

Bruksela, 19 kwietnia 2024 r.
(OR. en)

8957/24

SOC 284
GENDER 66
ECOFIN 450
JAI 637

NOTA

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Nr poprz. dok.:	7623/1/24 REV 1
Dotyczy:	Projekt konkluzji Rady pt. „Wzmocnienie ekonomicznej pozycji kobiet i niezależność finansowa kobiet jako droga do faktycznej równości płci” – <i>Zatwierdzenie</i>

1. Prezydencja przygotowała projekt konkluzji Rady pt. „Wzmocnienie ekonomicznej pozycji kobiet i niezależność finansowa kobiet jako droga do faktycznej równości płci”.
2. Konkluzje opierają się na sprawozdaniu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) pt. „Financial independence and gender equality: joining the dots between income, wealth and power” [Niezależność finansowa i równość płci: zrozumienie powiązań między dochodem, bogactwem i władzą], które przedstawiono w dok. 9019/24.
3. Konkluzje były analizowane przez członków Grupy Roboczej do Spraw Społecznych 29 lutego, 18 marca i 12 kwietnia 2024 r.
4. Osiągnięto porozumienie co do zasady w sprawie projektu tekstu w wersji przedstawionej w załączniku do niniejszej noty.

5. Komitet Stałych Przedstawicieli jest proszony o:

- zapoznanie się ze sprawozdaniem EIGE przedstawionym w dok. 9019/24; oraz
- przekazanie projektu konkluzji przedstawionego w załączniku do niniejszej noty Radzie EPSCO do zatwierdzenia na posiedzeniu 7 maja 2024 r.

Wzmocnienie ekonomicznej pozycji kobiet i niezależność finansowa kobiet jako droga do faktycznej równości płci

- Projekt konkluzji Rady¹

DOSTRZEGAJĄC, ŻE:

1. Równość płci i prawa człowieka są centralnym elementem europejskich wartości. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, zapisaną w traktatach i w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.
2. Równe szanse i równość płci, w tym równe traktowanie i równe szanse w odniesieniu do uczestnictwa w rynku pracy, warunków zatrudnienia, rozwoju kariery, nabywania uprawnień emerytalnych, a także równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym zostały uznane w zasadach 2, 3, 9 i 15 Europejskiego filaru praw socjalnych, proklamowanego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w 2017 r.
3. Pekńska platforma działania, przyjęta przez Organizację Narodów Zjednoczonych na Czwartej Światowej Konferencji w sprawie Kobiet w 1995 r., określa „Kobiety i gospodarkę” (obszar F), w tym promowanie niezależności ekonomicznej kobiet, jako jeden z dwunastu kluczowych obszarów zainteresowania. Dokument ten stwierdza, że zajmując się tą kwestią, rządy i inne podmioty powinny promować aktywną i widoczną strategię uwzględniania perspektywy płci we wszystkich politykach i programach.

¹ Konkluzje sporządzone w kontekście przeglądu wprowadzania w życie pekińskiej platformy działania, ze szczególnym odniesieniem do kluczowego obszaru zainteresowania F (Kobiety i gospodarka).

4. Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW), której stronami są wszystkie państwa członkowskie, wzywa do przyjęcia środków mających na celu wyeliminowanie dyskryminacji kobiet w życiu gospodarczym, w szczególności w odniesieniu do prawa do pożyczek bankowych i hipotecznych oraz innych form kredytu finansowego.

PRZYPOMINAJĄC, ŻE:

5. W 2019 r. Rada wezwała Komisję Europejską i państwa członkowskie do wspierania niezależności ekonomicznej kobiet oraz trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, a także do tego, by „kładły większy nacisk na równouprawnienie płci na różnych etapach procesu europejskiego semestru, w tym poprzez pracę nad już istniejącymi wskaźnikami równouprawnienia płci oraz, w stosownych przypadkach, opracowywanie nowych, poprzez dalsze rozwijanie gromadzenia danych w podziale na płeć oraz metod statystycznych i analiz służących monitorowaniu postępów w zakresie równouprawnienia płci”².
6. W 2023 r. Rada zwróciła się do Komisji Europejskiej i państw członkowskich, by doceniły płatną i nieodpłatną pracę opiekuńczą, a także by zachęcały „do mobilizowania i skutecznego wykorzystania zasobów i funduszy UE w celu wsparcia wdrażania europejskiej strategii w dziedzinie opieki oraz zaleceń Rady w sprawie opieki długoterminowej i w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem z myślą o przyspieszeniu przejścia systemów opieki do modeli holistycznych, ukierunkowanych na człowieka i opartych na społeczności, tak aby lepiej uznawać wartość opieki oraz eliminować uprzedzenia i stereotypy płci”³.

