



Bruxelles, 5.3.2020
COM(2020) 101 final

**RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

**referitor la punerea în aplicare a Planului de acțiune al UE 2017-2019 privind
combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați**

{SWD(2020) 101 final}

1 INTRODUCERE

În noiembrie 2017, Comisia Europeană a adoptat Planul de acțiune al UE privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați (planul de acțiune)¹. Scopul a fost de a stabili o serie amplă și coerentă de activități menite să combată diferența de remunerare între femei și bărbați prin consolidarea reciprocă a inițiativelor legislative și nelegislative. Până în octombrie 2019, Comisia a finalizat o mare majoritate a celor **24 de puncte de acțiune** ale planului de acțiune. În plus, punerea în aplicare a celei mai mari părți a punctelor de acțiune va continua².

Planul de acțiune a fost o expresie a dorinței Comisiei de a lua măsuri specifice în vederea scăderii diferenței de remunerare între femei și bărbați, care a rămas la un nivel stabil în perioada de cinci ani precedentă adoptării planului. Planul de acțiune a descris un set de cauze principale, cum ar fi segregarea larg răspândită pe piața forței de muncă, repartizarea inegală a responsabilităților de îngrijire, politicile inadecvate care vizează echilibrul dintre viața profesională și cea privată și transparența salarială insuficientă, care trebuiau neapărat să fie abordate prin măsuri mult mai complexe la nivelul UE. În conformitate cu prioritățile de politică ale Comisiei, au fost identificate opt direcții principale de acțiune – cu 24 de puncte de acțiune concrete pentru a ajuta Comisia să combată diferența de remunerare între femei și bărbați într-un mod coordonat și transsectorial.

Pe parcursul punerii în aplicare a planului de acțiune, de la adoptarea sa în noiembrie 2017 și până în octombrie 2019, scăderea diferenței de remunerare între femei și bărbați a fost unul dintre domeniile de interes principale ale **politicii Comisiei privind egalitatea de gen**. Privind retrospectiv, planul de acțiune a demonstrat modul amplu și cuprinzător în care Comisia lucrează pentru a aborda diferența de remunerare între femei și bărbați, nu numai prin politica sa privind egalitatea de gen, ci și prin mai multe politici sectoriale. Măsurile sectoriale și proiectele naționale prevăzute în planul de acțiune au contribuit, de asemenea, la prezentarea modului în care sunt necesare acțiunile multilaterale pentru a aborda structurile societale de bază și stereotipurile de gen.

În special, măsurile întreprinse în cadrul planului de acțiune au contribuit la punerea în aplicare a **Pilonului european al drepturilor sociale**, în special a principiului 2 al acestuia, privind egalitatea de gen. Conform acestui principiu, Comisia trebuie să asigure dreptul fiecăruia la egalitatea de tratament și să promoveze oportunitățile pentru femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă, termenii și condițiile de angajare și evoluția carierei. De asemenea, principiul prevede în mod specific faptul că femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală. În plus, măsurile întreprinse în cadrul planului de acțiune au fost relevante pentru punerea în aplicare a altor câteva principii ale Pilonului european al drepturilor sociale, cum ar fi cele referitoare la egalitatea de șanse, salarii, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și prestațiile de bătrânețe și pensii. Punerea în aplicare a planului de acțiune a contribuit și la realizarea **Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite pentru dezvoltare durabilă**, în special a obiectivului de dezvoltare durabilă 5 privind realizarea egalității de gen și capacitatea tuturor femeilor și fetelor.

¹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu și Comitetul Economic și Social European. Planul de acțiune al UE 2017-2019 – Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, 20.11.2017, COM(2017) 678 final.

² Pentru o descriere mai detaliată a măsurilor luate pentru a pune în aplicare fiecare punct de acțiune, a se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei din anexă [SWD(2020) 101].

În timpul punerii în aplicare a planului de acțiune, Comisia a acordat o **finanțare de 14 milioane EUR** pentru proiecte care contribuie la combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați în statele membre prin lupta împotriva stereotipurilor de gen, consolidarea orientării profesionale, creșterea reprezentării femeilor în funcții cu putere de decizie, îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată atât pentru femei, cât pentru bărbați, precum și prin eliminarea diferențelor între femei și bărbați pe parcursul întregii vieți a unei persoane prin abordarea disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și pensiile.

Pe parcursul acestei perioade de punere în aplicare, au fost întreprinse și **acțiuni legislative**. În iunie 2019 a fost adoptată Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată³, care introduce standarde minime pentru concediile familiale și formule flexibile de lucru pentru lucrători, promovând repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire între mame și tați. În plus, Recomandarea Comisiei privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității⁴, adoptată în iunie 2018, a pregătit terenul pentru îmbunătățirea sprijinului acordat victimelor discriminării, inclusiv ale discriminării salariale. În 2018, Comisia a lansat o evaluare a dispozițiilor privind egalitatea salarială⁵, care constituie baza propunerilor legislative ulterioare privind măsurile de transparență salarială obligatorii din 2020, astfel cum s-a indicat în Orientările politice ale Comisiei 2019-2024 și în programul de lucru al Comisiei pentru 2020.

Până la sfârșitul perioadei de punere în aplicare a planului de acțiune, în octombrie 2019, toate cele 24 de puncte de acțiune fuseseră finalizate integral sau parțial. Unele acțiuni au condus la obținerea unor rezultate foarte tangibile, sub forma unor legislații și politici noi, iar o mare majoritate a acțiunilor vor continua în cadrul diverselor politici ale Comisiei. Prezentul raport este o contribuție la obiectivul de a combate diferența de remunerare între femei și bărbați. Raportul analizează acțiunile puse în aplicare, dezbatte unele dintre realizările principale obținute în cadrul planului de acțiune și deschide calea pentru alte inițiative care vizează asigurarea respectării principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau pentru o muncă echivalentă.

