



Bruksela, 29 maja 2019 r.  
(OR. en)

9804/19

**SOC 396**  
**EMPL 297**  
**GENDER 22**  
**ANTIDISCRIM 16**

**NOTA**

---

Od:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do:	Rada
Nr poprz. dok.:	9357/19
Dotyczy:	Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki – Projekt konkluzji Rady

---

W związku z posiedzeniem Rady EPSCO przewidzianym na 13 czerwca 2019 r. delegacje otrzymują w załączeniu projekt konkluzji Rady na powyższy temat w wersji zatwierdzonej przez Komitet Stałych Przedstawicieli (część I) w dniu 29 maja 2019 r.

## **Zlikwidowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki**

### **Projekt konkluzji Rady**

UZNAJĄC, ŻE:

1. Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z fundamentalnych zasad Unii Europejskiej zapisaną w traktatach i uznaną w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Artykuł 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) nakłada na Unię obowiązek, by we wszystkich swoich działaniach zmierzała do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.
2. Artykuł 157 TFUE zobowiązuje państwa członkowskie, by zapewniały stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości i, w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym, zezwala też państwom członkowskim na utrzymanie lub przyjmowanie środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.
3. Równouprawnienie płci i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym zostały zapisane w zasadach nr 2 i 9 Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r.
4. Polityki dotyczące równości płci są czynnikiem pobudzającym inteligentny, trwały wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu, a także warunkiem wstępnym wspierania dobrobytu, konkurencyjności i zatrudnienia oraz inkluzywności i spójności społecznej.

5. Zgodnie z celem zrównoważonego rozwoju nr 5 zadanie 4 Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 należy dostrzec i docenić nieodpłatną opiekę i pracę w domu przez zapewnienie usług publicznych, infrastruktury i strategii ochrony socjalnej oraz przez promowanie podziału obowiązków w gospodarstwie domowym i rodzinie, zgodnie z krajowymi uwarunkowaniami. Cel nr 8 zadanie 5 wspomnianej agendy zawiera również odwołanie do zasady równości wynagrodzeń za pracę takiej samej wartości.
6. „Zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach, zarobkach i świadczeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn, a co za tym idzie zwalczanie ubóstwa wśród kobiet” jest jednym z obszarów priorytetowych określonych przez Komisję Europejską w dokumencie pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019”.
7. Głęboko zakorzenione normy społeczne, struktury społeczne, wzorce kulturowe i stereotypy płci mają wpływ na wybory dokonywane na poziomie gospodarstw domowych dotyczące dzielenia się odpłatną i nieodpłatną pracą i obowiązkami opiekuńczymi przez kobiety i mężczyzn.

PRZYPOMINAJĄC, ŻE:

8. W art. 11 Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) określa się prawo do pracy jako „niezbywalne prawo każdego człowieka”. Nakłada się w nim na państwa strony obowiązek „podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie zatrudnienia, zmierzających do zapewnienia im na zasadzie równości mężczyzn i kobiet takich samych praw”, w tym prawa do równego wynagrodzenia, do zabezpieczenia społecznego i do płatnego urlopu. W myśl tego samego artykułu państwa strony powinny „wprowadzić urlop macierzyński z prawem do wynagrodzenia lub do innych równoważnych świadczeń socjalnych, z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych”.

9. Zgodnie z art. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1958 r. dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu dyskryminacja obejmuje wszelkie rozróżnianie, wyłączenie lub uprzywilejowywanie oparte na płci, „które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu”.
10. Artykuł 2 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 r. dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości przewiduje, że „każdy Członek powinien [...] popierać i [...] zapewniać stosowanie do wszystkich pracowników zasady jednakowego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości”, i tym samym odwołuje się do ustanowienia stawek wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć.
11. Europejska karta społeczna (zrewidowana) Rady Europy z 1996 r. nakłada na strony obowiązek podejmowania pewnych działań mających zapewnić skuteczne wykonywanie, między innymi, prawa do pracy i prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia. W tym kontekście w art. 4 ust. 3 stwierdza się, że należy uznać „prawo pracujących mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości”.

ODNOTOWUJĄC, ŻE:

12. Według danych Eurostatu średnia godzinowa stawka brutto kobiet jest niższa niż mężczyzn, a zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w UE nadal wynosi około 16% i maleje bardzo powoli czy wręcz rośnie w niektórych państwach członkowskich. Ogólny wskaźnik zróżnicowania w zarobkach ze względu na płeć wskazuje, że zróżnicowanie wynagrodzenia w państwach UE-28 wynosi około 40%.

13. Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wynika z szeregu dysproporcji ze względu na płeć na rynku pracy. Zjawisko to nie jest powodowane różnicami w poziomie wykształcenia, bowiem w UE kobiety w rzeczywistości przewyższają mężczyzn pod względem poziomu wykształcenia. Na występowanie zróżnicowania wpływają natomiast następujące czynniki: segregacja ze względu na płeć w kształceniu, szkoleniu i zatrudnieniu, segregacja rynku pracy, brak równowagi pod względem płci na stanowiskach menadżerskich i decyzyjnych, częstsze korzystanie przez kobiety z pracy w niepełnym wymiarze czasu, częstsze i dłuższe przerwy w karierze spowodowane nierównym podziałem obowiązków domowych, rodzinnych i opiekuńczych między mężczyznami i kobietami oraz niedocenywanie pracy wykonywanej przez kobiety. Pewną rolę odgrywać mogą również czynniki organizacyjne, w tym długie godziny pracy i oczekiwania co do fizycznej obecności i dostępności poza zwykłymi godzinami pracy. Wszystkie wymienione czynniki są skutkiem utrzymujących się nieświadomych uprzedzeń dotyczących płci i dyskryminacji ze względu na płeć, w tym dyskryminacji płacowej, świadczącym o braku odpowiedniego stosowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.
14. W Planie działania UE na lata 2017–2019 na rzecz eliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, przyjętym przez Komisję Europejską, wymienia się konkretne środki służące zwalczaniu pierwotnych przyczyn, takich jak segregacja rynku pracy ze względu na płeć, zarówno horyzontalna, jak i wertykalna; brak przejrzystości płac i nierówny podział obowiązków opiekuńczych pomiędzy kobietami i mężczyznami. W planie działania określa się również środki służące zwiększeniu wiedzy i ujawnianiu nierówności oraz zwalczaniu stereotypów.

15. Nota analityczna pt. „Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: konieczna lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym”, przygotowana przez Europejski Instytut Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), wskazuje, że w przypadku kobiet w UE prawdopodobieństwo pracy w niepełnym wymiarze czasu lub na umowę o pracę na czas określony jest czterokrotnie wyższe niż w przypadku mężczyzn. Ponadto współczynnik bierności zawodowej wśród kobiet w wieku produkcyjnym jest prawie dwukrotnie wyższy niż wśród mężczyzn. Jedna piąta kobiet żyjących w ubóstwie nie jest aktywna na rynku pracy z powodu obowiązków opiekuńczych i domowych. Zgodnie ze wspomnianą notą analityczną może to w szczególności świadczyć o braku przystępnych cenowo i dobrej jakości placówek opieki nad dziećmi i usług opiekuńczych dla innych osób pozostających na utrzymaniu oraz braku polityk, które czynią pracę opłacalną, i innych środków, takich jak elastyczna organizacja pracy zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Środki te mogą pomóc w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego, w tym w poświęcaniu dostatecznej ilości czasu na każdy z tych obszarów. Ponadto kobiety, które są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy i jednocześnie wykonują nieodpłatną pracę opiekuńczą i pracę w gospodarstwie domowym, ostatecznie pracują więcej godzin dziennie niż mężczyźni.
16. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podejmowanych przez Radę, Parlament Europejski, Komisję i inne właściwe zainteresowane strony działające w tym obszarze, w tym na dokumentach wymienionych w załączniku I,

#### RADA UNII EUROPEJSKIEJ

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

17. Dokonały przeglądu wszystkich dostępnych środków z myślą o zapewnieniu skutecznego egzekwowania na szczeblu krajowym prawnej zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