² Dok. 14938/19.

³ Dok. 16094/1/23 REV 1.

7. Ponadto w 2023 r. Rada wezwała Komisję Europejską, by ta „zapewniała uwzględnienie kwestii równości płci w realizacji budżetu UE w celu zlikwidowania utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, w tym w szczególności poprzez finansowanie środków mających na celu zwiększenie równości płci i upodmiotowienia ekonomicznego kobiet, zgodnie z właściwymi programami wydatków objętymi WRF, oraz poprzez pełne wdrożenie metodyki Komisji Europejskiej dotyczącej monitorowania wydatków z budżetu UE w zakresie równouprawnienia płci” oraz by „zapewniała uwzględnianie statystyk segregowanych według kryterium płci we wszystkich sprawozdaniach Komisji”⁴.
8. Rozporządzenie ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności kładzie nacisk na potrzebę inwestowania w solidną infrastrukturę opieki z myślą o zapewnieniu „równości płci i upodmiotowienia ekonomicznego kobiet w celu budowania odpornych społeczeństw, przeciwdziałania niepewnym warunkom w sektorach zdominowanych przez kobiety, pobudzenia tworzenia miejsc pracy oraz zapobiegania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu oraz wywierania pozytywnego wpływu na produkt krajowy brutto (PKB), gdyż umożliwiają one większej liczbie kobiet wykonywanie odpłatnej pracy”⁵.
9. Jak pokazuje badanie⁶ przeprowadzone przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) na temat korzyści gospodarczych płynących z równości płci w Unii Europejskiej, zwiększenie równości płci – w tym poprzez wzmocnienie ekonomicznej pozycji kobiet – doprowadziłoby do wzrostu PKB w UE nawet o 9,6 % do 2050 r.

⁴ Dok. 9684/23.

⁵ Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17–75.

⁶ *Economic benefits of gender equality in the European Union [Korzyści gospodarcze z równości płci w Unii Europejskiej]*, s. 2.

ODNOTOWUJĄC, ŻE:

10. „Możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci” to jeden ze strategicznych priorytetów opracowanej przez Komisję strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, w której podkreśla się, że kobiety i mężczyźni, w całej ich różnorodności, powinni mieć równe szanse na rozwój i niezależność ekonomiczną, otrzymywać to samo wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości, mieć równy dostęp do finansowania i pobierać godziwe emerytury⁷.
11. W sprawozdaniu pt. „Financial independence and gender equality: joining the dots between income, wealth and power” [Niezależność finansowa i równość płci: zrozumienie powiązań między dochodem, bogactwem i władzą] EIGE przedstawia dowody na istnienie w UE różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem niezależności finansowej, koncentrując się zwłaszcza na dotychczasowym sposobie definiowania koncepcji niezależności finansowej, i analizuje szkodliwe skutki zależności finansowej, w tym zjawisko przemocy ekonomicznej⁸.
12. EIGE określa wzmocnienie ekonomicznej i finansowej pozycji kobiet jako „proces, w ramach którego kobiety uzyskują władzę i kontrolę nad własnym życiem oraz nabywają zdolność do dokonywania strategicznych wyborów”. Definiuje niezależność finansową jako koncepcję wielowymiarową obejmującą dochody, majątek oraz władzę/kontrolę, tak by w bardziej kompleksowy sposób oddać wieloaspektowy charakter zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn.

⁷ Zob. dok. 6678/20.

⁸ EIGE (2024), *Financial independence and gender equality* [Niezależność finansowa a równość płci] (dok. 9019/24, s. ix-xiv oraz s. 15).