2 DATELE PRIVIND DIFERENȚA DE REMUNERARE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ INDICĂ ÎNREGISTRAREA UNOR PROGRESE LENTE

Prin intermediul mai multor puncte de acțiune din planul de acțiune (10, 17, 18) Comisia a fost invitată să colecteze date privind diferența de remunerare între femei și bărbați. Comisia raportează periodic cu privire la diferențele de remunerare, de venituri și de pensii din statele membre în raportul său anual privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în Uniunea Europeană. Aceste date⁶ (punctul de acțiune 17) ilustrează o subsalarizare structurală

³ Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, JO L 188, 12.7.2019, p. 79-93.

⁴ Recomandarea (UE) 2018/951 a Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității, C/2018/3850, JO L 167, 4.7.2018, p. 28-35.

⁵ Rezultatele evaluării sunt prezentate într-un document de lucru al serviciilor Comisiei publicat concomitent cu prezentul raport. A se vedea Evaluarea dispozițiilor relevante din Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului „egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare” prevăzut în tratat, SWD(2020) 50.

⁶ Raportul din 2019 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în UE și rapoartele din anii precedenți sunt disponibile pe [site-ul web](#) al Oficiului pentru Publicații al Uniunii Europene. A se vedea, de asemenea, datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați din 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Datele privind disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile au fost puse la dispoziția publicului în baza de date a Eurostat, a

clară și persistentă a femeilor în UE. În timpul punerii în aplicare a planului de acțiune, **diferența de remunerare medie între femei și bărbați în statele membre a scăzut de la 16 procente în 2017 la 15,7 procente în 2018**. Dacă, pe lângă diferența de remunerare între femei și bărbați, se iau în considerare diferențele legate de timpul de lucru și durata vieții profesionale, în total, între femei și bărbați, se poate observa o diferență mai mare între femei și bărbați în ceea ce privește independența lor economică. În 2014, această diferență de gen legată de câștigurile globale a atins aproape 40 de procente în Uniune⁷. Unul dintre motivele diferenței de remunerare globale este că, în medie, femeile lucrează mai puține ore remunerate decât bărbații. Prin urmare, în total, 78 % dintre persoanele care contribuie cu al doilea venit la venitul familiei în Uniune sunt femei.

Potrivit datelor Eurostat, diferența medie de remunerare între femei și bărbați în statele membre ale UE a scăzut doar marginal, de la 16 procente în 2017 la 15,7 procente în 2018.

În cadrul planului de acțiune, Comisia a urmărit să obțină și o înțelegere mai profundă a diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Potrivit mai multor studii⁸ referitoare la factorii care afectează diferența de remunerare între femei și bărbați, caracteristicile personale, specifice locului de muncă sau întreprinderii, ale bărbaților și femeilor care lucrează **nu pot explica aproximativ două treimi din diferența medie de remunerare**. De exemplu, participarea mai scăzută a femeilor pe piața forței de muncă, timpul de muncă mai redus petrecut de femei în munca remunerată, procentul mare al femeilor care lucrează cu fracțiuni de normă, precum și faptul că femeile sunt adesea îngrijitorii principali ai familiei sunt prezentate ca motive care explică diferența de remunerare⁹.

Diferențele salariale, împreună cu diferențele legate de intensitatea muncii și vechimea în muncă, s-au materializat ulterior într-o **disparitate de gen medie în ceea ce privește pensiile estimată la 30,1 procente** în Uniune, pentru categoria de vârstă de minimum 65 de ani în 2018¹⁰. La rândul său, aceasta conduce adesea la un risc mai ridicat de sărăcie pentru femeile mai în vârstă. În 2018, în șase state membre, rata riscului de sărăcie a fost cu mai mult de zece puncte procentuale mai mare pentru pensionarii de sex feminin decât pentru pensionarii de sex masculin¹¹. De asemenea, Raportul privind adecvarea pensiilor (punctul de acțiune 17) subliniază faptul că sistemele actuale de pensii compensează doar într-o măsură foarte scăzută

se vedea „Disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile pe categorii de vârstă – sondajul EU-SILC” la adresa https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en și „Disparitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește pensiile pe categorii de vârstă – sondajul EU-SILC” la adresa https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Datele din acest document vizează UE-28, în concordanță cu punerea în aplicare a planului de acțiune pentru 2017-2019.

⁷ A se vedea: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Cele mai recente date referitoare la acest indicator sunt pentru anul 2014.

⁸ A se vedea, de exemplu <https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1> și Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data” (O defalcare a diferenței de remunerare neajustate între femei și bărbați utilizând datele sondajului privind structura veniturilor). Eurostat, Documente de lucru statistice, 2018, se poate consulta la: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ A se vedea <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ Raportul pe 2019 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în UE, p. 68. Se poate consulta la adresa: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, „Closing the gender pension gap?” (Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile?), se poate consulta la adresa <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Lituania, Estonia, Bulgaria, Cehia, Letonia și România. Eurostat, *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year* (Rata riscului de sărăcie pe praguri de sărăcie și cea mai frecventă activitate în anul precedent) – sondajele EU-SILC și ECHP, 2018.

carierelor neliniare ale femeilor, iar femeile mai în vârstă rămân principalii beneficiari ai regimurilor de venituri minime¹².

În 2018, diferența medie dintre pensiile femeilor și bărbaților în Uniunea Europeană a fost de 30,1 procente. Aceasta contribuie la disparități de gen legate de veniturile la bătrânețe.

În ceea ce privește datele privind segregarea profesională, potrivit raportului intitulat She Figures pentru 2018, publicat de Comisie¹³, în general, femeile depășesc numărul bărbaților în cadrul învățământului științific la nivel universitar și postuniversitar, iar la nivelul școlii doctorale, a fost atins un echilibru de gen amplu.

Cu toate acestea, femeile și bărbații sunt în continuare distribuiți în mod inegal în diferite domenii științifice, ceea ce demonstrează persistența stereotipurilor de gen. Stereotipurile sunt deosebit de puternice în domeniul științelor, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM), unde femeile sunt în continuare subreprezentate la toate nivelurile (cu 32 de procente din femei la nivelul licenței, al masterului sau la niveluri echivalente) până la funcțiile academice superioare (unde, în medie, 15 % dintre studenți sunt femei). Procentul lucrătoarelor este mai mare în locurile de muncă din sectorul public, precum asistența medicală, educația și asistența socială.

