemia de COVID-19;
  - d) investiții în infrastructura digitală și conexiunile pentru toți, inclusiv, după caz, în spații locale comune care să faciliteze teledunca în afara domiciliului, precum și în îmbunătățirea competențelor digitale, acordând o atenție deosebită femeilor și garantând totodată faptul că nevoile IMM-urilor sunt luate în considerare;

---

<sup>28</sup> Științe, tehnologie, inginerie și matematică.

e) promovarea unei culturi organizaționale, a unor politici și practici în rândul angajatorilor care să favorizeze bunăstarea și productivitatea și care să promoveze egalitatea între femei și bărbați și să combată stereotipurile de gen, inclusiv prin promovarea formării manageriale și încurajarea managerilor să adopte o abordare flexibilă și să ia în considerare, printre altele, varietatea modelelor de lucru și a situațiilor lucrătorilor, în special situațiile familiale și situațiile părinților unici susținători ai familiilor monoparentale și ale femeilor cu dizabilități, prin promovarea securității și sănătății în muncă și prin formarea profesională și dezvoltarea competențelor în contextul telemuncii.

34. să aibă în vedere elaborarea unui cadru integrat pentru distribuirea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate în mod egal între femei și bărbați, ceea ce constituie o condiție prealabilă pentru participarea pe piața muncii și avansarea în carieră a femeilor. Un astfel de cadru ar include disponibilitatea unor servicii educaționale și de îngrijire accesibile din punctul de vedere al costurilor și de înaltă calitate pentru copii și pentru persoanele aflate în întreținere, programe de lucru flexibile, sănătoase și rezonabile și oportunități pentru lucrători de reducere sau adaptare temporară a programului lor de lucru, precum și o reducere a contrastimentelor financiare care încurajează și perpetuează distribuirea inegală a muncii de îngrijire neremunerate și a muncii remunerate între femei și bărbați.
35. Să continue punerea în aplicare a unor măsuri eficace pentru a combate segregarea orizontală în educație, în formarea profesională și în ocupații la toate nivelurile, prin promovarea accesului egal la toate domeniile educaționale și diversificarea parcursurilor educaționale și profesionale ale femeilor și bărbaților. În special, să promoveze în mod activ accesul fetelor și al femeilor la tehnologia informației și comunicațiilor și să abordeze orice formă de decalaj digital de gen, inclusiv prin îmbunătățirea competențelor digitale ale fetelor și femeilor și prin motivarea fetelor să aleagă domenii de studiu STEM și, în special, TIC.

**INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ ȘI STATELE MEMBRE ca, în conformitate cu competențele lor respective, ținând seama de circumstanțele naționale și respectând rolul și autonomia partenerilor sociali:**

36. Să consolideze acțiuni concrete de combatere a inegalităților structurale dintre femei și bărbați, inclusiv a segregării verticale și orizontale și, în special, a decalajului digital de gen, precum și a diferenței de remunerare și de pensii între femei și bărbați, alături de combaterea distribuirii inegale a activităților casnice și de îngrijire neremunerate, inclusiv în contextul concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată.
37. Să ia măsuri pentru a preveni și a combate toate formele de violență împotriva femeilor și a fetelor, în special prin protejarea și capacitarea victimelor și a supraviețuitorilor, inclusiv formele de violență în cuplu, de violență domestică, de violență online și de hărțuire.
38. Să intensifice politicile privind egalitatea de gen și să consolideze capacitarea femeilor și a fetelor ca prioritate politică, inclusiv, în special, în contextul politicilor care răspund crizei provocate de pandemia de COVID-19 și consecințelor acesteia.
39. Să elaboreze și să disemineze mai multe date defalcate pe sexe, informații și cercetări cu privire la impactul pandemiei de COVID-19 asupra egalității de gen, inclusiv:
  - a) implicațiile utilizării sporite a telemuncii pentru egalitatea de gen, inclusiv în contextul concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, ținând seama de prevalența relativă a telemuncii în rândul femeilor și al bărbaților și de impactul închiderii temporare a școlilor și a unităților de îngrijire a copiilor, precum și de diferitele configurații ale gospodăriilor și ale programelor lor de lucru;
  - b) amploarea participării sporite a bărbaților la munca casnică și la munca de îngrijire neremunerată în timpul pandemiei, precum și motivele și impactul acesteia;
  - c) impactul crizei asupra modelelor de lucru, inclusiv programul de lucru, inactivitatea și întreruperea activității;
  - d) luarea concediilor parentale, familiale și legate de copii.

