

Bruselj, 14. junij 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	ST 8878/21
Zadeva:	Sklepi Sveta o socialno-ekonomskem vplivu COVID-19 na enakost spolov

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o navedeni zadevi, ki jih je Svet EPSCO odobril na seji 14. junija 2021.

Socialno-ekonomski vpliv COVID-19 na enakost spolov**sklepi Sveta****OB PRIZNAVANJU naslednjega:**

1. Enakost spolov in človekove pravice so osnovne evropske vrednote. Enakost žensk in moških je eno od temeljnih načel Evropske unije, zapisano v Pogodbah in Listini o temeljnih pravicah, ki države članice vodi in bi jih moralo še naprej voditi h krepitvi prizadevanj za preprečevanje, odpravljanje in spremljanje neenakosti spolov, tudi kar zadeva porazdelitev tveganj in koristi, ki izhajajo iz širšega družbenega in gospodarskega razvoja.

UPOŠTEVAJOČ:

2. raziskovalno poročilo Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) z naslovom *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19* (Enakost spolov in socialno-ekonomski vpliv COVID-19)¹;
3. mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (EESO) „Delo na daljavo in enakost spolov – pogoji, pod katerimi delo na daljavo ne poslabša že tako neenakomerne porazdelitve neplačane oskrbe in gospodinjskega dela med ženskami in moškimi, temveč je gonilo za spodbujanje enakosti spolov“;
4. resolucijo Evropskega parlamenta „Vidik enakosti spolov v obdobju krize zaradi COVID-19 in obdobju po krizi“;

¹ 8878/21 ADD 1.

OB UPOŠTEVANJU naslednjega:

5. Pandemija COVID-19 in ukrepi za njeno zajezitev imajo resne negativne socialno-ekonomske posledice tako za ženske kot za moške. Kljub temu so ženske nesorazmerno prizadete zaradi že obstoječih strukturnih neenakosti spolov na trgu dela in v družbi kot celoti.
6. Seksizem in globoko zakoreninjeni spolni stereotipi ter s tem povezane družbene norme in ovire na institucionalni in strukturni ravni povzročajo resno dolgoročno prikrajšanost žensk na trgu dela. Te težave so se s krizo zaradi COVID-19 še zaostrole, kar ogroža dosedANJI napredek na področju enakosti spolov in negativno vpliva na družbo kot celoto, vključno z oviranjem trajnostne rasti. Po drugi strani pa bi lahko kriza s povečanjem ozaveščenosti o strukturnih težavah postala tudi dodaten spodbujevalni dejavnik za potrebne spremembe.
7. Čeprav je kriza na različne načine negativno vplivala tako na ženske kot na moške, so zaradi vztrajne neenakosti spolov v obliki horizontalne segregacije ženske prekomerno zastopane v specifičnih sektorjih, kot so zdravstveni in skrbstveni sektor ter trgovina na drobno in gostinstvo, ki jih je kriza močno prizadela.

8. Med izbruhom pandemije COVID-19 so ženske, zaposlene na delovnih mestih, ki so opredeljena kot kritična, nosile glavno breme v boju proti pandemiji, pri čemer naj bi po ocenah predstavljale od 76 % do 95 % vseh zdravstvenih delavcev, negovalcev v domačem okolju ali ustanovah, vzgojiteljev in učiteljev, čistilcev in pomočnikov v gospodinjstvu ter oskrbovalcev, ki delajo s starejšimi in invalidi². Čeprav se razmere med državami članicami razlikujejo, to v številnih primerih pomeni, da se pri ženskah, ki delajo v teh poklicih, pojavlja večje tveganje za okužbo s COVID-19, pa tudi višje sporočene ravni stresa, večja delovna obremenitev in dolgi delovniki ter s tem povezane težave pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. Hkrati so številni od teh poklicev še vedno premalo plačani v primerjavi s delom enake vrednosti v drugih sektorjih, zanje pa so značilni tudi prekarni zaposlitveni pogoji. Kriza zaradi COVID-19 je jasno pokazala, v kolikšni meri sta družba in gospodarstvo odvisna od teh sektorjev in da je njihov pomen podcenjen. Podatki kažejo tudi, da so se s pandemijo poglobili nadlegovanje in stigmatizacija zdravstvenih delavcev in oskrbovalcev ter nasilje nad njimi³.
9. Poleg tega so ženske prekomerno zastopane v gospodarskih sektorjih, ki so jih močno prizadele omejitve gibanja, ter so pogosto zaposlene za določen čas, krajši delovni čas ali na prekarnih delovnih mestih. Med najbolj prizadetimi se je delež mladih žensk, ki so na voljo za delo, vendar ne iščejo zaposlitve, močno povečal (+6 odstotnih točk v primerjavi z letom 2019⁴), stopnja zaposlenosti migrantk, rojenih v državah zunaj EU, pa se je znižala na 50 %⁵. Na trgu dela so bile zapostavljene zlasti ženske z nižjo izobrazbo. Poleg tega je bilo med prvim valom pandemije pri ženskah v primerjavi z moškimi zabeleženo na splošno večje zmanjšanje skupnega števila dejansko opravljenih delovnih ur v njihovi glavni zaposlitvi⁶, pri čemer so tudi pogostejše kot moški prehajale iz brezposelnosti v neaktivnost⁷. Vendar se razmere in razpoložljivi podatki med državami članicami razlikujejo in v nekaterih primerih so še vedno potrebni dodatni podatki, razčlenjeni po spolu.

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

³ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 29).

⁴ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 20).

⁵ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 12).

⁶ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 14).

⁷ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 17).