3 COMBATEREA DIFERENȚEI DE REMUNERARE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI – EXEMPLE DE MĂSURI ÎNTREPRINSE ÎN CADRUL PLANULUI DE ACȚIUNE

Planul de acțiune a inclus 24 de puncte de acțiune grupate în opt acțiuni. Prezentul capitol va descrie câteva exemple de acțiuni întreprinse în cadrul planului de acțiune. O descriere mai detaliată a punerii în aplicare a tuturor acțiunilor este disponibilă în documentul de lucru al serviciilor Comisiei din anexă.

3.1 Inițiativa privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată

Comunicarea Comisiei intitulată „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează”¹⁴, precum și Propunerea de directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor¹⁵ sunt rezultatele principale ale Pilonului european al drepturilor sociale. Obiectivul acestui pachet de măsuri complementare, care se consolidează reciproc, a fost acela de a soluționa subreprezentarea femeilor pe piața forței de muncă prin abordarea unuia dintre factorii principali ai acesteia, și anume distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați (punctul de acțiune 14).

¹² *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU* (Raportul privind adecvarea pensiilor pentru 2018: adecvarea actuală și viitoare a veniturilor persoanelor în vârstă din UE). Se poate consulta la adresa: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁴ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor. O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează, COM(2017) 252 final.

¹⁵ Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, COM(2017) 253 final.

Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a fost adoptată la 20 iunie 2019¹⁶. Obiectivul său este de a moderniza cadrul juridic al Uniunii pentru concediile din motive familiale și pentru formulele flexibile de lucru. Directiva stabilește dreptul taților la concediu de paternitate remunerat (10 zile lucrătoare plătite la nivelul concediului de boală la nivel național), precum și dreptul la patru luni de concediu de creștere a copilului pentru fiecare părinte, din care cel puțin două luni nu pot fi transferate de la un părinte la altul și trebuie remunerate în mod adecvat (la un nivel stabilit de fiecare stat membru). În plus, fiecare îngrijitor – definit ca un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave – are dreptul la concediu de îngrijitor de cel puțin cinci zile lucrătoare pe an. În cele din urmă, părinții cu copii cu vârste mai mici de opt ani și îngrijitorii au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru (formule de lucru la distanță, programe de lucru flexibile și timp de lucru redus). Statele membre au la dispoziție trei ani (până la 2 august 2022)¹⁷ să transpună directiva în legislația națională. Comisia va monitoriza îndeaproape procesul de punere în aplicare și va oferi statelor membre sprijinul necesar.

Inițiativa privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a inclus și o serie de măsuri nelegislative. Pentru punerea în aplicare a acestora, Comisia, împreună cu Rețeaua europeană a organismelor de promovare a egalității (EQUINET), a organizat un seminar de consolidare a capacităților privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru organismele de promovare a egalității și inspectoratele de muncă. Programul „Drepturi, egalitate și cetățenie” (DEC) a finanțat și proiecte¹⁸ privind combaterea stereotipurilor de gen pentru a încuraja o utilizare mai echilibrată din punctul de vedere al genului a concediilor din motive familiale și a formulelor flexibile de lucru. Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI) a finanțat proiecte pentru promovarea strategiilor inovatoare privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în vederea reconcilierii responsabilităților profesionale și de îngrijire¹⁹. În plus, rețeaua europeană de experți judiciari în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și în domeniul nediscriminării a efectuat un studiu privind îmbunătățirea protecției împotriva discriminării și a concedierii pentru gravide și lucrătorii care își iau concedii din motive familiale²⁰, iar Comisia a adoptat un raport referitor la situația obiectivelor de la Barcelona privind accesul copiilor care nu au împlinit vârsta de școlarizare obligatorie la servicii de îngrijire²¹.

În cele din urmă, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială, care sunt comitete consultative în materie de politici ale miniștrilor din cadrul Consiliului Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale (EPSCO), dezvoltă și îmbunătățesc indicatori privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, inclusiv privind utilizarea

¹⁶ Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, JO L 188 din 12.7.2019, p. 79.

¹⁷ Totuși, statele membre au la dispoziție cinci ani (până la 2 august 2024) să transpună obligația de a plăti ultimele două săptămâni de concediu pentru creșterea copilului (din cele două luni netransferabile, plătite în mod adecvat).

¹⁸ Proiectele selectate sunt disponibile la adresa:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Proiectele selectate sunt disponibile la adresa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Rețeaua europeană de experți judiciari în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și în domeniul nediscriminării, Concediul din motive familiale: asigurarea respectării protecției împotriva concedierii și a tratamentului nefavorabil, 2018. Se poate consulta la adresa <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Raport al Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind dezvoltarea structurilor de îngrijire pentru copiii de vârstă mică în vederea sporirii participării femeilor la piața forței de muncă, a obținerii echilibrului între viața profesională și cea privată pentru părinții care lucrează și a realizării unei creșteri durabile și favorabile incluziunii în Europa („obiectivele de la Barcelona”), se poate consulta la adresa https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

concediilor și a formulelor flexibile de lucru și privind îngrijirea copiilor și îngrijirea pe termen lung. De asemenea, îngrijirea copiilor și îngrijirea pe termen lung, precum și factorii de descurajare de natură economică pentru persoanele care contribuie cu al doilea venit la venitul familiei se evaluează și în contextul semestrului european (punctul de acțiune 24). Prin intermediul fondurilor structurale și de investiții europene este disponibilă finanțare pentru îmbunătățirea acestor servicii. Acțiunile de mai sus au contribuit la abordarea stereotipurilor despre rolul bărbaților și al femeilor în societate și, prin urmare, a uneia dintre cauzele principale ale diferenței de remunerare între femei și bărbați.

3.2 Platforma UE pentru schimbare, în vederea creșterii ratei de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și a egalității de șanse în sectorul transporturilor

Astfel cum s-a menționat în planul de acțiune, segregarea profesională sectorială este unul dintre factorii principali ai diferenței de remunerare între femei și bărbați. Pentru abordarea acesteia, planul de acțiune a inclus o serie de măsuri menite să combată segregarea în diferite profesii și sectoare, cum ar fi punerea în aplicare a inițiativelor specifice pentru a eradică stereotipurile privind competențele, abilitățile și rolurile femeilor și ale bărbaților.