18. W stosownych przypadkach poprawiły istniejące środki lub wprowadziły nowe, by zapewnić skuteczne stosowanie zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości, w tym środki poprawiające przejrzystość płac, korzystając z zalecenia Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn<sup>1</sup>.
19. Podejmowały środki na rzecz wzmocnienia zdolności organów ds. równości do działania na rzecz ofiar dyskryminacji płacowej, pomagania im i ich reprezentowania i rozważyły podejmowanie środków wymienionych w zaleceniu Komisji z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości<sup>2</sup>. Środki te powinny również uwzględniać specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn stykających się z dyskryminacją z wielu przyczyn jednocześnie.
20. Podejmowały skuteczne środki propagujące równość w obszarach edukacji i zatrudnienia, po to by zająć się kwestią segregacji rynku pracy i zlikwidować różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, w tym:
- a) środki służące zwalczaniu dyskryminacji płacowej, również poprzez propagowanie przejrzystości płac;
  - b) środki służące zapewnieniu pozbawionego uprzedzeń kształcenia i szkolenia na wszystkich szczeblach, w tym w ramach szkolnictwa wyższego, kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), uczenia się przez całe życie i poradnictwa zawodowego, oraz zapewnieniu wszystkim równego dostępu do nich;
  - c) środki służące upodmiotowieniu wszystkich dziewcząt, kobiet, chłopców i mężczyzn pod względem swobodnego wyboru dziedzin edukacji i zawodu – nie na podstawie stereotypów płci, tylko zgodnie z ich preferencjami, możliwościami i umiejętnościami;

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- d) środki służące propagowaniu równego dostępu do wszystkich dziedzin edukacji i wszystkich zawodów i ułatwianiu kobietom i dziewczętom dostępu do nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki („STEM”) i technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) oraz środki zachęcające chłopców i mężczyzn do szkolenia się i pracy w sektorach edukacji, zdrowia i opieki społecznej;
  - e) środki służące eliminowaniu czynników zniechęcających oboje rodziców (i samotnych rodziców) do pełnego uczestnictwa w odpłatnej pracy, w tym aktywne polityki rynku pracy, oraz środki służące analizie wpływu systemu podatkowego i systemu zabezpieczenia społecznego i uprawnień do świadczeń na dochody kobiet i mężczyzn, a także, w razie potrzeby, zajęciu się tym wpływem;
  - f) środki propagujące kształcenie i szkolenie, w tym kształcenie i szkolenie pozaformalne, oraz działania szerzące wiedzę na temat równości płci i nieświadomych uprzedzeń ze względu na płeć, skierowane do wszystkich grup wiekowych i prowadzone z myślą o zwalczaniu segregacji rynku pracy; oraz
  - g) konkretne środki służące dokonywaniu neutralnej płciowo oceny pracy i podkreślanie korzyści płynących z dokonywania takiej oceny dla pracodawców;
  - h) środki służące propagowaniu zrównoważonej pod względem płci obsady stanowisk menadżerskich.
21. Podejmowały środki, by ułatwić zarówno kobietom, jak i mężczyznom godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego, tym samym zachęcając do równego dzielenia się przez kobiety i mężczyzn obowiązkami opiekuńczymi i domowymi, w tym:
- a) środki zapewniające lepszą podaż dostępnych, dobrej jakości i przystępnych cenowo usług opiekuńczych, w tym dla małych dzieci, osób starszych i osób wymagających opieki długoterminowej;
  - b) środki dotyczące propagowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w miejscu pracy, wprowadzenia dobrowolnych systemów certyfikacji, zapewniania szkolenia zawodowego, szerzenia wiedzy i prowadzenia kampanii informacyjnych;



- c) środki dotyczące poprawy sytuacji pracowników pod względem praw i zapewnianego im wsparcia, tak by mogli lepiej godzić wypełnianie obowiązków opiekuńczych i zawodowych i by w większym stopniu korzystali z takich praw mężczyźni;
- d) środki propagujące równy podział obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami;
- e) środki zachęcające odpowiednie zainteresowane strony, w tym partnerów społecznych [...] i przedsiębiorstwa, do przyjmowania praktyk sprzyjających godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego, w tym w sektorach zdominowanych przez mężczyzn, i środki służące zapewnieniu równych możliwości dla kobiet i mężczyzn pod względem dostępu do odpowiednich praw i rozwiązań;
- f) środki służące szerzeniu wiedzy na temat praw i rozwiązań dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród rodziców i opiekunów, tak by ułatwić korzystanie z tych praw i rozwiązań, w szczególności mężczyznom.

22. Uwzględniły konkretne środki na potrzeby kobiet i dziewcząt w swoich krajowych strategiach zrównoważonego rozwoju zgodnie z celem zrównoważonego rozwoju nr 5<sup>3</sup> oenietowskiej Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 i włączały te środki do tych strategii oraz monitorowały wdrażanie wszystkich stosownych przepisów, w tym poprzez wykorzystywanie danych generowanych na podstawie wskaźników ustanawianych w ramach wdrażania pekińskiej platformy działania.