13. Wciąż utrzymują się różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia, wynagrodzenia, zarobków i dochodów, w tym emerytur, a także jeśli chodzi o opiekę, majątek i dostęp do kredytów⁹. Różnice te wynikają z segregacji poziomej i pionowej ze względu na płeć oraz mniejszego uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Odnotowuje się nadreprezentację kobiet w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy i w sektorach o niskich płacach, a spowodowana jest ona barierami związanymi z płcią oraz stereotypami płci.
14. Także nierówny podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami i mężczyznami działa na niekorzyść kobiet, ponieważ stoi na przeszkodzie równemu uczestnictwu kobiet w rynku pracy oraz ma negatywny wpływ na zarobki i niezależność finansową kobiet¹⁰. W 2022 r. luka płacowa między kobietami a mężczyznami w UE utrzymywała się na poziomie około 12,7 %. Jak szacuje EIGE, luka majątkowa między kobietami a mężczyznami wśród osób dorosłych stanu wolnego w wieku 18–60 lat w ośmiu państwach członkowskich wynosi 32 %, przy czym szacunki dotyczące poszczególnych krajów wahają się od 8 % do 49 %¹¹. Jednocześnie luka emerytalna między kobietami a mężczyznami, która według szacunków wynosiła w 2022 r. 26,1 %, zwiększa podatność kobiet, jeśli chodzi o wskaźnik zagrożenia ubóstwem.
15. Według badania EIGE luki między kobietami a mężczyznami pod względem zatrudnienia, wynagrodzenia, zarobków, dochodów i majątku są szczególnie widoczne w przypadku niektórych grup kobiet, w tym w przypadku kobiet w gospodarstwach monoparentalnych, kobiet starszych, kobiet ze środowisk migracyjnych oraz kobiet z dziećmi pozostającymi na utrzymaniu¹². Inne szczególnie narażone grupy kobiet to kobiety będące ofiarami przemocy, kobiety romskie, kobiety z niepełnosprawnościami oraz kobiety uciekające przed wojną napastniczą Rosji w Ukrainie oraz brutalnymi konfliktami w innych częściach świata.
16. W sprawozdaniu stwierdzono, że niezależność finansowa to zarówno kwestia całego cyklu życia, jak i błędne koło: „brak niezależności finansowej utrudnia korzystanie z możliwości, które wzmocniłyby niezależność finansową”¹³.

⁹ EIGE (2024), *Financial independence and gender equality* [Niezależność finansowa a równość płci] (dok. 9019/24, s. 78).

¹⁰ EIGE (2023), *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* [Lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym: eliminowanie luki opiekuńczej w kontekście płci].

¹¹ EIGE (2024), *Financial independence and gender equality* [Niezależność finansowa a równość płci] (dok. 9019/24, s. 35).

¹² EIGE (2024), *Financial independence and gender equality* [Niezależność finansowa a równość płci] (dok. 9019/24, s. 79).

¹³ Tamże, s. 63–64.

17. Jak wynika ze wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu 2024, struktura opodatkowania może sprzyjać większej równości płci na rynku pracy; może jej służyć m.in. zniesienie wspólnego opodatkowania, ponieważ w UE 78 % drugich żywicieli rodziny to kobiety. W sprawozdaniu podkreśla się, że systemy wspólnego opodatkowania progresywnego mogą negatywnie oddziaływać na podejmowanie zatrudnienia przez drugich żywicieli i na liczbę przepracowanych przez nich godzin, gdyż powodują wysokie krańcowe obciążenie podatkowe¹⁴. Jak potwierdza EIGE, opodatkowanie ma tym samym istotny wpływ na niezależność finansową kobiet¹⁵.
18. Brak niezależności finansowej powoduje wzrost ryzyka ubóstwa lub wykluczenia społecznego kobiet, a założenie, że w gospodarstwie domowym podział zasobów jest równy, może sprawić, że faktyczny zakres różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o ubóstwo i deprivację, będzie niewidoczny.
19. Obecnie dostępne statystyki dotyczące dochodów nie pozwalają na pełną analizę równości płci, ponieważ nie dostarczają danych w odniesieniu do każdego członka gospodarstwa domowego ani nie odzwierciedlają różnic między kobietami a mężczyznami¹⁶. Brakuje również zdezagregowanych danych na temat majątku i oszczędności. W konsekwencji udział kobiet w dochodach w gospodarstwie domowym jest przeszacowany, z kolei zagrożenie kobiet ubóstwem i deprivacją materialną jest niedoszacowane.