Unul dintre sectoarele vizate a fost sectorul transporturilor, pentru care Comisia s-a angajat să ia o serie de măsuri în cadrul planului de acțiune (punctul de acțiune 9). Sectorul transporturilor este dominat puternic de bărbați, având în vedere că doar 22 % dintre lucrătorii din sector sunt femei²². De asemenea, în ceea ce privește profesiile individuale din cadrul sectorului, chiar dacă femeile sunt reprezentate mai mult sau mai puțin egal în funcții administrative, acestea sunt în continuare subreprezentate în funcții de conducere mai bine plătite, precum și în locuri de muncă tehnice și mobile. Femeile reprezintă, de exemplu, mai puțin de cinci procente din piloți, dar formează majoritatea echipajului de cabină.

Pentru a crește rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor în sectorul transporturilor, Comisia a dezvoltat o serie de instrumente orientate către acțiuni, adaptate nevoilor sectorului. Platforma „**Femeile și transporturile – O platformă a UE pentru schimbare**” a fost lansată la 27 noiembrie 2017²³. Părțile interesate, precum statele membre, organizațiile de transport din UE și agențiile și organisme UE, se pot alătura platformei și se pot angaja să crească rata de ocupare a femeilor și să combată segregarea profesională prin acțiuni specifice. Acestea pot semna o declarație referitoare la egalitatea de șanse a femeilor și bărbaților din sectorul transportului, angajându-se astfel să promoveze remunerarea egală ca parte a unei culturi organizaționale pozitive.

Deși implicarea globală a părților interesate ale platformei este tangibilă, iar numărul de acțiuni este în creștere, angajamentele de mai sus trebuie să fie monitorizate la nivel național și local. Pentru a facilita acest lucru, Comisia a lansat și **Rețeaua europeană a ambasadorilor diversității în sectorul transporturilor**²⁴.

În plus, Comisia a finanțat și a publicat un raport de analiză pentru identificarea costurilor și a beneficiilor angajării femeilor în sectorul transporturilor, completat de o listă de măsuri propuse de autorii raportului în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen, de exemplu, prin eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați²⁵. Aceste recomandări se bazează

²² Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ *Business case to increase female employment in transport* (Studiu de caz pentru creșterea ratei de ocupare a femeilor în sectorul transporturilor). Raport final, 2018. Se poate consulta la adresa:

<https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

pe studii de caz concrete colectate din cadrul sectorului. Ele vizează (1) recrutarea, formarea și evoluția carierei (inclusiv măsuri împotriva stereotipurilor și a prejudecăților de gen), (2) sensibilizarea (inclusiv raportarea cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați), (3) măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și (4) măsuri privind sănătatea și siguranța (inclusiv măsuri împotriva violenței și a hărțuirii în contexte profesionale). Studiul a inclus și recomandări pentru întreprinderile de transport, inclusiv privind nevoia ca acestea să înceapă să raporteze cu privire la diferența de remunerare între femei și bărbați la nivel de întreprindere. Printre măsurile menite să elimine diferența de remunerare între femei și bărbați s-a numărat stabilirea unor criterii transparente privind salarizarea și a unor politici pentru eliminarea diferenței de remunerare în cadrul întreprinderilor.

Ca prim pas în abordarea subreprezentării femeilor în sectorul transporturilor, raportul de analiză recomandă întreprinderilor să înceapă să utilizeze o serie de indicatori ușor de colectat, pe criterii de gen, pentru a monitoriza performanța întreprinderii.

Comisia a lansat mai multe studii care vor fi disponibile la începutul anului 2021 pentru a aborda barierele cu care se confruntă femeile atunci când încep să își desfășoare activitatea în profesii din sectorul transporturilor. Primul studiu analizează echilibrul dintre viața profesională și cea privată (și anume, ce se poate face la nivelul fiecărei întreprinderi de transport într-un mod durabil din punct de vedere financiar pentru a le permite lucrătorilor să își reconcilieze într-o măsură mai mare programul de lucru cu viața privată), în timp ce al doilea studiu oferă un set de instrumente pentru cadrele didactice, astfel încât acestea să poată combate mai bine stereotipurile de gen de la o vârstă fragedă. Un al treilea studiu, orientat spre viitor, va evalua efectele digitalizării transportului fie ca provocare, fie ca oportunitate pentru femei și va evalua dacă ar trebui să se ia măsuri specifice pentru însoțirea acestei tranziții. Un studiu suplimentar a analizat participarea femeilor la activitățile de cercetare și inovare legate de sectorul transporturilor și a furnizat recomandări de cercetare pentru eliminarea barierelor în calea egalității de șanse a femeilor în sectorul transporturilor²⁶.

3.3 Promovarea schimbării instituționale prin planuri pentru egalitatea de gen în vederea promovării egalității în carierele științifice

Un alt sector pentru care au fost prevăzute măsuri specifice în planul de acțiune a fost sectorul cercetării și inovării (punctul de acțiune 8). Între 2017 și 2019, Comisia a finanțat acțiuni pentru promovarea egalității de gen în sectorul cercetării și al inovării prin intermediul **programului de lucru intitulat Știința cu și pentru societate** din cadrul programului-cadru Orizont 2020²⁷. De asemenea, s-a acordat sprijin financiar pentru 10 proiecte colaborative care au implicat aproape 60 de organizații de cercetare în punerea în aplicare a planurilor pentru egalitatea de gen²⁸. În plus, au fost înființate șapte comunități de practică tematice și

²⁶ *Women in European Transport with a focus on Research and Innovation* (Femeile în sectorul european al transporturilor, cu accent pe cercetare și inovare). Uniunea Europeană 2019. Se poate consulta la adresa: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Proiectele colaborative din cadrul planului privind egalitatea de gen (GEP) R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs și CALIPER, toate incluse în rubrica „Proiecte finanțate prin Al șaptelea program-cadru și prin programul-cadru Orizont 2020” la adresa: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, precum și cel de al zecelea proiect din cadrul GEP, selectat de asemenea prin programul de lucru pentru 2019 și care așteaptă semnarea acordului de grant.

geografice pentru a permite partajarea de cunoștințe privind planurile pentru egalitatea de gen²⁹. Pentru a completa această abordare cuprinzătoare, un proiect dedicat a sprijinit, cu resurse disponibile public, înființarea unei academii de formare privind egalitatea de gen pentru sectorul cercetării și inovării³⁰. Rezultatele și bunele practici obținute ca urmare a proiectelor sunt, de asemenea, incluse în **instrumentul privind egalitatea de gen în mediul universitar și în cercetare (GEAR)**³¹, găzduit de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Instrumentul privind egalitatea de gen în mediul universitar și în cercetare (GEAR) oferă universităților și organizațiilor de cercetare bune practici și consiliere cu privire la stabilirea planurilor privind egalitatea de gen și la evaluarea impacturilor acestora.