40. Să efectueze cercetări cu privire la valoarea muncii de îngrijire neremunerate și, după caz, să includă munca de îngrijire neremunerată în analizele macroeconomice și ale pieței forței de muncă, precum și în elaborarea politicilor privind forța de muncă și ocuparea forței de muncă, și să elaboreze indicatori suplimentari pentru măsurarea performanței macroeconomice, inclusiv munca de îngrijire remunerată și neremunerată, economia serviciilor de îngrijire și disparitățile de gen în ceea ce privește utilizarea timpului.
41. Să colecteze și să disemineze bunele practici existente pentru promovarea egalității de gen în contextul telemuncii.
42. Să ia măsuri pentru a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, prin măsuri precum:
- a) măsuri de promovare a distribuirii egale a muncii remunerate și a muncii de îngrijire și casnice neremunerate între femei și bărbați și de stimulare a bărbaților să participe la politicile disponibile favorabile familiei, inclusiv prin luarea de concedii din motive familiale;
  - b) măsuri de dezvoltare a telemuncii și de abordare a modelelor de lucru în schimbare, în moduri care să promoveze egalitatea între femei și bărbați și concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, inclusiv, de exemplu:
    - i. revizuirea cadrului juridic și de reglementare sau a orientărilor, acolo unde se consideră relevant, asigurându-se, în același timp, că IMM-urile nu sunt afectate în mod disproporționat și că nevoile lor sunt luate în considerare. Printre aspectele relevante s-ar putea număra o mai mare flexibilitate între activitatea la birou și cea la domiciliu, flexibilitatea orarului, inclusiv un program de lucru sănătos și adaptat; securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv riscuri psihosociale și considerații ergonomice, dreptul de a se deconecta, concediu de îngrijire, protecție împotriva concedierii, practici de supraveghere și de monitorizare, precum și protecția socială, în special în ceea ce privește compensarea retragerilor de pe piața muncii în cazul unor situații legate de îngrijire;



- ii. asigurarea disponibilității unor servicii de îngrijire de înaltă calitate, accesibile și diverse, la prețuri abordabile, la domiciliu sau în afara acestuia (externalizarea sarcinilor de îngrijire), inclusiv prin îmbunătățirea infrastructurilor de sprijin pentru îngrijire (de exemplu, servicii de îngrijire a copiilor, în conformitate cu obiectivele de la Barcelona, și servicii de îngrijire a persoanelor în vârstă) răspunzând astfel diferitelor cerințe și situații, astfel încât să se asigure că provocarea de a concilia îngrijirea cu munca nu crește, odată cu telemunca, în detrimentul femeilor; asigurarea faptului că aceste servicii sunt disponibile pentru toți lucrătorii, inclusiv pentru telelucrători.
43. Să combată în mod eficient prejudecățile în sistemele de evaluare a locurilor de muncă și să sporească gradul de conștientizare cu privire la valoarea muncii de îngrijire neremunerate și remunerate pentru sustenabilitatea societăților și a economiilor noastre.
44. Să conceapă și să pună în aplicare măsuri specifice pentru a combate sexismul și stereotipurile de gen care restrâng libertatea de alegere a fetelor și a băieților, precum și a femeilor și bărbaților, în ceea ce privește domeniile de studiu și parcursurile lor profesionale, precum și să efectueze cercetări interdisciplinare și transsectoriale cu privire la natura stereotipurilor de gen și la impactul acestora asupra egalității de gen, în special în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.
45. În colaborare cu organizațiile care finanțează și desfășoară activități de cercetare, să analizeze și să ia măsurile adecvate pentru a aborda potențialele efecte din perspectiva dimensiunii de gen ale pandemiei de COVID-19 asupra condițiilor de muncă, a carierelor și a avansării în carieră a cercetătorilor, acordând o atenție deosebită cercetătoarelor, profesoarelor și studentelor, recunoscând faptul că cercetătoarele debutante se confruntă cu obstacole suplimentare.
46. Să consolideze acțiunile concrete care au drept scop asigurarea participării depline și egale a femeilor pe piața muncii și promovarea spiritului antreprenorial al femeilor, ambele fiind condiții prealabile pentru o creștere economică favorabilă incluziunii pe termen lung, pentru egalitatea de gen și pentru independența economică a femeilor.