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

23. Przyjęły zintegrowane podejście we wszystkich wysiłkach służących zlikwidowaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i propagowaniu równości płci, w tym poprzez sprzyjanie synergiiom pomiędzy strategiami zatrudnienia i innymi politykami gospodarczymi i społecznymi dotyczącymi młodzieży, edukacji, systemu podatkowego, świadczeń rodzinnych, ochrony socjalnej i opieki zdrowotnej.

---

<sup>3</sup> Cel zrównoważonego rozwoju nr 5.

24. Podejmowały środki służące wykorzenieniu stereotypów płci i podważaniu stereotypowych założeń na temat ról związanych z płcią, tak by zlikwidować różnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, zmniejszyć horyzontalną i wertykalną segregację płciową na rynku pracy i propagować równiejszy podział obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami.
25. Zwiększyły wysiłki na rzecz zlikwidowania różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i zapewnienia równych możliwości zatrudnienia w kontekście wszystkich stosownych inicjatyw, polityk i środków, w tym polityk i strategii społecznych i z dziedziny zatrudnienia, na przykład poprzez wzmocnienie roli organów i instytucji publicznych odpowiedzialnych za równość płci i poprzez uwzględnianie perspektywy równości płci (uwzględnianie aspektu płci) w przygotowywaniu, wdrażaniu i monitorowaniu tych polityk i w ocenie ich wpływu na kobiety i mężczyzn.
26. Podejmowały skuteczne środki z myślą o zlikwidowaniu różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, w odpowiednich przypadkach odwołując się do planu działania Komisji, w tym:
- a) środki służące zwiększeniu przejrzystości płac i egzekwowaniu zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości;
  - b) środki służące zapewnieniu, by podstawą wyboru kandydatów, w szczególności na stanowiska menadżerskie w sektorze prywatnym i publicznym, były jednoznaczna, obiektywna i neutralna pod względem płci ocena oraz umiejętności i kwalifikacje kandydatów;
  - c) środki mające pomóc w tym, by większa liczba kobiet mogła starać się o stanowiska menadżerskie;
  - d) środki służące realizowaniu potrzeby profesjonalizacji i uregulowania kwestii opieki nad rodziną i pracy w gospodarstwie domowym, które w przeważającej części wciąż stanowią nieodpłatne zadanie kobiet; oraz
  - e) środki służące zachęcaniu do wymiany najlepszych praktyk – na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym, unijnym i międzynarodowym.

27. Przyjmowały konkretne środki ułatwiające godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym powinna być wspierana poprzez całą gamę wzajemnie wzmacniających się środków, w tym przez połączenie środków ustawodawczych i politycznych, takich jak urlopy ze względów rodzinnych, w szczególności urlopy macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i opiekuńcze, zapewnianie dostępnych i przystępnych cenowo usług opiekuńczych dobrej jakości oraz elastycznej organizacji pracy dla kobiet i mężczyzn.
28. Zachęcały pracodawców do wspierania mężczyzn w korzystaniu z urlopów rodzicielskich i innych urlopów ze względów rodzinnych i do stosowania elastycznej organizacji pracy.
29. Zachęcały pracodawców do ułatwiania pracownikom korzystania z urlopów ze względów rodzinnych, w szczególności urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego, oraz z elastycznej organizacji pracy z myślą o sprawowaniu opieki nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu, tym samym ułatwiając równe dzielenie się obowiązkami opiekuńczymi.
30. Propagowały w organizacjach i miejscach pracy kulturę sprzyjającą realizacji potrzeb kobiet i mężczyzn w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, na przykład, tam gdzie to konieczne, za pomocą planów dotyczących równości płci.
31. Aktywnie współdziałały z przedsiębiorstwami, na przykład prowadząc kampanie ad hoc lub przyznając nagrody godnym naśladowania przedsiębiorstwom, a także z organizacjami biznesowymi i pracowniczymi oraz z organizacjami trzeciego sektora i społeczeństwa obywatelskiego, z myślą o wspieraniu ich wysiłków służących zaradzeniu pierwotnym przyczynom zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, w tym poprzez ułatwianie utrzymywania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn.
32. Podejmowały kroki w celu zapewnienia, by zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogli robić karierę bez doświadczania dyskryminacji z powodu urlopów ze względów rodzinnych.