În plus, **She Figures**, publicația emblematică a Comisiei privind tendințele principale în ceea ce privește egalitatea de gen în domeniul științei și cercetării, este publicată o dată la trei ani. Ediția din 2018³², publicată la 8 martie 2019, include date cuprinzătoare privind diferența de remunerare între femeile și bărbații din sectorul cercetării și dezvoltării științifice. Diferența de remunerare între femeile și bărbații din sectorul cercetării și inovării este în continuare ușor superioară comparativ cu diferența din economia totală a Uniunii Europene (17 % față de 16,6 % potrivit datelor din 2014). Publicația *She Figures* este utilizată de statele membre ca instrument de analiză comparativă pentru procesul național de elaborare a politicilor, întrucât datele oferă informații cu privire la disparitățile de gen predominante din fiecare stat membru.

Întrucât atragerea mai multor femei în sectorul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) ar putea sta la baza unor noi tendințe, precum apariția unor întreprinderi nou-înființate conduse de femei, **Premiul UE pentru femeile inovatoare** evidențiază realizările femeilor în domeniul științei și contribuie la abordarea stereotipurilor legate de competențele, abilitățile și rolurile femeilor și ale bărbaților. Prin urmare, în 2017, 2018 și 2019, Comisia a continuat să celebreze femeile în funcții de conducere, care sunt un exemplu în inovarea bazată pe cercetare, prin Premiul UE pentru femeile inovatoare, care este acordat femeilor care au reușit să realizeze inovații revoluționare și care onorează realizările remarcabile ale femeilor-antreprenor. Câștigătoarele din anii precedenți au inspirat femei din întreaga Europă și din afara acesteia să lanseze inovații strălucite și să își înființeze propriile întreprinderi.

3.4 O mai bună aplicare a principiului egalității de remunerare

În ceea ce privește aplicarea principiului egalității de remunerare în general, planul de acțiune a prevăzut evaluarea de către Comisie a posibilității de a aduce amendamente specifice Directivei privind egalitatea de gen (reformare)³³, precum și a nevoii și a posibilității de a prevedea obligativitatea unora sau a tuturor măsurilor prevăzute în Recomandarea din 2014 privind transparența remunerării³⁴ (a se vedea punctul de acțiune 1). Comisia a pus în aplicare acest angajament prin inițierea, în octombrie 2018, a unei **evaluări a dispozițiilor relevante ale Directivei 2006/54/CE** care pun în aplicare principiul „egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare” prevăzut în tratat. Rezultatele complete

²⁹ Proiectul ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> și <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Proiectul GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> și <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

³³ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36.

³⁴ Recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență, COM(2014) 1405 final.

ale evaluării sunt prezentate într-un document de lucru al serviciilor Comisiei³⁵ publicat concomitent cu prezentul raport.

Evaluarea a examinat modul în care au fost aplicate în practică dispozițiile juridice existente privind egalitatea de remunerare, abordările adoptate de statele membre pentru punerea în aplicare a acestor dispoziții, măsura în care obiectivele lor inițiale au fost atinse, cât de eficace a fost asigurată respectarea lor, precum și impactul global pe care aceste dispoziții l-au avut asupra eliminării diferenței de remunerare între femei și bărbați. Mai exact, evaluarea s-a concentrat pe aplicarea și asigurarea respectării Directivei privind egalitatea de gen (reformare) după adoptarea Recomandării din 2014 privind transparența remunerării.

Evaluarea confirmă faptul că, **datorită cadrului juridic existent, au avut loc schimbări semnificative la nivel național în întreaga Uniune.** Cu toate acestea, statele membre continuă să se confrunte cu provocări în punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de remunerare în sensul că, de exemplu, acestea pot defini în mod diferit conceptele juridice cheie precum „remunerare” și „remunerare egală pentru muncă de aceeași valoare” în legislațiile lor naționale; diferențele legate de discriminarea salarială sunt adesea nedetectate din cauza lipsei de transparență în ceea ce privește nivelurile de remunerare; iar stabilirea cu dovezi concrete a faptului că discriminarea a avut loc rămâne în continuare o provocare. Constatările subliniază și dificultățile cu care se confruntă fiecare victimă a discriminării salariale atunci când depune plângeri fără reprezentare sau asistență juridică. De asemenea, în general, nivelurile amenzilor și ale compensațiilor nu au fost suficient de disuasive.

În plus, prin intermediul planului de acțiune, Comisia a fost invitată să furnizeze orientări privind principiul egalității de remunerare și să crească gradul de sensibilizare cu privire la acesta (punctele de acțiune 20 și 21). În acest scop, în noiembrie 2019, rețeaua europeană de experți judiciari în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și în domeniul nediscriminării a publicat **studiul „Cazuri naționale și bune practici referitoare la remunerarea egală”**³⁶. Studiul include o compilație a jurisprudenței privind remunerarea egală din 28 de state membre ale UE și din trei țări ale Spațiului Economic European și prezintă bune practici și o analiză a soluțiilor adoptate la nivel național. În plus, în noiembrie 2019, Comisia a publicat un **rezumat actualizat al jurisprudenței privind remunerarea egală** a Curții de Justiție a Uniunii Europene³⁷.