¹⁴ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu 2024, s. 57.

¹⁵ EIGE (2024), *Financial independence and gender equality* [Niezależność finansowa a równość płci] (dok. 9019/24, s. xii–xiii i s. 54–56).

¹⁶ Eurostat. *EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) methodology – monetary poverty of elderly people* [Unijna metodologia badania dochodów i warunków życia (EU-SILC) – ubóstwo dochodowe osób starszych].

20. Jak wynika z badania EIGE, zależność finansowa wiąże się też z szeregiem negatywnych skutków, w tym z gorszym stanem zdrowia fizycznego i psychicznego oraz mniejszymi możliwościami podejmowania edukacji, pracy zarobkowej i działalności gospodarczej. Ponadto zależność finansowa kobiet od partnerów może powstrzymywać je przed odejściem z przemocowych relacji lub ich zakończeniem, przez co rośnie zagrożenie kobiet przemocą w związkach intymnych. Badanie Eurostatu na temat przemocy wobec kobiet ze względu na płeć i innych form przemocy interpersonalnej (EU-GBV) w UE pokazuje, jak często dochodzi do przemocy ekonomicznej – z badania wynika, że od 4 % do 18 % kobiet zgłasza, że partner zakazuje im pracy lub kontroluje finanse rodziny czy też nadmiernie kontroluje ich wydatki.
21. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i deklaracjach politycznych podjętych przez Radę, Komisję i Parlament Europejski oraz właściwych interesariuszy działających w tym obszarze, w tym na dokumentach wymienionych w załączniku.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie ze swoimi kompetencjami:

22. Systematycznie uwzględniały perspektywę równości płci w obszarze polityk i przepisów gospodarczych i finansowych, w szczególności poprzez:
- a) dalszą poprawę uczestnictwa kobiet w rynku pracy, zwłaszcza tych chcących wejść na rynek pracy, powrócić nań lub na nim pozostać, której to poprawie może służyć na przykład struktura systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego, obejmująca w szczególności wprowadzanie zachęt i usuwanie czynników zniechęcających, w szczególności w odniesieniu do drugich żywicieli rodziny. Mogłoby to obejmować m.in. działania dotyczące wspólnego opodatkowania¹⁷, jak wspomniano we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu 2024;
 - b) zapewnienie kobietom wsparcia uwzględniającego aspekt płci w celu ułatwienia im wejścia lub powrotu na rynek pracy, na przykład w formie programów szkoleniowych mających na celu wzmocnienie pozycji kobiet i podnoszenie ich umiejętności na rynku pracy;
 - c) promowanie dalszych badań i poprawę dostępności danych segregowanych według kryterium płci w obszarze polityki fiskalnej oraz zbadanie możliwości oceny i wyjaśnienia nierówności wewnątrz gospodarstw domowych. W miarę możliwości i w stosownych przypadkach dane powinny być segregowane także według kryterium wieku, niepełnosprawności, składu gospodarstwa domowego lub pochodzenia;
 - d) zajęcie się problemem luki opiekuńczej w kontekście płci poprzez promowanie równego podziału nieodpłatnej pracy opiekuńczej i obowiązków domowych między kobietami i mężczyznami, zwłaszcza poprzez zapewnienie dostępnej, przystępnej cenowo i wysokiej jakości infrastruktury i usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej, zgodnie z zaleceniami Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz w sprawie opieki długoterminowej;
 - e) wymianę dobrych praktyk w zakresie uwzględniającej aspekt płci analizy w obszarze ram prawnych i rozwiązań majątkowych regulujących małżeństwa i konkubinaty oraz kwestię ich ustania, ze szczególnym naciskiem na wpływ tych ram i rozwiązań na niezależność finansową kobiet i mężczyzn oraz na ryzyko przemocy ekonomicznej;

¹⁷ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu 2024, s. 12 i s. 57–58.