10. Izgubljena delovna mesta v okviru trgovine na drobno, nastanitvenega sektorja, bivalne oskrbe, gospodinjskega dela in proizvodnje oblačil so predstavljala 40 % vseh izgubljenih delovnih mest žensk med prvim valom pandemije COVID-19⁸. Na področju gospodinjskih storitev in storitev oskrbe na domu (z 89-odstotnim deležem žensk) se je zaposlenost zmanjšala za 18 %⁹. Začetni ukrepi za boj proti pandemiji in njeno zaježitev so močno vplivali na samozaposlene, pa tudi na zaposlene za določen čas ali s krajšim delovnim časom, med katerimi so ženske utrpale znatno izgubo delovnih mest: med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, ki so izgubili delovno mesto, je bilo 69 % žensk, med tistimi, zaposlenimi za določen čas, ki so izgubili delovno mesto, pa je bilo žensk 48 %; po drugi strani so ženske, čeprav so v tej skupini manj zastopane, še vedno predstavljale 34 % zabeleženih izgub delovnih mest med samozaposlenimi osebami¹⁰. Poleg tega je poleti 2020 delo ponovno našlo več moških kot žensk¹¹.
11. Zaradi digitalnega razkoraka med spoloma obstaja tveganje, da se bodo zmanjšale priložnosti in individualna sposobnost žensk, da se odzovejo na zahteve, ki izhajajo iz povečane uporabe dela na daljavo, ne le med sedanjo krizo, ampak tudi v prihodnosti. Ženske imajo v primerjavi z moškimi v povprečju slabši dostop do digitalnih tehnologij, so jim manj izpostavljene in imajo z njimi manj izkušenj. To je zlasti zaskrbljujoče za ženske, starejše od 54 let, z vztrajnimi vrzelmi v digitalnih veščinah, zlasti kar zadeva digitalno usposobljenost nad osnovno ravno¹². Za nadaljnje izvajanje dela na daljavo v prihodnjem svetu dela je treba zagotoviti digitalno infrastrukturo in povezave za vse ter izboljšati digitalne veščine, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti ženskam, da bi obravnavali vse oblike digitalnega razkoraka med spoloma¹³.
12. Obstajajo šibki znaki, da se več žensk odloča za poklice, v katerih prevladujejo moški, kot so delovna mesta na področju IKT, na katerem se je letna zaposlenost do drugega četrtertletja leta 2020 znatno povečala. Vendar so ženske na tem področju še vedno premalo zastopane. Delež

⁸ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 23).

⁹ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 21).

¹⁰ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 26).

¹¹ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 11 in 16).

¹² Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 35 in 36).

¹³ Glej mnenje EESO, 1.6.

žensk v okviru povečanja zaposlenosti na področju računalniškega programiranja, tozadevnega svetovanja in s tem povezanih dejavnosti je na primer znašal le 28 %¹⁴.

13. V številnih državah članicah je znižanje ravni plač v prvi polovici leta 2020¹⁵ ženske prizadelo bolj kot moške, kar bi lahko še povečalo že obstoječe znatno neravnovesje med spoloma v zvezi s pokojninskimi prihodki in kakovostjo življenja po upokojitvi¹⁶. Več žensk kot moških je na plačanem bolniškem ali skrbstvenem dopustu ali prejema pomoč za življenjske stroške ali potrebe gospodinjstva, medtem ko več moških kot žensk prejema (običajno višje) denarno nadomestilo za brezposelnost ali dohodkovno podporo. Med krizo je več žensk, zlasti žensk v delovni starosti, poročalo o finančnih težavah, ki so bolj ali manj resne ter segajo od nezmožnosti ohranjanja trenutnega življenjskega standarda pa vse do nezmožnosti za preživljanje.
14. Vztrajna neenakost spolov v obliki neenake porazdelitve gospodinjskih in skrbstvenih nalog v gospodinjstvu je pomenila, da so ženske prevzele nesorazmeren delež neplačanega dela, ki se je med krizo zaradi COVID-19 povečal zaradi manjše ponudbe storitev varstva, zapiranja šol in zahtev spletnega šolanja, večjega obsega običajnih gospodinjskih opravil in nerazpoložljivosti zunanjih gospodinjskih storitev, pa tudi nezmožnosti dostopa do neformalne pomoči¹⁷. Sistemska plačna neenakost je v nekaterih državah članicah povzročila tudi razlike med spoloma pri uporabi dopustov iz družinskih razlogov med pandemijo, pri čemer so ženske takšne dopuste koristile pogostejše kot moški. Ta neravnotežja lahko škodljivo vplivajo na dobro počutje žensk ter njihove dolgoročneje možnosti na trgu dela in poklicni razvoj, pa tudi krepijo stereotipne spolne vloge. Skrbstvene obveznosti so pogostejše naložene ženskam, kar je bil že pred krizo eden od glavnih razlogov za njihovo neaktivnost.

¹⁴ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 23 in 24).

¹⁵ MOD (2020), Global Wage Report (Globalno poročilo o plačah) 2020–2021.

¹⁶ Eurofound (2020) *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* (Ženske in enakost na trgu dela: Ali smo zaradi covida-19 nazadovali na področjih, kjer smo v zadnjih letih napredovali?), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.

¹⁷ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 50).