4 COMUNICARE ȘI COOPERARE

4.1 Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați împreună cu statele membre

Planul de acțiune a încurajat Comisia să caute sinergiile între măsurile luate de părțile interesate principale de la nivelul european, național și al întreprinderilor pentru a garanta punerea sa în aplicare eficace. Prin urmare, Comisia a implicat o serie largă de părți interesate în măsurile pe care le-a luat pentru a pune în aplicare angajamentele stabilite în planul de acțiune.

Prin intermediul Grupului la nivel înalt pentru integrarea perspectivei de gen, care reunește reprezentanți de rang înalt responsabili cu integrarea perspectivei de gen în statele membre, Comisia a transmis statelor membre informații privind planul de acțiune (punctul de

³⁵ Evaluarea dispozițiilor relevante ale Directivei 2006/54/CE care pun în aplicare principiul „egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare” prevăzut în tratat, SWD(2020) 50.

³⁶ Se poate consulta la adresa: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Prezentarea generală a jurisprudenței de referință a Curții de Justiție a Uniunii Europene. Se poate consulta la adresa: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

acțiune 3). În 2018, grupul la nivel înalt a dezbătut planul în cadrul președinției bulgare a Consiliului și a furnizat exemple de măsuri luate în statele membre pentru a elimina diferența de remunerare între femei și bărbați. Implicarea societății civile și participarea activă a partenerilor sociali, precum și măsurile de creștere a gradului de conștientizare și privind transparența remunerării au fost considerate elemente importante pentru eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați. Președinția bulgară a organizat și o dezbatere ministerială pe tema „Eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați” în cadrul Consiliului EPSCO din martie 2018.

Aceste eforturi au continuat pe durata președinției române, în 2019, când grupul la nivel înalt a dezbătut interdependențele dintre diferența de remunerare între femei și bărbați și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, pornind de la nota de cercetare a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați³⁸. De asemenea, nota a stat la baza **Concluziilor Consiliului privind „Eliminarea disparității de remunerare în funcție de gen: principalele politici și măsuri”**³⁹ adoptate în iunie 2019. Concluziile invită statele membre să îmbunătățească măsurile existente sau să introducă noi măsuri pentru a asigura punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de remunerare. Pornind de la Recomandarea din 2014 privind transparența remunerării, aceste măsuri ar putea include măsuri de îmbunătățire a transparenței remunerării. În plus, în **Concluziile Consiliului privind economia bunăstării**⁴⁰ adoptate la 24 octombrie 2019 pe durata președinției finlandeze, Consiliul a invitat statele membre și Comisia Europeană „să pună în aplicare măsuri concrete și eficiente pentru a elimina disparitățile de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și retribuția, dincolo de actualul Plan de acțiune al UE referitor la combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați și să abordeze impactul acestora asupra disparității de gen în ceea ce privește pensiile”.

De asemenea, Comisia a continuat să sprijine eforturile statelor membre pentru combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați prin intermediul procesului **semestrului european** (punctul de acțiune 24). Mai exact, semestrul european a permis Comisiei să evidențieze cauzele profunde ale diferenței de remunerare între femei și bărbați din statele membre, precum munca cu fracțiune de normă realizată în mod disproporționat de către femei din cauza lipsei investițiilor în facilități adecvate de îngrijire a copiilor sau a măsurilor fiscale de descurajare care împiedică persoana care contribuie cu al doilea venit la venitul familiei să lucreze sau să lucreze mai mult. În 2018, diferența de remunerare între femei și bărbați a fost abordată în rapoartele de țară a opt state membre⁴¹, iar o recomandare specifică fiecărei țări privind diferența de remunerare între femei și bărbați a fost emisă pentru un stat membru⁴². În 2019, diferența de remunerare a fost abordată în rapoartele de țară a 11 state membre⁴³, iar o recomandare specifică fiecărei țări privind diferența de remunerare între femei și bărbați a fost emisă pentru un stat membru⁴⁴. Comisia a continuat să coopereze cu statele membre și prin intermediul grupului la nivel înalt, informându-l cu privire la constatările referitoare la

³⁸ Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE): *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance* (Combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați: doar împreună cu un echilibru îmbunătățit între viața profesională și cea privată), 2019. Se poate consulta la adresa: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/ro/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/ro/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estonia.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estonia.

diferența de remunerare între femei și bărbați făcute în cadrul procesului semestrului european.

În cele din urmă, în mai 2019, **un seminar de învățare reciprocă privind combaterea diferențelor de remunerare între femei și bărbați**, cauzele profunde ale acestora și bunele practici pentru abordarea lor a fost organizat în Islanda pentru reprezentanții statelor membre (punctul de acțiune 22)⁴⁵.

4.2 Implicare puternică din partea Parlamentului European și a altor părți interesate

Din cauza numeroaselor cauze profunde și a răspândirii transsectoriale ample a diferenței de remunerare între femei și bărbați, implicarea puternică a părților interesate este de o importanță fundamentală pentru combaterea acesteia. Din acest motiv, Comisia a dorit să implice în mod activ părțile interesate și să creeze sinergii în punerea în aplicare a planului de acțiune.

În timpul punerii în aplicare a planului de acțiune, Parlamentul European a subliniat, de asemenea, în numeroase rânduri, persistența și cauzele profunde ale diferenței de remunerare între femei și bărbați. Prin rezoluțiile sale, Parlamentul European a solicitat în mod consecvent părților interesate să combată diferența de remunerare între femei și bărbați și să prevină decalajul în materie de pensii între bărbați și femei⁴⁶. Făcând referire la planul de acțiune, Parlamentul European a invitat Comisia să propună o directivă privind transparența salarială pentru a reduce diferența de remunerare între femei și bărbați⁴⁷. În plus, diferența de remunerare între femei și bărbați a fost dezbătută de comisiile parlamentare relevante⁴⁸. De asemenea, în aprilie 2018, Comitetul Economic și Social European a publicat un aviz privind planul de acțiune⁴⁹.