47. Să consolideze măsurile pentru a determina o creștere a rolului și numărului femeilor în procesele decizionale, inclusiv în contextul proceselor care modelează răspunsul la pandemia de COVID-19, precum și să promoveze reprezentarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procesul decizional, ca mijloc de asigurare a unor politici, a unei legislații și a unei puneri în aplicare care să țină seama de dimensiunea de gen. Acest lucru va permite transpunerea adecvată a nevoilor, perspectivelor, cunoștințelor și competențelor femeilor și fetelor în politici, ceea ce va conduce la o mai mare egalitate între femei și bărbați, contribuind astfel la o redresare echitabilă și durabilă.
48. Să depună eforturi comune în vederea punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, inclusiv a principiilor 2 și 3.
49. Să se asigure că integrarea perspectivei de gen este luată în considerare și promovată pe parcursul punerii în aplicare, a monitorizării, a raportării și a evaluării programelor de finanțare relevante ale UE.

#### **INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:**

50. Să prezinte o revizuire a obiectivelor de la Barcelona pentru a consolida convergența ascendentă în ceea ce privește furnizarea de servicii de calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor între statele membre.
51. Să țină seama de egalitatea de gen atunci când stabilește metodologia de raportare a cheltuielilor sociale în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență, în conformitate cu normele stabilite în instrumentul respectiv, care urmează să se reflecte în raportul de reexaminare privind punerea în aplicare a mecanismului.
52. Să treacă în revistă și să sprijine măsurile care urmăresc să reducă impactul pandemiei de COVID-19 din perspectiva dimensiunii de gen asupra beneficiarilor serviciilor de îngrijire, în special a persoanelor în vârstă, și asupra persoanelor care acordă îngrijire, precum și asupra societății și economiei în general, inclusiv a sectorului îngrijirii pe termen lung. Să aibă în vedere dezvoltarea de măsuri în scopul sprijinirii convergenței ascendente în ceea ce privește furnizarea de servicii de îngrijire pe termen lung.
53. Să ia în considerare situația femeilor pe piața forței de muncă și să urmeze o abordare care să integreze egalitatea de gen în toate aspectele relevante ale semestrului european, în conformitate cu Orientările privind ocuparea forței de muncă din 2020.
54. Să elaboreze cercetări suplimentare cu privire la impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra egalității de gen, inclusiv prin intermediul EIGE.

## **INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ:**

55. În cadrul mandatelor lor și în contextul planului de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, să continue să includă o perspectivă a egalității de gen în analiza lor privind domeniile de politică relevante, inclusiv atunci când abordează pandemia de COVID-19 și consecințele acesteia.