15. Med prvim valom pandemije COVID-19 so se moški sicer bolj vključili v neplačano skrbstveno delo, vendar so ženske v primerjavi z njimi še vedno porabile več časa za varstvo in izobraževanje svojih otrok/vnukov (12,6 ure na teden v primerjavi s 7,8 ure pri moških) in oskrbo starejših ali invalidnih sorodnikov (4,5 ure na teden v primerjavi z 2,8 ure pri moških) ter kuhanje in gospodinjsko delo (18,4 ure na teden v primerjavi z 12,1 ure pri moških)¹⁸. Z začasnim zaprtjem šol in storitev otroškega varstva med omejitvami gibanja sta se povečala čas in napor, porabljeni za skrb za otroke, zlasti za zaposlene ženske z otroki, mlajšimi od 12 let, ki so poročale, da so za varstvo otrok porabile približno 54 ur na teden, v primerjavi z 32 urami pri zaposlenih moških (poletje 2020)¹⁹. Poleg tega je več žensk kot moških poročalo o na splošno slabšem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, vključno z večjimi težavami pri osredotočanju na službo zaradi družinskih obveznosti ter občutkom, da se ne morejo posvetiti svoji družini, in večjo utrujenostjo po službi pri opravljanju gospodinjskih opravil. Matere so bile bolj vključene v pomoč pri spletnem šolanju, kar je predstavljalo dodaten pritisk. Posebne pritiske občutijo starši samohranilci, ki so večinoma ženske, saj ne morejo z nikomer deliti skrbstvenih obveznosti in imajo na splošno nižje finančne vire, ženske in moški na delovnih mestih, ki so opredeljena kot kritična, ki ne morejo ostati doma, da bi skrbeli za otroke, ter delavci na daljavo, zlasti tisti z majhnimi otroki, na katerih produktivnost vplivajo povečana večopravnost in številčnejše prekinitve, dodaten obseg dela in večja psihična obremenitev²⁰.
16. Podatki, zbrani med pandemijo, dejansko kažejo, da lahko prožne ureditve dela in delo na daljavo, zlasti delo od doma, olajšajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter prispevajo k večji enakosti spolov na trgu dela le, če jih spremljajo ukrepi za enakost spolov ter družinam prijazne politike in organizacijske prakse ter če sta zaščitena zdravje in varnost delavcev na delovnem mestu.

¹⁸ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 43).

¹⁹ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 45).

²⁰ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 48 in 49).

17. V povezavi s težnjo po uporabi dela na daljavo kot orodja za lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja (kar bi lahko pojasnilo večji delež žensk kot moških, ki redno delajo od doma) in novo oceno, da v poklicih, v katerih je mogoče delati na daljavo, dela 45 % žensk (v primerjavi s 30 % moških), se pojavlja očitna zaskrbljenost glede prihodnosti enakosti žensk in moških²¹. Zato je treba obravnavati nekatera tveganja, povezana z delom na daljavo, ki jih je razkrila kriza zaradi COVID-19, vključno s tveganjem, da bi delo na daljavo postalo feminizirana alternativa²² delu v pisarni; tveganjem, da bi se povečal obseg neplačanega dela, ki ga opravljajo ženske²³, vključno z gospodinjskim delom in oskrbo, kar bi lahko okrepilo stereotipne spolne vloge; tveganjem, da bi se povečala delovna intenzivnost ter zameglile meje med plačanim delom in zasebnim življenjem; tveganjem, da bi se zmanjšala vidnost žensk v delovni skupnosti in oviralo poklicno napredovanje žensk ter tveganjem za povečanje spletnega nasilja in nadlegovanja žensk.
18. Hkrati sedanja kriza ponuja tudi priložnost za razmislek o pravilih in praksi na področju dela na daljavo, tudi v dialogu s socialnimi partnerji in drugimi deležniki, da bi oblikovali in izvajali prožne in zdrave ureditve dela, ki bi med drugim olajšale usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja.
19. Mnogi dejavniki, ki sprožajo ali ohranjajo nasilje nad ženskami in dekleti, so se še poglobili zaradi preventivnih ukrepov za omejitev gibanja, slabših socialno-ekonomskih okoliščin in izgub delovnih mest. Najnovejši podatki v številnih državah članicah kažejo, da so se med pandemijo tako na spletu kot zunaj njega povečali nasilje na podlagi spola, nasilje v družini, nasilje v intimni partnerski zvezi ter druge oblike nasilja in nadlegovanja. To je huda kršitev človekovih pravic in ovira za polnopravno udeležbo žensk in deklet na vseh področjih življenja. Zato je za boj proti tej problematiki potrebno usklajeno ukrepanje vseh ustreznih akterjev, vključno z ukrepi za spodbujanje in podpiranje krepitve ekonomskega položaja in neodvisnosti žensk, kar jim lahko pomaga, da se izognejo situacijam, v katerih so izpostavljene nasilju.

²¹ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 32).

²² Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 48 in 63) in mnenje EESO, 1.1.

²³ Glej mnenje EESO, 1.1.

20. Med krizo zaradi COVID-19 je bila zabeležena tudi večja vključenost moških v neplačano skrbstveno in gospodinjsko delo, na primer ko so očetje delali od doma ali pa so moški prispevali k skrbstvenim nalogam, ker so bile ženske zaposlene na delovnih mestih, ki so opredeljena kot kritična. Vendar bi bilo za doseg trajnih sprememb treba odpraviti trdovraten odnos do stereotipnih spolnih vlog, seksizma in neuravnoteženosti na področju dohodkov ter sprejeti ukrepe za spodbujanje in olajšanje enakomerne porazdelitve plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi²⁴.
21. Nazadnje, vztrajna neenakost spolov v obliki vertikalne segregacije pomeni, da so ženske med krizo in pri oblikovanju ukrepov za okrevanje še naprej nezadostno zastopane pri sprejemanju odločitev.
22. Čeprav ženske v EU predstavljajo večino zdravstvenih delavcev in nosijo glavno breme v boju proti pandemiji, so premalo zastopane na vodstvenih položajih in v procesih odločanja v zdravstvenem sektorju²⁵. Poleg tega je med 115 identificiranimi skupinami oblikovalcev odločitev in strokovnjakov za področje COVID-19 po svetu le 3,5 % takšnih, v katerih članstvu sta oba spola enako zastopana, medtem ko v 85,2 % primerov večino članov predstavljajo moški²⁶.
23. Obstaja tveganje, da ženske po koncu krize ne bodo imele enakih koristi od ukrepov za obnovo, če so ti ukrepi na primer osredotočeni na gospodarske sektorje, v katerih prevladujejo moški, in ne vsebujejo posebnih določb za vključevanje žensk in deklet ali če se ti ukrepi osredotočajo le na delavce, ki so zaposlitev izgubili med krizo, hkrati pa zanemarjajo tiste, ki so bili že pred krizo izključeni s trga dela.