- f) dążenie do tego, by systemy emerytalne uwzględniały perspektywę równości płci oraz zapewniały wystarczającą i odpowiednią ochronę oraz wystarczający i odpowiedni poziom świadczeń, tak by były sprawiedliwe, a także by pomagały w zapobieganiu ubóstwu i wykluczeniu społecznemu osób starszych, przy zwróceniu szczególnej uwagi na sytuację osób, które przerywały karierę zawodową w celu sprawowania opieki nad osobami pozostającymi na utrzymaniu lub przebywały na zwolnieniu lekarskim. Ważne jest, by takie systemy brały pod uwagę zmiany zachodzące we współczesnych społeczeństwach i występujące w nich ewoluujące formy wspólnego pożycia, co ma służyć osiągnięciu większej równości płci, przy jednoczesnym zapewnieniu zachowania stabilności systemu emerytalnego;
 - g) promowanie i rozwijanie gromadzenia i analizy danych segregowanych według kryterium płci na temat zindywidualizowanych dochodów oraz na temat transferów między gospodarstwami domowymi i wewnątrz gospodarstw domowych;
 - h) wspieranie, opracowywanie i wdrażanie strategii mających na celu poprawę równowagi płci w procesie decyzyjnym we wszystkich sektorach, w tym w szczególności strategii na rzecz zwiększenia liczby kobiet w polityce gospodarczej i finansowej oraz w odnośnych procesach decyzyjnych – na wszystkich etapach i na wszystkich szczeblach.
23. Zapewniały możliwości kształcenia i szkolenia, aby dać wszystkim dziewczętom i chłopcom, kobietom i mężczyznom, stosownie do ich odmiennych sytuacji i warunków, szansę na podjęcie lub kontynuowanie kształcenia i szkolenia, w tym w zakresie kompetencji finansowych, tak by osoby te mogły poprawić swoje perspektywy na przyszłość, jeśli chodzi o uzyskanie i zachowanie niezależności finansowej.

24. Promowały uwzględniające aspekt płci możliwości uczenia się i szkolenia przez całe życie służące doskonaleniu wiedzy i umiejętności w dziedzinie finansowej i cyfrowej, np. umiejętności rozumowania matematycznego czy umiejętności rozumienia i tworzenia informacji, które to możliwości byłyby skierowane do kobiet w każdym wieku, w tym w postaci staży i praktyk, szkoleń online oraz innych ścieżek, biorących pod uwagę, także z perspektywy intersekcyjnej, różne niekorzystne sytuacje, z którymi mogą się mierzyć kobiety (np. wykluczenie z rynku pracy, brak dostępu do usług finansowych lub brak znajomości takich usług, brak władzy i kontroli, a także przepaść cyfrowa między kobietami a mężczyznami).
25. Wspierały środki promujące przedsiębiorczość kobiet, posiadanie przedsiębiorstw i dostęp do zasobów finansowych, w tym poprzez specjalne programy partnerskiego uczenia się.
26. Promowały skoordynowaną współpracę między instytucjami i podmiotami rynku pracy, a także w dziedzinie społecznej, finansowej oraz kształcenia i szkolenia, w tym zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego, w celu budowania bardziej wszechstronnego zrozumienia z perspektywy płci czynników, które są istotne w kontekście niezależności finansowej i zachowań finansowych (takich jak gromadzenie uprawnień emerytalnych; ryzyko przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy ekonomicznej; strategię i ryzyka dywersyfikacji finansowej itp.).
27. Propagowały zaangażowanie sektora prywatnego w czynienie postępów w zwiększaniu równości szans i wzmacnianiu ekonomicznej pozycji kobiet, w tym poprzez tworzenie środowisk pracy, w których priorytetowo traktuje się równość płci i włączenie społeczne, a także poprzez inne środki wspierające niezależność finansową kobiet.
28. Zapewniły, by w planach działania na rzecz zwalczania przemocy ze względu na płeć przewidzianych w przyszłej dyrektywie w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej¹⁸ uwzględniane były ukierunkowane środki służące zajęciu się problemem przemocy ekonomicznej oraz wsparciu kobiet w reintegracji społecznej i zawodowej.

¹⁸ Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (COM(2022) 105 final).