## **Respectându-le pe deplin autonomia, INVITĂ PARTENERII SOCIALI:**

56. Să urmărească în mod activ egalitatea de gen în abordarea pandemiei de COVID-19 și a consecințelor acesteia și să consolideze acțiunile concrete de combatere a inegalităților structurale dintre femei și bărbați, inclusiv a segregării verticale și orizontale și, în special, a decalajului digital de gen, precum și a diferenței de remunerare și de pensii între femei și bărbați, alături de combaterea distribuirii inegale a activităților casnice și de îngrijire neremunerate, inclusiv în contextul concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată.
57. Să remodeleze practicile de telemuncă, inclusiv, în special, în ceea ce privește lucrătorii de la domiciliu, și să abordeze schimbarea modelelor de lucru, cum ar fi munca la birou combinată cu munca la domiciliu, în moduri care să promoveze egalitatea între femei și bărbați și concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, în contextul dialogului social sectorial sau de la nivelul întreprinderii sau al negocierilor bilaterale cu angajatorul.
58. Să promoveze, prin negocieri colective, practici organizaționale și o cultură organizațională care să combată sexismul, violența bazată pe gen, inclusiv violența domestică și violența la locul de muncă, precum și stereotipurile de gen. Să urmărească creșterea bunăstării la locul de muncă și a productivității, inclusiv prin politici și practici favorabile egalității, prin formarea profesională și dezvoltarea competențelor în contextul telemuncii, garantând că telemunca este o opțiune voluntară și promovând securitatea și sănătatea în muncă.
59. Să încurajeze toți managerii să adopte o abordare flexibilă în ceea ce privește telemunca, luând în considerare, printre altele, varietatea modelelor de lucru și nevoile serviciului, precum și diferitele situații ale lucrătorilor și ale familiilor acestora, inclusiv ale părinților unici susținători ai familiilor monoparentale.

## Documente de referință

### 1) Contextul interinstituțional UE

Pilonul european al drepturilor sociale,

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_ro.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf)

### 2) Legislație UE

Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (*JO L 373, 21.12.2004, p. 37–43*)

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (*JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36*)

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (*JO L 188, 12.7.2019, p. 79-93*)

Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență (*JO L 57, 18.2.2021, p. 17–75*)

### 3) **Consiliul**

Toate concluziile Consiliului privind egalitatea de gen și alte subiecte relevante, inclusiv în special cele menționate în continuare:

- Concluziile Consiliului privind femeile și economia: Concilierea vieții profesionale cu viața de familie ca o condiție preliminară pentru participarea egală pe piața muncii (17816/11)
- Concluziile Consiliului „Trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive” (7017/15)
- Concluziile Consiliului privind consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE (6889/17)
- Concluziile Consiliului privind măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al ocupării forței de muncă (15468/17)
- Concluziile Consiliului privind eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați: principalele politici și măsuri (10349/19)
- Concluziile Consiliului privind economia bunăstării (13432/19)
- Concluziile Consiliului intitulate „Economii caracterizate prin egalitatea de gen în UE: calea de urmat. Evaluarea punerii în aplicare timp de 25 de ani a Platformei de acțiune de la Beijing (14938/19)
- Concluziile Consiliului privind ameliorarea bunăstării la locul de muncă (8688/20)
- Concluziile Consiliului privind combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați: valorizarea și repartizarea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate (13584/20)

### 4) **Trioul de președinții**

Declarația trioului de președinții privind egalitatea de gen, semnată de Germania, Portugalia și Slovenia (iulie 2020)

## 5) Comisia Europeană

Recomandarea 2014/124/UE a Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (JO L 69, 8.3.2014, p. 112-116)

Comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017: „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează” [COM(2017) 252 final]

Planul de acțiune al UE 2017-2019: Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați [COM(2017) 678 final]

Recomandarea (UE) 2018/951 a Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității (JO L 167, 4.7.2018, p. 28-35)

*Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018* (Problemele din sectorul îngrijirii pe termen lung în Europa – un studiu al politicilor naționale pentru anul 2018), realizat de European Social Policy Network

Raport privind dezvoltarea structurilor de îngrijire pentru copiii de vârstă mică în vederea sporirii participării femeilor la piața forței de muncă, a obținerii echilibrului între viața profesională și cea privată pentru părinții care lucrează și a realizării unei creșteri durabile și favorabile incluziunii în Europa („obiectivele de la Barcelona”) [COM(2018) 273 final]

Comunicarea „Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027. Resetarea educației și formării pentru era digitală”, COM (2020) 624 final

Raportul pe 2021 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană (6774/21)

Comisia Europeană Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Aviz privind provocările pentru egalitatea de gen într-o societate care se confruntă cu îmbătrânirea rapidă), octombrie 2019

Orientările comune europene privind trecerea de la serviciile instituționalizate la serviciile prestate de comunitate și Instrumentarul utilizării fondurilor Uniunii Europene pentru trecerea de la îngrijirea instituționalizată la îngrijirea la nivelul comunității

[https://ec.europa.eu/regional\\_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinstit/](https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinstit/)