33. Ułatwiały pracownikom powrót do pracy po urlopie oraz powrót do ich poprzedniego modelu pracy po okresie pracy w niepełnym wymiarze czasu. W pierwszym przypadku pracownicy i pracodawcy powinni być zachęcani do utrzymywania kontaktu podczas urlopu i do przygotowania wszelkich odpowiednich środków reintegracji.
34. Podejmowały wszystkie stosowne środki konieczne do osiągnięcia celów barcelońskich w zakresie zapewniania dobrej jakości i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi<sup>4</sup> i ułatwiania dostępu do takiej opieki oraz rozważyły wprowadzenie nowych celów skupiających się na innych potrzebach z zakresu opieki w cyklu życia, w szczególności opieki nad osobami starszymi.
35. Kierowały zasoby na rozwój i wdrażanie konkretnych środków mających na celu zaradanie pierwotnym przyczynom różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, w tym w kontekście europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego.
36. Zachęcały wszystkie odpowiednie zainteresowane strony i podmioty, w tym partnerów społecznych, przedsiębiorstwa i publiczne służby zatrudnienia, do zintensyfikowania wysiłków na rzecz zmniejszenia horyzontalnej segregacji płciowej, w tym poprzez większe docenianie pracy w sektorach zdominowanych przez kobiety, zwiększenie przejrzystości i rzetelności systemów oceny pracy, zachęcanie kobiet i mężczyzn do wykorzystywania możliwości pracy we wszystkich sektorach na równych zasadach i umożliwianie im tego oraz poprzez podkreślanie gospodarczych korzyści płynących z desegregacji i jej znaczenia w kontekście przyszłości pracy.
37. Zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych – zajęły się kwestią różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w kontekście obecnych ram zarządzania strategią „Europa 2020”, w tym z wykorzystaniem rocznej analizy wzrostu gospodarczego i projektu wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, a także z uwzględnieniem przyszłych ram strategicznych.

---

<sup>4</sup> W 2002 r. Rada Europejska ustanowiła cele dotyczące zapewniania opieki dla dzieci do 2010 r.; cele przewidywały zapewnienie opieki dla co najmniej 90% dzieci w wieku od 3 roku życia do wieku, w którym rozpoczyna się obowiązek szkolny, i dla co najmniej 33% dzieci poniżej 3 roku życia.

38. Zwiększały wiedzę wśród obywateli Europy na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i jego przyczyn i skutków, w tym zróżnicowania wysokości świadczeń emerytalnych ze względu na płeć i wyższego zagrożenia ubóstwem wśród kobiet w starszym wieku.
39. Zachęcały do prowadzenia dialogu z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w tym partnerami społecznymi, przedsiębiorstwami, krajowymi organami ds. równości i organizacjami pracującymi na rzecz równości płci, na temat zwalczania dyskryminacji płacowej, uprzedzeń ze względu na płeć i stereotypów w edukacji i na rynku pracy, tym samym propagując wzajemne uczenie się.
40. Kontynuowały wspólne prace podjęte przez Komisję i Eurostat dotyczące podziału nieskorygowanego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć i regularnie publikowały odpowiednie dane na temat zróżnicowania wynagrodzenia, czynników je wywołujących i wpływu na zarobki i emerytury.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ do:

41. Przyjęcia komunikatu Komisji określającego osobną strategię na rzecz równości płci na okres po 2019 r., w tym polityki służące zlikwidowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.
42. Przeanalizowania wpływu cyfryzacji na równość płci i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w kontekście rynku pracy i uwzględnienia tej kwestii w kształtowaniu polityki w przyszłości.
43. Aktywnego prowadzenia działań następczych w związku z toczącą się oceną<sup>5</sup> przepisów dyrektywy 2006/54/WE wdrażających traktatową zasadę równości wynagrodzeń, w tym poprzez rozważenie potrzeby wprowadzenia zmian do dyrektywy.
44. Propagowania wymiany dobrych praktyk pomiędzy państwami członkowskimi na temat środków służących zaradzeniu pierwotnym przyczynom zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.
45. Wzmacniania perspektywy równości płci (uwzględniania aspektu płci) we wszystkich obszarach polityki, w tym w politykach i przyszłych programach dotyczących młodzieży, edukacji i zatrudnienia.

---

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_en).

**Dokumenty źródłowe****1. Międzyinstytucjonalne na szczeblu UE:**

Europejski filar praw socjalnych

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

**2. Prawodawstwo unijne:**

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

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1–6).

Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE [*proszę zastąpić odniesieniem do przyjętej dyrektywy*].

**3. Rada:**

Wszystkie konkluzje Rady przyjęte w związku z przeglądem pekińskiej platformy działania<sup>6</sup> i inne konkluzje Rady w sprawie równości płci, w szczególności te wymienione poniżej:

- Konkluzje Rady pt. „Wzmocnienie zobowiązań i zintensyfikowanie działań na rzecz zlikwidowania wynikających z płci różnic w wynagrodzeniu oraz przegląd realizacji pekińskiej platformy działania” (dok. 18121/10).
- Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) (Dz.U. C 155 z 25.5.2011, s. 10–13).
- Konkluzje Rady pt. „Kobiety i gospodarka: godzenie pracy i życia rodzinnego jako główny warunek równego udziału w rynku pracy” (dok. 17816/11).
- Konkluzje Rady z dnia 9 marca 2015 r. pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (dok. 7017/15).

---

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

- Konkluzje Rady z dnia 18 czerwca 2018 r. pt.: „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie różnicowania emerytur ze względu na płeć (dok. 10081/15).
- Konkluzje Rady z dnia 26 października 2015 r. dotyczące planu działania w sprawie równości płci na lata 2016–2020 (dok. 13201/15).
- Konkluzje Rady w sprawie wzmocnienia umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy (dok. 6889/17).
- Konkluzje Rady z dnia 7 grudnia 2017 r. pt. „Wzmocnione środki na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu” (dok. 15468/17).
- Zalecenie Rady nr 92/241/EWG z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie opieki nad dziećmi (Dz.U. L 123 z 8 maja 1992 r., s. 16–18).
- Rezolucja Rady i ministrów ds. zatrudnienia i polityki społecznej, zebranych w Radzie, z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym (Dz.U. C 218 z 31.7.2000 r., s. 5–7).

#### **4. Trzy prezydencje:**

- [Deklaracja trzech prezydencji w sprawie równości płci, podpisana przez Rumunię, Finlandię i Chorwację (15 marca 2019 r.)]
- Wspólna deklaracja „Równość płci jako priorytet Unii Europejskiej dziś i w przyszłości”. Zaproponowana przez trzy prezydencje: austriacką, estońską i bułgarską na nieformalnym posiedzeniu ministrów UE ds. równości płci, 12 października 2018 r., Wiedeń.

#### **5. Komisja Europejska:**

- Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. pt. „Europa 2020: strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” – COM (2010) 2020 final.
- Zalecenie Komisji 2014/124/UE z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112–116).
- Dokument roboczy służb Komisji pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci na lata 2016–2019” (SWD(2015) 278 final).
- Komunikat Komisji z dnia 26 kwietnia 2017 r. pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” (COM(2017)252 final).
- Plan działania UE na lata 2017–2019: Eliminowanie różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć (COM(2017) 678 final).

- Sprawozdanie w sprawie rozwoju struktur opieki nad małymi dziećmi w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i zapewnienia w Europie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu („cele barcelońskie”) (COM(2018) 273 final).
- Zalecenie Komisji (UE) 2018/951 z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości (Dz.U. L 167/28 z 4.7.2018, s. 28–35).
- Opinia Komitetu Doradczego ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn na temat przyszłej polityki równości płci po 2019 r., starych i nowych wyzwań i priorytetów.
- Opinia Komitetu Doradczego ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn na temat nowych wyzwań w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn w zmieniającym się świecie pracy.
- Roczne sprawozdanie na temat równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej (2019) [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)

## **6. Parlament Europejski:**

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2014–2015  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=PL>
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 czerwca 2017 r. w sprawie potrzeby opracowania unijnej strategii mającej na celu wyeliminowanie różnic w emeryturach ze względu na płeć i zapobieganie występowaniu takich różnic  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=PL&reference=P8-TA-2017-0260>

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

- Nota analityczna pt. „Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: konieczna lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym” (dok. 6656/19 ADD 1).
- Wskaźnik równości płci  
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

## **8. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny. Opinia na temat dokumentu „Plan działania UE na lata 2017–2019: Eliminowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” (dok. SOC/571).**



## 9. Inne:

- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)
  - Agenda Organizacji Narodów Zjednoczonych na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030
  - Europejska karta społeczna (zrewidowana) Rady Europy z 1996 r.
  - Plan ONZ na rzecz równości płci i upodmiotowienia kobiet (pekińska platforma działania)
-