29. Zapewniły skoordynowane kierowanie krajową polityką przeciwdziałania przemocy ekonomicznej i kontroli przemocowej we wszystkich ich formach, w tym na przykład środkami mającymi na celu zajęcie się problemem pożyczek i długów zaciąganych w imieniu gospodarstwa domowego przez jednego z partnerów bez zgody drugiego partnera.
30. Promowały ofertę wysokiej jakości i dostępnych usług doradztwa finansowego i zawodowego dla ofiar przemocy domowej, zwłaszcza dla osób, które doświadczyły przemocy ekonomicznej lub odnośnych nadużyć.
31. Podnosiły świadomość, zwłaszcza wśród młodzieży, na temat zdrowych, nieprzemocowych i opartych na równości sposobów rozwiązywania kwestii finansowych w kontekście związków intymnych.
32. Zapewniały badania uwzględniające aspekt płci oraz pracowały na rzecz gromadzenia, analizy i komunikowania danych administracyjnych i danych z badań, segregowanych według kryterium płci, na temat przemocy ekonomicznej i jej powiązań z zależnością i niezależnością finansową, biorąc pod uwagę minimalne normy gromadzenia danych dotyczących przemocy wobec kobiet określone w przyszłej dyrektywie w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie ze swoimi odnośnymi kompetencjami i w poszanowaniu roli i autonomii partnerów społecznych:

33. Wzmocniły środki zapewniające osiągnięcie celów pekińskiej platformy działania, a także realizację oenztowskiej agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 poprzez:
- a) dążenie do zlikwidowania luki płacowej między kobietami a mężczyznami, w tym poprzez terminowe i skuteczne przetransponowanie i wdrożenie dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń;
 - b) stosowanie dwutorowego podejścia do równości płci w drodze realizacji konkretnych polityk i środków na rzecz równości płci z jednoczesnym systematycznym włączaniem perspektywy płci do polityk, programów i budżetów społecznych, finansowych i gospodarczych z myślą o wykrywaniu i skutecznym redukowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w tych dziedzinach;
 - c) opracowywanie i rozpowszechnianie porad lub wskazówek co do wzmocnienia ekonomicznej pozycji kobiet i co do ich niezależności finansowej oraz opracowywanie odpowiednich kampanii uświadamiających na ten temat z udziałem właściwych podmiotów, takich jak organy ds. równości, lub ekspertów;
 - d) dalszą poprawę równowagi między życiem zawodowym, rodzinnym i prywatnym w drodze skutecznego wdrożenia i stosowania dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, europejskiej strategii w dziedzinie opieki oraz zaleceń Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz w sprawie opieki długoterminowej, zwłaszcza z myślą o ułatwieniu kobietom uczestnictwa w rynku pracy;
 - e) rozważenie dalszych środków przeciwdziałania przemocy ekonomicznej z myślą o szerszym celu, jakim jest skuteczne wyeliminowanie wszelkich form przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, w tym dyskryminacji krzyżowej.
34. Promowały środki wspierające ofiary przemocy domowej, w tym środki pomagające im w zachowaniu lub uzyskaniu niezależności finansowej, takie jak środki pomagające w utrzymaniu zatrudnienia lub przewidujące płatny urlop.

35. Działały na rzecz rozwijania zharmonizowanego i regularnego gromadzenia danych na temat indywidualnego majątku, segregowanych według kryterium płci i innych intersekcyjnych cech społecznych, wraz z Komitetem Ochrony Socjalnej (SPC) i Komitetem ds. Zatrudnienia (EMCO), oraz by rozważyły przyszłe włączenie tych danych do EU-SILC.
36. Włączały do odpowiednich badań UE pytania dotyczące dochodów i wydatków na poziomie indywidualnym, łączenia dochodów i podziału dochodów, segregowane według kryterium płci i rodzaju dochodu oraz, w stosownych przypadkach, innych istotnych zmiennych.
37. Uwzględniały i rozpowszechniały wyniki przyszłej europejskiej analizy opartej na badaniu UE na temat przemocy ze względu na płeć i innych form przemocy interpersonalnej, koordynowanym przez Eurostat oraz wspieranym przez EIGE i Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA).
38. Ułatwiały wzajemne uczenie się i promowały dobre praktyki wśród podmiotów zaangażowanych w działania na rzecz wzmocnienia ekonomicznej pozycji kobiet i na rzecz ich niezależności finansowej oraz zajmujących się problemem przemocy ekonomicznej.
39. Nadal zwalczały stereotypy płci, seksizm, role płciowe i normy płciowe, w tym te, które zazwyczaj przyznają mężczyznom dominującą rolę w podejmowaniu decyzji finansowych, oraz wspierały ukierunkowane programy mające na celu zaangażowanie mężczyzn i chłopców w zwalczanie stereotypów płci i dyskryminacji ze względu na płeć. Promowały wolny od stereotypów, równy podział nieodpłatnej opieki i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami i mężczyznami. Zachęcały dziewczęta, chłopców, kobiety i mężczyzn do wyboru dziedzin edukacji i zawodów zgodnie z ich zdolnościami i umiejętnościami, a nie w oparciu o stereotypy płciowe, tak aby zwiększyć udział mężczyzn w zawodach związanych z opieką i wczesną edukacją, w których kobiety są obecnie nadreprezentowane, oraz aby zwiększyć udział kobiet w dziedzinach STEM¹⁹.