O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, documentul 6678/20 [Nr. de referință al Comisiei: COM(2020) 152 final]

Comunicarea intitulată „O Europă socială puternică pentru tranziții juste” [COM(2020) 14 final]

Comunicarea „Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței”, [COM(2020) 274 final]

Comisia Europeană 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa, Raport anual pe 2020). (ISSN 2443-6771)

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale (documentul 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

## 6) **Parlamentul European**

Rezoluția din 30 ianuarie 2020 referitoare la diferența de remunerare între femei și bărbați [2019/2870(RSP)]

Raport din proprie inițiativă privind serviciile de îngrijire în UE pentru îmbunătățirea egalității de gen [2018/2077 (INI)]

Rezoluția din 21 ianuarie 2021 referitoare la perspectiva de gen în perioada crizei COVID-19 și după această criză [2020/2121(INI)]

## 7) **Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)**

*Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19* (Egalitatea de gen și impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19), 2021. Documentul 8878/21 ADD 1.

*Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work* (Indicele egalității de gen 2020: Digitalizarea și viitorul muncii), 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* (Pandemia de Covid-19 și violența în cuplu împotriva femeilor în UE) – 2021.

*Covid-19 and gender equality* (COVID-19 și egalitatea de gen)

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

8) **Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound)**

*Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* (Găsirea echilibrului: concilierea vieții profesionale cu viața privată în UE), 2019.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18065en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf)

*Living, working and COVID-19 dataset* (Setul de date Viața, munca și COVID-19), Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

*Covid-19: Policy responses across Europe* (Covid-19: Răspunsuri politice în întreaga Europă), 2020.

*Living, working and COVID-19* (Viața, munca și 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* (Forța de muncă pentru îngrijirea pe termen lung: ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă), 2020.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20028en.pdf](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* (Reglementări pentru abordarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată în modelele de lucru flexibile digitale), seria Noi forme de ocupare a forței de muncă, 2020.

*Telework and ICT-based mobile work: Flexibility working in the digital age* (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC: munca flexibilă în era digitală), seria Noi forme de ocupare a forței de muncă, 2020

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](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?* (Femeile și egalitatea pe piața muncii: a anulat pandemia de COVID-19 progresele înregistrate recent?), 2020.

*Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis* (Economia platformelor: evoluții în criza provocată de pandemia de COVID-19), 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

*Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series* (Schimbările de pe piața forței de muncă: tendințe și abordări politice în direcția flexibilizării, seria Provocări și perspective în UE), 2020.



9) **Comitetul Economic și Social European**

„Telemunca și egalitatea de gen – cerințe pentru a preveni agravarea în condiții de telemuncă a distribuției inegale între femei și bărbați a activităților de îngrijire și a muncilor casnice care sunt neplătite și pentru promovarea egalității de gen”. SOC/662-EESC-2020.

10) **Organizația Națiunilor Unite**

Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing (Agenda ONU pentru egalitatea de gen și emanciparea femeilor)

Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)

Obiectivul de dezvoltare durabilă (ODD) 5.4 din Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite

Convenția nr. 100 a OIM privind egalitatea de remunerare, 1951

Convenția OIM privind munca decentă pentru personalul casnic a Organizației Internaționale a Muncii (Convenția nr. 189), 2011

Raportul OIM intitulat *Care work and care jobs for the future of decent work* (Munca de îngrijire și locurile de muncă din domeniul îngrijirii din perspectiva viitorului muncii decente), 2018

[http://ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633135/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm)

Raportul OIM intitulat *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19* (Raport global privind salariile 2020-21: salarii și salarii minime în perioada pandemiei de COVID-19), 2020.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_762534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf)

Organizația Națiunilor Unite: Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap, New York, 13 decembrie 2006, Culegerea de tratate a ONU, vol. 2515, nr. 44910, p. 3.

11) **Altele**

OCDE, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* (Femeile în centrul luptei împotriva crizei provocate de pandemia de COVID-19), Răspunsuri politice ale OCDE la Coronavirus (Covid-19). Versiunea din 1 aprilie 2020

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

Recomandarea Consiliului Europei CM/Rec (2019)1 privind prevenirea și combaterea sexismului.

---