²⁴ Glej raziskovalno poročilo inštituta EIGE (8878/21 ADD 1, str. 43 in 44).

²⁵ OECD (2020), *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* (Ženske v ospredju boja proti krizi zaradi COVID-19), *OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19)*. Različica z dne 1. aprila 2020.

²⁶ Van Daalen, K. R., Bajnoczki, C., Chowdhury., M., idr. (2020), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking* (Simptomi pokvarjenega sistema: neenakost spolov pri sprejemanju odločitev o COVID-19), *BMJ Global Health*.

24. Glede na že opredeljene in še vedno nastajajoče vplive krize zaradi COVID-19 na ženske je zdaj nujno, da se vidik enakosti spolov vključi v kratkoročne izredne ukrepe in dolgoročne ukrepe za obnovo ter se zagotovi uravnotežena zastopanost žensk in moških pri obvladovanju krize zaradi COVID-19, tudi zato, da bi preprečili nadaljnje poglobljanje že obstoječih neenakosti spolov in zagotovili, da se že dosežen napredek ne izgubi.
25. To je predpogoj za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga Evropski parlament, Svet in Komisija razglasili 17. novembra 2017 in v katerem sta v načelih 2 in 9 potrjena enakost spolov ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. V akcijskem načrtu za evropski steber socialnih pravic so predstavljene številne pobude za odpravo neenakosti spolov ter spodbujanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, predlagan pa je tudi cilj, da se do leta 2030 vrzel med stopnjama zaposlenosti po spolu vsaj prepolovi.
26. Novi program znanj in spretnosti za Evropo napoveduje vrsto ukrepov za zagotovitev, da bodo dekleta in ženske pri študiju na področju IKT prisotne v enaki meri kot dečki in moški ter bodo enakovredno sodelovale tudi pri razvoju podjetniških in digitalnih veščin.
27. Poleg tega je v strategiji Evropske komisije za enakost spolov za obdobje 2020–2025 navedeno, da ima „večja udeležba žensk na trgu dela (...) močen pozitiven učinek na gospodarstvo, zlasti v razmerah krčenja delovne sile in pomanjkanja kadrov. Obenem opolnomočuje ženske, da si same krojijo življenje, se udeležujejo v javnem življenju in so ekonomsko neodvisne.“
28. Ti sklepi temeljijo na že opravljenem delu in političnih zavezah, ki so jih na tem področju izrazili Evropski parlament, Svet, Komisija in zadevni deležniki, med drugim v dokumentih iz Priloge –

SVET EVROPSKE UNIJE –

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin, pa tudi vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

29. zagotovijo, da nacionalni načrti za okrevanje in odpornost²⁷ upoštevajo zavezanost splošnemu vključevanju načela enakosti spolov in enakih možnosti za vse v skladu z načeloma 2 in 3 evropskega stebra socialnih pravic, ciljem trajnostnega razvoja ZN št. 5 in po potrebi nacionalno strategijo za enakost spolov;
30. v ta namen uporabijo metode in orodja za analizo glede na spol (na primer oceno učinka na enakost spolov, kakovostne podatke, razčlenjene po spolu, in ustrezne kvalitativne in kvantitativne kazalnike enakosti spolov) ter presečno analizo v vseh sektorjih, hkrati pa se izogibajo vsakršnemu nepotrebnemu upravnemu bremenu;
31. načelo enakosti spolov vključijo v nacionalne predpise in instrumente za izvajanje evropskih strukturnih skladov ter po potrebi spremljajo vplive na ženske in moške;

²⁷ Glej Uredbo (EU) 2021/241 o vzpostavitvi Mehanizma za okrevanje in odpornost, člen 18(4)(o).

32. spodbujajo enakost spolov in enake možnosti za vse ter jih vključujejo v oblikovanje in izvajanje ukrepov za okrevanje v vseh sektorjih in na podlagi obstoječih podatkov o s spolom pogojenih vplivih pandemije COVID-19, ob upoštevanju presečnosti in večplastne diskriminacije. Ustrezni nacionalni ukrepi lahko na primer vključujejo:

- a) ukrepe v podporo delavcem v močno prizadetih gospodarskih sektorjih, kot so trgovina na drobno, gostinstvo in turizem, ki so usmerjeni v posebne potrebe žensk, vključno z ženskami z nižjo izobrazbo, ženskami, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, ženskami, ki postanejo neaktivne, in brezposelnimi ženskami, zlasti mladimi brezposelnimi ženskami in brezposelnimi migrantkami, s poudarkom na vidikih, kot so spremembe na trgu dela, preusposabljanje in izpopolnjevanje, aktivne politike trga dela in podjetništvo;
- b) ukrepe, s katerimi se brezposelnim, ki so bili že pred krizo zaradi COVID-19 izključeni s trga dela, zagotovi enak dostop do podpore pri iskanju zaposlitve ali usposabljanju;
- c) ukrepe za izboljšanje statusa kritičnih delavcev, vključno z delavci v poklicih in sektorjih, povezanih z zdravstvom in oskrbo, ki imajo pogosto nizke plače in katerih ključni pomen je postal jasen med krizo zaradi COVID-19, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti vidikom, kot so pravične plače, možnosti za poklicni razvoj, dostop do socialne varnosti in dostojni delovni pogoji;
- d) ukrepe za boj proti neprijavljenemu delu ter izboljšanje razmer na področju zaposlovanja in socialne zaščite delavcev v gospodinjstvu, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti delovnim in življenjskim razmeram številnih migrantk, ki delajo v tem sektorju;
- e) ukrepe za spodbujanje, da bi moški in ženske bolj uravnoteženo koristili s krizo povezane podporne ukrepe za osebe s skrbstvenimi obveznostmi;

- f) ukrepe za izboljšanje javne infrastrukture, ustanov in storitev v zvezi z oskrbo, vključno s storitvami, oddanimi v zunanje izvajanje;
 - g) ukrepe za obravnavanje vpliva pandemije COVID-19 na nasilje na podlagi spola, vključno z nasiljem v intimni partnerski zvezi, nasiljem v družini in spletnim nasiljem, tudi z nudenjem podpornih storitev za žrtve;
 - h) ukrepe za spodbujanje vključevanja žensk in deklet v priložnosti za zaposlitev ali usposabljanje v sektorjih, v katerih tradicionalno prevladujejo moški, kot so področja STEM²⁸, zlasti področje IKT;
33. dejavno obravnavajo usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja za ženske in moške, in sicer z ukrepi, kot so:
- a) ukrepi za zagotovitev, da imajo vsi delavci, tudi delavci na daljavo, enake možnosti za poklicno napredovanje, vključno z enakim dostopom do vodstvenih položajev in mest odločanja;
 - b) ukrepi za spodbujanje enake porazdelitve plačanega dela in neplačanega skrbstvenega in gospodinjanskega dela med ženskami in moškimi, tudi s spodbudami za moške, da bi se bolj vključili v neplačano skrbstveno delo;
 - c) ukrepi za zagotovitev hitrega in učinkovitega izvajanja direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, pri čemer se upoštevajo pomisleki, ki izhajajo iz krize zaradi COVID-19;
 - d) vlaganje v digitalno infrastrukturo in povezave za vse, kar po potrebi vključuje lokalne skupne prostore, ki omogočajo delo na daljavo zunaj doma, ter krepitev digitalnih veščin, pri čemer se posebna pozornost nameni ženskam, hkrati pa zagotovi, da se upoštevajo potrebe MSP;

²⁸ Naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika.

- e) promoviranje organizacijske kulture, politik in praks med delodajalci, s katerimi se spodbujata dobro počutje in produktivnost, povečuje enakost žensk in moških ter rušijo spolni stereotipi, tudi s promoviranjem vodstvenega usposabljanja ter spodbujanjem vodstvenih delavcev, naj sprejmejo fleksibilen pristop in med drugim upoštevajo različne delovne vzorce in razmere delavcev, zlasti družinske razmere ter položaj staršev samohranilcev in invalidk, in sicer z izboljšanjem zdravja in varnosti na delovnem mestu ter z usposabljanjem in razvojem znanj in spretnosti v okviru dela na daljavo;
34. razmislijo o oblikovanju integriranega okvira za enako porazdelitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela med ženskami in moškimi, kar je predpogoj za udeležbo žensk na trgu dela in njihovo poklicno napredovanje. Tak okvir bi vključeval razpoložljivost cenovno dostopnih in visokokakovostnih storitev izobraževanja in varstva za otroke in vzdrževane osebe, prožne, zdrave in razumne ureditve dela ter možnosti za delavce, da začasno skrajšajo ali prilagodijo svoj delovni čas, pa tudi zmanjšanje finančnih ovir, ki spodbujajo in utrjujejo neenako porazdelitev neplačanega skrbstvenega dela in plačanega dela med ženskami in moškimi;
35. še naprej izvajajo učinkovite ukrepe za odpravo horizontalne segregacije na vseh stopnjah izobraževanja, usposabljanja in poklicnega življenja, in sicer tako, da spodbujajo enak dostop do vseh področij izobraževanja in diverzifikacijo izobraževalnih in poklicnih poti žensk in moških. Zlasti naj dejavno spodbujajo dostop deklet in žensk do informacijske in komunikacijske tehnologije ter odpravljajo vse oblike digitalnega razkoraka med spoloma, tudi z izboljšanjem digitalnih veščin deklet in žensk ter spodbujanjem deklet, naj izberejo študij s področja STEM, predvsem IKT.

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO IN DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin držav članic, pa tudi vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