¹⁹ Nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, ABY:

40. Wsparła badania nad kwestią niezależności finansowej kobiet jako koncepcją wielowymiarową obejmującą dochody, majątek oraz władzę/kontrolę, tak by w bardziej kompleksowy sposób oddać wieloaspektowy charakter nierówności płci.
41. Pracowała nad rozwijaniem standardowych wskaźników monitorowania niezależności finansowej, we współpracy z EIGE i przy udziale Eurostatu, z myślą o dyskusji na forum Komitetu Ochrony Socjalnej i Komitetu ds. Zatrudnienia. Włączyła odpowiednie wskaźniki przemocy ekonomicznej do ewentualnych przyszłych ogólnounijnych badań na temat przemocy ze względu na płeć i przemocy domowej.
42. Wspierała państwa członkowskie w opracowywaniu i wdrażaniu skutecznych strategii na rzecz poprawy równowagi płci w polityce gospodarczej i finansowej oraz w procesie decyzyjnym w tej dziedzinie, w szczególności poprzez monitorowanie prawidłowego wdrażania i stosowania dyrektywy o poprawie równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środkach.
43. Nadal wspierała państwa członkowskie w kwestii tego, w jaki sposób krajowe systemy podatków i świadczeń mogą działać jako zachęty finansowe lub czynniki zniechęcające w kwestii zatrudnienia drugich żywicieli rodziny²⁰, w tym poprzez inicjatywy mające na celu zmniejszenie nierównego obciążenia podatkowego drugiego żywiciela rodziny, takie jak na przykład promowanie indywidualizacji systemów podatku dochodowego.
44. W większym stopniu uwzględniała aspekt płci w politykach gospodarczych UE, w tym w ramach europejskiego semestru.
45. Promowała dalsze badania i zestawiała dane segregowane według kryterium płci na temat gospodarki usług opiekuńczych, potrzeb w zakresie opieki i zawodów opiekuńczych, a także na temat statusu opiekunów formalnych i nieformalnych oraz ich warunków pracy, zgodnie z europejską strategią w dziedzinie opieki.

²⁰ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu 2024, s. 57–58.

Zob. na przykład:

Rastrigina, O., Verashchagina, A., *Secondary earners and fiscal policies in Europe* [Drudzy żywicieli rodziny a polityki fiskalne w Europie], analiza zlecona przez Komisję Europejską – Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości i Konsumentów, Urząd Publikacji, 2015, URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a48ea2ce-7eef-4106-afe2-692a9de13d5e>; oraz

Dyrekcja Generalna do Spraw Gospodarczych i Finansowych – *The Macro-Economic Benefits of Gender Equality* [Makroekonomiczne korzyści równości płci], Economic Brief 071, marzec 2022, URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/e1e9946c-6b83-4df5-ae38-8baadeb22bee_en?filename=eb071_en.pdf.