Pentru a ajunge la **părțile interesate de la nivel național**, Comisia a sprijinit proiecte transnaționale privind combaterea stereotipurilor și a segregării prin opt granturi acordate pentru proiecte desfășurate între 2017 și 2019⁵⁰ (punctul de acțiune 4). În special, aceste proiecte au promovat bunele practici în combaterea rolurilor de gen și a stereotipurilor de gen contraproductive în educație, formare și la locul de muncă. Comisia a încurajat și participarea numeroaselor părți interesate la punerea în aplicare a proiectelor, urmărind să implice partenerii sociali, prestatorii de servicii publice, serviciile de orientare profesională, organizațiile societății civile, școlile și universitățile, precum și părțile interesate locale și regionale sau sectorul privat, acolo unde acest lucru a fost posibil. În plus, evaluarea impactului comportamental al proiectelor a fost încurajată pentru a genera dovezi privind

⁴⁵ Pentru materialele aferente, a se vedea https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ A se vedea, de exemplu, Rezoluția Parlamentului European din 10 octombrie 2019 referitoare la politicile de ocupare a forței de muncă și politicile sociale ale zonei euro (2019/2111(INI)), Rezoluția Parlamentului European din 17 aprilie 2018 referitoare la egalitatea de gen în sectorul mass-mediei din UE (2017/2210(INI)). A se vedea și Rezoluția Parlamentului European din 30 ianuarie 2020 referitoare la diferența de remunerare între femei și bărbați (2019/2870(RSP)), adoptată în afara perioadei de punere în aplicare a planului de acțiune.

⁴⁷ Rezoluția Parlamentului European din 30 ianuarie 2020 referitoare la diferența de remunerare între femei și bărbați (2019/2870(RSP)), Rezoluția Parlamentului European din 15 ianuarie 2019 referitoare la egalitatea de gen și politicile fiscale în UE (2018/2095(INI)) și Rezoluția Parlamentului European din 10 octombrie 2019 referitoare la politicile de ocupare a forței de muncă și politicile sociale ale zonei euro (2019/2111(INI)).

⁴⁸ De exemplu, audierea din cadrul Comisiei FEMM din 9 iulie 2018 referitoare la Planul de acțiune al UE privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați.

⁴⁹ Consiliul Economic și Social European, Aviz privind Planul de acțiune al UE 2017-2019 – Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, aprilie 2018, se poate consulta la adresa <https://www.eesc.europa.eu/ro/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Pentru proiectele selectate, a se vedea:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

factorii care creează schimbări concrete în atitudinea oamenilor față de rolurile și stereotipurile de gen. Comisia a facilitat partajarea de bune practici și de lecții învățate cu partenerii sociali, contribuind la eforturile de sprijinire a activităților care vizează combaterea stereotipurilor ce conduc la tratamentul diferențiat al femeilor și al bărbaților în diferite sectoare profesionale (punctul de acțiune 5).

Prin intermediul dialogului social sectorial în educație, Comisia a finanțat și un proiect privind egalitatea de gen, derulat de ETUCE⁵¹. Intitulat „Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue” (Dialogul social și egalitatea de gen: capacitatea sindicatelor din educație să abordeze egalitatea de gen în meseria de profesor prin dialogul social), proiectul a fost desfășurat între 2017 și 2019 și a vizat îmbunătățirea statutului profesional al cadrelor didactice, al formatorilor și al directorilor unităților de învățământ și creșterea atractivității meseriei de profesor atât pentru bărbați, cât și pentru femei (punctul de acțiune 10). În plus, sunt în derulare proiecte în cadrul programului „Drepturi, egalitate și cetățenie” care vizează îmbunătățirea echilibrului de gen în funcțiile economice și sunt finanțate de Comisie în 2019. Aceste proiecte vizează femeile în funcții cu putere de decizie, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și promovarea echilibrului de gen în gestionarea corporativă și politică⁵².

În octombrie 2018, a avut loc la Praga un forum anual al Cartelor diversității din UE (punctul de acțiune 6). Acesta a reunit **experți în diversitate, precum și reprezentanți ai întreprinderilor și ai sectorului public**, care au făcut schimb de bune practici privind nediscriminarea și incluziunea în sectorul privat. Forumul a evidențiat studiul de caz pentru diversitatea de gen în funcțiile cu rang înalt din cadrul întreprinderilor și nevoia de a acorda atenție angajării, retenției și avansării femeilor în cadrul întreprinderilor, precum și de a depăși prejudecățile de gen.

De asemenea, Comisia s-a implicat într-un **dialog cu partenerii sociali europeni** pentru a promova și adopta măsuri relevante care să contribuie la combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați (punctul de acțiune 13). În iunie 2018 a avut loc un seminar cu partenerii sociali pe tema „Tackling the gender pay gap and promoting childcare” (Combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați și promovarea îngrijirii copiilor), iar la 7 mai 2019 a avut loc un seminar tematic sub forma unui dialog între Comisie și partenerii sociali pentru a dezbate rolul, costurile și beneficiile transparenței salariale.

În ceea ce privește nevoia de a îmbunătăți reprezentarea femeilor în procesul de luare a deciziilor politice, subiectul a fost discutat în cadrul Colocviului din 2017 privind drepturile fundamentale pe tema „Women's Rights in Turbulent Times” (Drepturile femeilor în vremuri tulburi), care a inclus o sesiune plenară privind „Equal participation at work and in politics: a fundamental rights prerequisite” (Participarea egală la locul de muncă și în politică: o condiție necesară pentru garantarea drepturilor fundamentale)⁵³. În 2018, colocviul a inclus o sesiune privind sprijinirea participării ample în societățile democratice⁵⁴. În plus, în cadrul Zilelor Europene ale Dezvoltării din iunie 2018 s-a organizat o masă de lucru la nivel înalt pe tema „Raising women's participation in decision-making: engaging men as change agents” (Creșterea participării femeilor la procesul de luare a deciziilor: implicarea bărbaților ca

⁵¹ Partener european social recunoscut, care reprezintă lucrătorii din sectorul educației.

⁵² Cererea de propuneri și proiectele selectate sunt disponibile la adresa: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

agenți ai schimbării). Aceste evenimente au permis factorilor de decizie politică de rang înalt de la nivel internațional, național și european, organizațiilor societății civile, mass-mediei și reprezentanților platformelor de comunicare socială, sectorului afacerilor și educației, juriștilor și tineretului să facă schimb de idei și de experiențe pentru a îmbunătăți reprezentarea femeilor în procesul de luare a deciziilor politice (punctul de acțiune 13). Acestea au contribuit, de asemenea, la sprijinirea practicilor care vizează îmbunătățirea echilibrului de gen în procesele și funcțiile de luare a deciziilor din diferite sectoare și la combaterea segregării verticale.