36. okrepijo konkretne ukrepe za odpravljanje strukturnih neenakosti med ženskami in moškimi, tudi vertikalne in horizontalne segregacije, ter predvsem digitalnega razkoraka med spoloma, pa tudi razlik v plačah in pokojninah med spoloma ter neenake porazdelitve neplačanega skrbstvenega dela in gospodinjskih opravil, tudi v smislu usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja;
37. sprejmejo ukrepe za preprečevanje vseh oblik nasilja nad ženskami in dekleti in boj proti takemu nasilju, zlasti s ščitenjem in krepitevijo vloge žrtev in preživelih, vključno z nasiljem v intimni partnerski zvezi, nasiljem v družini, spletnim nasiljem in nadlegovanjem;
38. kot politično prednostno nalogo pospešijo izvajanje politike enakosti spolov ter okrepijo vlogo žensk in deklet, med drugim zlasti v okviru politik za odzivanje na krizo zaradi COVID-19 in njene posledice;
39. pripravljajo in razširjajo več podatkov, razčlenjenih po spolu, informacij in raziskav o vplivu COVID-19 na enakost spolov, tudi kar zadeva:
 - a) vpliv večjega obsega dela na daljavo na enakost spolov, tudi v smislu usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, ob upoštevanju relativne razširjenosti dela na daljavo med ženskami in moškimi ter posledic začasnega zaprtja šol in storitev otroškega varstva, pa tudi različnih oblik gospodinjstev in njihovih delovnih ureditev;
 - b) obseg povečane udeležbe moških pri delu v gospodinjstvu in neplačanem skrbstvenem delu med pandemijo ter razloge zanjo in njen učinek;
 - c) vpliv krize na delovne vzorce, vključno z delovnim časom, neaktivnostjo in prekinitvijo dela;
 - d) koriščenje starševskega dopusta, dopusta iz družinskih razlogov in dopusta za nego in varstvo otroka;

40. izvedejo raziskave o vrednosti neplačanega skrbstvenega dela ter ga po potrebi vključijo v makroekonomske analize in analize trga dela ter v oblikovanje politik dela in zaposlovanja ter razvijejo dodatne kazalnike za merjenje makroekonomske uspešnosti, ki bodo zajemali plačano in neplačano skrbstveno delo, skrbstveno ekonomijo in razlike med spoloma pri porabi časa;
41. zbirajo in razširjajo obstoječe dobre prakse za spodbujanje enakosti spolov v okviru dela na daljavo;
42. sprejmejo ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja za ženske in moške, in sicer z ukrepi, kot so:
- a) ukrepi za spodbujanje enake porazdelitve plačanega dela in neplačanega skrbstvenega in gospodinjanskega dela med ženskami in moškimi ter za spodbujanje moških k večji udeležbi v razpoložljivih družini prijaznih politikah, tudi s koriščenjem dopusta iz družinskih razlogov;
 - b) ukrepi za razvoj dela na daljavo in za obravnavo spreminjajočih se delovnih vzorcev, in sicer tako, da se spodbujata enakost žensk in moških ter usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, kar vključuje na primer:
 - i. pregled pravnega in regulativnega okvira ali smernic, če je to ustrezno, pri čemer se zagotovi, da MSP niso nesorazmerno prizadeta in da se njihove potrebe upoštevajo. Relevantni vidiki bi lahko vključevali več prilagodljivosti pri odločanju za delo v pisarni ali od doma, prožnost delovnega časa, vključno z zdravo in prilagojeno ureditvijo delovnega časa, zdravje in varnost pri delu, vključno s psihosocialnimi tveganji in ergonomskimi vidiki, pravico do odklopa skrbstveni dopust, zaščito pred odpuščanjem, prakse nadzora in spremljanja, in socialno zaščito, zlasti kar zadeva nadomestilo za umik s trga dela v morebitnih primerih, povezanih z oskrbo;
 - ii.

zagotavljanje razpoložljivosti visokokakovostnih, cenovno sprejemljivih, dostopnih in raznolikih storitev oskrbe na domu ali zunaj doma (zunanje izvajanje skrbstvenega dela), tudi z izboljšanjem podpornih infrastruktur za oskrbo (npr. storitve varstva otrok v skladu z barcelonskima ciljema in storitve oskrbe starejših), s čimer bi se odzvali na različne zahteve in razmere ter tako zagotovili, da izziv usklajevanja dela in oskrbe zaradi dela na daljavo ne bi bil večji in v škodo žensk. Zagotoviti je treba, da so te storitve na voljo vsem delavcem, tudi delavcem na daljavo;

43. se učinkovito borijo proti predsodkom v sistemih za vrednotenje delovnih mest ter ozaveščajo o pomenu neplačanega in plačanega skrbstvenega dela za trajnost naših družb in gospodarstev;
44. oblikujejo in izvajajo ciljno usmerjene ukrepe za boj proti seksizmu in spolnim stereotipom, ki omejujejo svobodno izbiro deklet in fantov ter žensk in moških glede študija in poklicne poti, ter izvedejo interdisciplinarne in medsektorske raziskave o vrstah spolnih stereotipov in njihovem vplivu na enakost spolov, zlasti z vidika zaposlovanja;
45. v sodelovanju z organizacijami, ki financirajo in izvajajo raziskave, analizirajo in sprejemajo ustrezne ukrepe za obravnavo morebitnih s spolom pogojenih vplivov izbruha COVID-19 na delovne pogoje, poklicno pot in poklicno napredovanje raziskovalcev, s posebnim poudarkom na raziskovalkah, učiteljicah in študentkah ter ob priznavanju, da se raziskovalke na začetku poklicne poti soočajo z dodatnimi ovirami;
46. okrepijo konkretne ukrepe za zagotovitev polne in enakopravne udeležbe žensk na trgu dela in spodbujanje podjetništva žensk, ki sta predpogoja za dolgoročno vključujočo gospodarsko rast ter za enakost spolov in ekonomsko neodvisnost žensk;

47. okrepijo ukrepe za povečanje vloge in števila žensk v postopkih odločanja, tudi v okviru postopkov za oblikovanje odziva na COVID-19, ter spodbujajo uravnoteženo zastopanost žensk in moških pri odločanju kot način za zagotovitev politik, zakonodaje in izvajanja, ki upoštevajo vidik spola. To bo omogočilo ustrezno pretvorbo potreb, perspektiv, znanja in spretnosti žensk in deklet v politike, ki bodo spodbujale večjo enakost žensk in moških ter tako prispevale k pravičnemu in trajnostnemu okrevanju;
48. skupaj naj si prizadevajo za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic, vključno z načeloma 2 in 3;
49. zagotovijo, da se med celotnim izvajanjem, spremljanjem, poročanjem in vrednotenjem ustreznih programov financiranja EU upošteva in spodbuja vključevanje vidika spola.