46. Nadal monitorowała postępy, jeśli chodzi o przepisy, polityki i środki służące ograniczeniu luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami, w oparciu o istniejące procesy, zwłaszcza poprzez sporządzane co trzy lata sprawozdanie nt. adekwatności emerytur, oraz w dalszym ciągu udostępniała dobre praktyki w tej dziedzinie.
47. Wspierała finansowanie programów kształcenia i szkolenia uwzględniających aspekt płci w celu poprawy wiedzy finansowej i umiejętności finansowych, w tym umiejętności rozumowania matematycznego oraz kompetencji finansowych i cyfrowych, ukierunkowanych zwłaszcza na kobiety i dziewczęta.
48. Wprowadziła kampanie uświadamiające na temat nowych praw przysługujących pracownikom przewidzianych w dyrektywie w sprawie przejrzystości wynagrodzeń i dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, tak by obywatele znali swoje prawa i mogli z nich korzystać.
49. Monitorowała postępy i poziom świadomości oraz prowadziła wymianę dobrych praktyk w zakresie polityk mających na celu zajęcie się problemem różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, w szczególności co się tyczy zalecenia Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego, europejskiej strategii w dziedzinie opieki, w tym zaleceń Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz w sprawie opieki długoterminowej, a także dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, dyrektywy o płacach minimalnych i dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń.
50. Kontynuowała prace w obszarach wskazanych w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 oraz zapewniła utrzymanie i dalsze wzmocnienie po 2025 r. długoterminowego zobowiązania strategicznego na rzecz postępów w równości płci, w oparciu o zdecydowane instytucjonalne działania następcze, w tym nową strategię określającą priorytety na szczeblu UE i służącą jako drogowskaz dla działań na szczeblu krajowym.

Dokumenty źródłowe

1. Międzyinstytucjonalne na szczeblu UE

Komisja Europejska, Sekretariat Generalny, *Europejski filar praw socjalnych*, Urząd Publikacji, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2792/95934>

Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu (dok. 6073/24)

2. Prawodawstwo UE

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

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17–75)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.U. L 315 z 7.12.2022, s. 44–59)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21–44)

3. Rada

Konkluzje Rady z dnia 13 czerwca 2019 r. pt. „Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki" (dok. 10349/19)

Konkluzje Rady z dnia 24 października 2019 r. na temat gospodarki dobrobytu (dok. 13432/19)

Konkluzje Rady z dnia 10 grudnia 2019 r. pt. „Gospodarki w UE uwzględniające równouprawnienie płci: dalsze działania” (dok. 14938/19)

Konkluzje Rady z dnia 1 grudnia 2020 r. pt. „Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć: waloryzacja i podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej” (dok. 13584/20)

Zalecenie Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1)

Zalecenie Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (Dz.U. C 484 z 20.12.2022, s. 1)

Konkluzje Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. pt. „Uwzględnianie perspektywy równości płci w obszarach polityki, programach i budżetach” (dok. 9684/23)

Konkluzje Rady z dnia 29 listopada 2023 r. pt. „Przejście systemów opieki świadczonej w całym cyklu życia do holistycznych, ukierunkowanych na człowieka i opartych na społeczności modeli wsparcia uwzględniających aspekt płci” (dok. 16094/1/23 REV1)

4. Komisja Europejska

Unia równości: Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (dok. 6678/20)
(oznaczenie dokumentu Komisji: COM(2020) 152 final)

Europejska strategia w dziedzinie opieki, 2022 (oznaczenie dokumentu Komisji:
COM(2022) 440 final)

Decyzja Komisji z dnia 17 września 2012 r. w sprawie Eurostatu (2012/504/UE)

Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zwalczania
przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (COM(2022) 105 final)

EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) methodology – monetary poverty
of elderly people [Unijna metodologia badania dochodów i warunków życia (EU-SILC) –
ubóstwo dochodowe osób starszych], Eurostat 2022

Luka emerytalna między kobietami a mężczyznami w podziale na wiek, Eurostat 2022

Dane statystyczne dotyczące luki płacowej między kobietami a mężczyznami, Eurostat 2023

5. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit [Ocena wpływu w aspekcie
płci: zestaw narzędzi służących uwzględnianiu aspektu płci], 2016

Economic benefits of gender equality in the European Union [Korzyści gospodarcze
z równości płci w Unii Europejskiej], 2023

A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap [Lepsza równowaga między
życiem zawodowym a prywatnym: eliminowanie luki opiekuńczej w kontekście płci], 2023

Financial independence and gender equality: joining the dots between income, wealth and
power [Niezależność finansowa a równość płci: zrozumienie powiązań między dochodem,
bogactwem i władzą] (dok. 9019/24)

6. Organizacja Narodów Zjednoczonych

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

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