5 PROVOCĂRI ȘI CALEA DE URMAT

5.1 Planul de acțiune a pregătit terenul pentru noi angajamente

Prezentul raport de punere în aplicare a planului de acțiune confirmă că toate cele 24 de puncte de acțiune ale planului de acțiune au fost finalizate integral sau parțial. În plus, punerea în aplicare a mării majorității a punctelor de acțiune va continua în cadrul unor inițiative de politică separate. Aceasta indică o monitorizare globală foarte bună, precum și necesitatea de acțiuni ulterioare specifice și constante pentru combaterea acestei forme de discriminare persistente pe criterii de gen.

O descriere detaliată a măsurilor concrete luate pentru a pune în aplicare fiecare acțiune a fost anexată la prezentul raport de punere în aplicare. În pofida confirmării numeroaselor acțiuni întreprinse de Comisie pentru eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați, lista de măsuri concrete arată și că există în continuare mai multe domenii în care ar fi necesare mai multe acțiuni pentru a aborda diferența de remunerare între femei și bărbați în mod semnificativ. Planul de acțiune a avut ca scop să demonstreze angajamentul politic al Comisiei în vederea combaterii diferenței de remunerare între femei și bărbați și a reușit cu succes să transpună acest angajament într-o listă de acțiuni concrete. Cu toate acestea, Comisia a fost invitată să caute sinergii între măsurile luate de părțile interesate principale de la nivelul european, național și al întreprinderilor. Descrierea anexată a măsurilor concrete arată că au fost depuse și continuă să fie depuse numeroase eforturi pentru a ajunge la părțile interesate, a căror implicare este necesară pentru realizarea schimbării. În unele cazuri, aceste eforturi ar fi putut fi mai substanțiale.

În plus, s-ar fi putut lua mai multe măsuri pentru abordarea segregării în sectoarele în care femeile sunt suprareprezentate în mod tradițional, cum ar fi educația, îngrijirea și asistența medicală. În mod similar, ar fi fost utile eforturi suplimentare pentru a realiza schimbări în ceea ce privește subreprezentarea femeilor în procesul de luare a deciziilor politice și de la nivelul întreprinderilor.

Cele mai recente date din 2018 arată că s-au înregistrat progrese foarte lente în combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparității de gen în ceea ce privește pensiile în timpul perioadei de punere în aplicare a planului de acțiune (cu 0,3 puncte procentuale pentru diferența de remunerare între femei și bărbați între 2017 și 2018 pentru UE-28). În pofida tendinței de scădere, diferențele de remunerare și decalajele în materie de pensii între bărbați și femei continuă să fie semnificative în medie în UE și sunt departe de a fi eliminate.

Evaluarea dispozițiilor actuale privind egalitatea de remunerare, realizată în cadrul planului de acțiune, a arătat că informațiile îmbunătățite și mai ușor accesibile privind nivelurile de remunerare pot dezvălui potențiale prejudecăți de gen sau discriminare în structurile de remunerare ale întreprinderilor sau la nivelul industriei. Punerea în aplicare a unor măsuri mai solide privind transparența salarială ar trebui să faciliteze identificarea discriminării salariale

în cazuri individuale. Conștientizarea diferitelor niveluri de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare în cadrul întreprinderii poate, de asemenea, să faciliteze contestarea discriminării salariale de către diverse persoane în fața instanțelor naționale. Prin evidențierea diferențelor structurale, transparența salarială poate facilita și analiza cauzelor care stau la baza diferenței de remunerare între femei și bărbați și poate asigura acțiuni de politică mai specifice.

După cum s-a anunțat în Orientările politice pentru Comisia 2019-2024 ale președintei Ursula von der Leyen, împreună cu prezentul raport de punere în aplicare și cu publicarea evaluării privind remunerarea egală, Comisia prezintă o strategie a UE privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025⁵⁵. Strategia stabilește mai multe acțiuni pentru a elimina diferența de remunerare între femei și bărbați, o inițiativă de a introduce măsuri obligatorii privind transparența salarială. Punerea în aplicare a acțiunilor individuale a subliniat în egală măsură în mod cuprinzător legătura strânsă dintre diferența de remunerare între femei și bărbați și stereotipurile de gen. Abordarea stereotipurilor de gen va fi, de asemenea, unul dintre obiectivele de politică ale strategiei UE privind egalitatea de gen.

5.2 Concluzii

Grație setului său de acțiuni de anvergură, planul de acțiune a oferit un cadru de politică amplu și a evidențiat angajamentul Comisiei Europene de a aborda diferența de remunerare între femei și bărbați într-un mod semnificativ. Datorită activităților de colectare a datelor și, în special, evaluării legislației privind egalitatea de remunerare, punerea în aplicare a planului de acțiune a contribuit la crearea unei baze solide și în cunoștință de cauză pentru activități ulterioare împotriva disparităților salariale.

Măsurile individuale de punere în aplicare, a căror descriere mai detaliată este furnizată în documentul de lucru al serviciilor Comisiei din anexă, subliniază domeniul de aplicare extins necesar pentru a elimina în mod eficace diferența. Planul de acțiune și setul amplu de măsuri luate pentru punerea sa în aplicare indică nevoia de a trece de la a dezbate cu privire la existența diferenței de remunerare între femei și bărbați la a lua măsuri concrete și concertate în vederea eradicării acesteia.

În plus, acțiunile sectoriale ale planului de acțiune au contribuit la evidențierea nevoii de măsuri specifice și adaptate care să conducă la realizarea trecerii către o mai mare egalitate de șanse în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și profesia.

Astfel cum s-a arătat în prezentul raport, acțiunile întreprinse pentru a pune în aplicare Planul de acțiune al UE 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați vor contribui la activitatea viitoare a Comisiei Europene care vizează eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați.

⁵⁵ O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, COM(2020) 152.