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, naj:

50. predstavi revizijo barcelonskih ciljev, da se okrepi navzgor usmerjena konvergenca pri zagotavljanju kakovostne predšolske vzgoje in varstva v državah članicah;
51. pri določanju metodologije za poročanje o socialnih izdatkih v okviru mehanizma za okrevanje in odpornost upošteva enakost spolov v skladu s pravili, določenimi v navedenem mehanizmu, kar naj se navede tudi v poročilu o pregledu izvajanja mehanizma;
52. preuči s spolom pogojene vplive pandemije COVID-19 na prejemnike oskrbe, zlasti starejše, in na oskrbovalce, pa tudi na družbo in širše gospodarstvo, vključno s sektorjem dolgotrajne oskrbe, ter podpira ukrepe za odpravo teh vplivov. Razmisli naj o oblikovanju ukrepov za podporo navzgor usmerjeni konvergenci pri zagotavljanju dolgotrajne oskrbe;
53. v skladu s smernicami za zaposlovanje za leto 2020, kadar je to ustrezno, obravnava položaj žensk na trgu dela ter upošteva pristop vključevanja vidika spola v vseh ustreznih vidikih evropskega semestra;
54. opravi nadaljnje raziskave o vplivu krize zaradi COVID-19 na enakost spolov, tudi v okviru EIGE.

POZIVA ODBOR ZA ZAPOSLOVANJE IN ODBOR ZA SOCIALNO ZAŠČITO, naj:

55. v okviru svojih pristojnosti in akcijskega načrta za evropski steber socialnih pravic vidik enakosti spolov še naprej vključujeta v analizo zadevnih področij politike, tudi pri obravnavanju pandemije COVID-19 in njenih posledic.

Ob doslednem spoštovanju njihove avtonomije POZIVA SOCIALNE PARTNERJE, naj:

56. pri obravnavanju pandemije COVID-19 in njenih posledic dejavno uveljavljajo enakost spolov ter okrepijo konkretne ukrepe za odpravljanje strukturnih neenakosti med ženskami in moškimi, tudi vertikalne in horizontalne segregacije, in predvsem digitalnega razkoraka, pa tudi razlik v plačah in pokojninah med spoloma ter neenake porazdelitve neplačanega skrbstvenega dela in gospodinjskih opravil, tudi v smislu usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja;
57. preoblikujejo prakse dela na daljavo, zlasti kar zadeva delavce od doma, in obravnavajo spreminjajoče se delovne vzorce, kot je kombinacija dela v pisarni in od doma, in sicer tako, da se spodbujata enakost žensk in moških ter usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, v okviru socialnega dialoga na ravni sektorja ali podjetja oziroma dvostranskih pogajanj z delodajalcem;
58. s kolektivnimi pogajANJI spodbujajo organizacijske prakse in organizacijsko kulturo, s katerimi se borijo proti seksizmu, nasilju na podlagi spola, vključno z nasiljem v družini in na delovnem mestu, ter spolnim stereotipom. Prizadevajo naj si za dobro počutje pri delu in produktivnost, tudi s politikami in praksami, pri katerih se upošteva enakost, in sicer z usposabljanjem in razvojem znanj in spretnosti v okviru dela na daljavo, z zagotavljanjem dela na daljavo kot prostovoljne možnosti ter z izboljšanjem zdravja in varnosti na delovnem mestu;
59. spodbujajo vse vodstvene delavce, naj sprejmejo fleksibilen pristop k delu na daljavo, pri čemer med drugim upoštevajo različne delovne vzorce in potrebe po storitvah, pa tudi različne razmere delavcev in njihovih družin, vključno s starši samohranilci.

Referenčni dokumenti

1. Medinstitucionalni dokument EU

Evropski steber socialnih pravic

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

2. Zakonodaja EU

Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi (*UL L 373, 21.12.2004, str. 37–43*).

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (*UL L 204, 26.7.2006, str. 23–36*).

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (*UL L 188, 12.7.2019, str. 79–93*).

Uredba (EU) 2021/241 Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi Mehanizma za okrepanje in odpornost (*UL L 57, 18.2.2021, str. 17–75*).

3. Svet

Vsi sklepi Sveta o enakosti spolov in drugih pomembnih temah, zlasti:

- Sklepi Sveta o ženskah v gospodarstvu: usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot predpogoj za enakopravno udeležbo na trgu dela (17816/11)
- Sklepi Sveta o prehodu na bolj vključujoče trge dela (7017/15)
- Sklepi Sveta o izboljšanju znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU (6889/17)
- Sklepi Sveta o okrepljenih ukrepih za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in zaposlovanju (15468/17)
- Sklepi Sveta o odpravljanju plačne vrzeli med spoloma: ključne politike in ukrepi (10349/19)
- Sklepi Sveta o ekonomiji blaginje (13432/19)
- Sklepi Sveta o gospodarstvih EU z zagotovljeno enakostjo spolov: nadaljnji ukrepi – Pregled stanja po 25 letih uresničevanja Pekinških izhodišč za ukrepanje (14938/19)
- Sklepi Sveta o izboljšanju dobrega počutja pri delu (8688/20)
- Sklepi Sveta o odpravljanju razlike med plačami moških in žensk: vrednotenje in delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela (13584/20)

4. Trio predsedstev

Izjava tria predsedstev (Nemčije, Portugalske in Slovenije) o enakosti spolov (julij 2020)

5. Evropska komisija

Priporočilo Komisije 2014/124/EU z dne 7. marca 2014 o krepitvi načela enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo (UL L 69, 8.3.2014, str. 112–116)

Sporočilo Komisije z dne 26. aprila 2017: „Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja“ (COM(2017) 252 final)

Akcijski načrt EU za obdobje 2017–2019: Spoprijemanje z razliko v plačah med spoloma (COM(2017) 678 final)

Priporočilo Komisije (EU) 2018/951 z dne 22. junija 2018 o standardih za organe za enakost (UL L 167, 4.7.2018, str. 28–35)

Izzivi na področju dolgotrajne oskrbe v Evropi – študija nacionalnih politik 2018. Evropska mreža za socialno politiko.

Poročilo o razvoju storitev otroškega varstva za majhne otroke z namenom povečati udeležbo žensk na trgu dela, olajšati usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih staršev in omogočiti trajnostno in vključujočo rast v Evropi (barcelonski cilji) (COM(2018) 273 final)

Sporočilo „Akcijski načrt za digitalno izobraževanje (2021–2027): Novi temelji za izobraževanje v digitalni dobi“ (COM(2020) 624 final)

Poročilo o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2021 (6774/21)

Evropska komisija. Svetovalni odbor za enake možnosti žensk in moških – *mnenje o izzivih za enakost spolov v hitro starajoči se družbi*, oktober 2019.

Skupne evropske smernice za prehod z institucionalne oskrbe na oskrbo v skupnosti in Priročnik o uporabi sredstev Evropske unije za prehod z institucionalne oskrbe na oskrbo v skupnosti.

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

Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025. 6678/20.

(Referenčna št. Komisije: COM(2020) 152 final.)

Sporočilo o močni socialni Evropi za pravičen prehod. (COM(2020) 14 final.)

Sporočilo „Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost“ (COM(2020) 274 final).

Evropska komisija, 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2020). (ISSN 2443-6771)

Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. **Evropski parlament**

Resolucija z dne 30. januarja 2020 o razliki med plačami moških in žensk (2019/2870(RSP))

Poročilo na lastno pobudo o storitvah oskrbe v EU za večjo enakost spolov (2018/2077 (INI))

Resolucija z dne 21. januarja 2021 o vidiku enakosti spolov v obdobju krize zaradi COVID-19 in obdobju po krizi (2020/2121(INI))

7. **Evropski inštitut za enakost spolov**

Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19 (Enakost spolov in socialno-ekonomski vpliv COVID-19), 2021 (8878/21 ADD 1).

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work (Indeks enakosti spolov za leto 2020: Digitalizacija in prihodnost dela), 2020. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU (Pandemija covid-19 in nasilje v intimni partnerski zvezi nad ženskami v EU) – 2021.

Covid-19 and gender equality (COVID-19 in enakost spolov)

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

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Ustvarjanje ravnovesja: uskladitev poklicnega in zasebnega življenja v EU), 2019.

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

Living, working and COVID-19 dataset (Podatki o življenju in delu v času pandemije covida-19), Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

Covid-19: Policy responses across Europe (Covid-19: odzivi politike po Evropi), 2020.

Living, working and Covid-19, Covid-19 series, 2020.

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

Long-term care workforce: Employment and working conditions (Delovna sila za izvajanje dolgotrajne oskrbe: zaposlovanje in delovni pogoji), 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 (Ureditve za obravnavo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v digitalnih prožnih ureditvah dela), *New forms of employment series*, 2020.

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age (Delo na daljavo in mobilno delo na podlagi IKT: prožno delo v digitalni dobi), *New forms of employment series*, 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? (Ženske in enakost na trgu dela: Ali smo zaradi covida-19 nazadovali na področjih, kjer smo v zadnjih letih napredovali?), 2020.

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis (Platformno gospodarstvo: stanje med krizo zaradi covida-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 (Sprememba na trgu dela: trendi in pristopi politike k večji prožnosti), *Challenges and prospects in the EU series*, 2020.

9. **Evropski ekonomsko-socialni odbor**

Delo na daljavo in enakost spolov – pogoji, pod katerimi delo na daljavo ne poslabša že tako neenakomerne porazdelitve neplačane oskrbe in gospodinjskega dela med ženskami in moškimi, temveč je gonilo za spodbujanje enakosti spolov (SOC/662-EESC-2020)

10. **Združeni narodi**

Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje (program ZN za enakost spolov in krepitev vloge žensk)

Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW)

Cilj trajnostnega razvoja 5.4 agende Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030

Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 100 (Enako nagrajevanje), 1951

Konvencija Mednarodne organizacije dela o dostojnem delu za delavce v gospodinjstvu (Konvencija št. 189), 2011

Poročilo Mednarodne organizacije dela *Care work and care jobs for the future of decent work* (Skrbstveno delo in poklici za prihodnost dostojnega dela), 2018.

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

Poročilo Mednarodne organizacije dela Global Wage Report 2020-21: *Wages and minimum wages in the time of COVID-19* (Globalno poročilo o plačah 2020–21: Plače in minimalne plače v času covida-19), 2020.

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

Združeni narodi: Konvencija o pravicah invalidov, New York, 13. december 2006, Zbirka pogodb Združenih narodov, zvezek 2515, št. 44910, str. 3

11. **Drugo**

OECD, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* (Ženske v ospredju boja proti krizi zaradi covida-19), *OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19)*. Različica z dne 1. aprila 2020

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

Priporočilo Sveta Evrope CM/Rec(2019)1 o preprečevanju seksizma in boju proti njemu
