AVIZE

COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN

A 574-A SESIUNE PLENARĂ A COMITETULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN, 14.12.2022-15.12.2022

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Investiții bazate pe gen în planurile naționale de redresare și reziliență”

(aviz din proprie inițiativă)

(2023/C 100/02)

Raportoare: **Cinzia DEL RIO**

Decizia Adunării Plenare	20.1.2022
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
	Aviz din proprie inițiativă
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru uniunea economică și monetară și coeziune economică și socială
Data adoptării în secțiune	8.11.2022
Data adoptării în sesiunea plenară	14.12.2022
Sesiunea plenară nr.	574
Rezultatul votului	
(voturi pentru/ voturi împotrivă/abțineri)	163/5/14

1. **Concluzii și recomandări**

1.1. CESE reiterează că numai o mai mare și mai bună convergență economică și socială în Uniunea Europeană poate contribui la asigurarea egalității de gen depline și la promovarea egalității de șanse, axându-se pe acțiuni și strategii conforme cu Pilonul european al drepturilor sociale.

1.2. CESE subliniază că majoritatea planurilor naționale de redresare și reziliență (PNRR) au fost elaborate de statele membre fără a evalua *ex ante* impactul investițiilor individuale menite să elimine inegalitățile de gen și să faciliteze accesul și menținerea femeilor pe piața forței de muncă. Doar un număr mic de state au adoptat o abordare strategică, prin măsuri și reforme specifice și transversale în cadrul celor șase axe de investiții din cadrul PNRR. Astfel, metodologia adoptată de Comisia Europeană (CE) se bazează pe o evaluare a impactului performanței măsurilor puse în aplicare. În acest scop, CESE recomandă ca, în etapa de evaluare, CE să adopte indicatori specifici comparabili pentru a măsura îmbunătățirile în termeni de egalitate de remunerare, acces la piața forței de muncă, reconcilierea timpului de lucru cu timpul de îngrijire, promovarea antreprenoriatului femeilor.

1.3. Printre măsurile incluse în PNRR se numără acțiuni directe și indirecte, cu efecte diferite pe termen scurt sau mediu și lung, menite să încurajeze accesul și menținerea femeilor pe piața muncii, dar aceste măsuri sunt luate într-un context fragmentat și inegal de la o țară la alta. CESE consideră că este prioritar ca, la punerea în aplicare a PNRR, să fie intensificate atât măsurile directe, cât și cele indirecte. Acest lucru va necesita canale de investiții clare și durabile, cu planificarea resurselor și pe termen mediu și lung.

1.4. Printre acțiunile directe de promovare a ocupării forței de muncă în rândul femeilor, CESE consideră că stimulentele pentru crearea de locuri de muncă stabile și de calitate pentru femei ar trebui să fie favorizate în raport cu alte stimulente ocazionale și ar trebui excluse din harta ajutoarelor de stat.

1.5. CESE solicită consolidarea clauzei de recompensare pentru întreprinderile care promovează ocuparea forței de muncă în rândul femeilor, prin extinderea sa la toate proiectele de achiziții publice, precum și reglementarea procedurilor publice de ofertare pentru organismele de punere în aplicare, cu indicarea explicită a obiectivelor privind egalitatea de gen.

1.6. CESE salută ajutorul și sprijinul pentru antreprenoriat prevăzute în măsurile de politici din unele PNRR și speră că sprijinul va acoperi, de asemenea, formarea financiară și managerială și accesul la instrumente financiare.

1.7. Astfel cum se menționează în Comunicarea CE privind egalitatea de gen, CESE consideră că este important ca, în punerea în aplicare a PNRR, să se ia măsuri în materie fiscală, ușurând povara fiscală în cazul celei de a doua persoane care contribuie la venitul gospodăriilor cu venituri mici și a venitului familiilor monoparentale mai puțin avute.

1.8. Acțiunile indirecte din PNRR includ investiții în serviciile de protecție a copiilor și de îngrijire. CESE consideră că este prioritar să se investească resurse în servicii care permit reconcilierea timpului de lucru cu cel de îngrijire pe termen lung, să se asigure servicii suplimentare și să se ia măsuri pentru ca aceste servicii să devină accesibile gospodăriilor cu venituri mici.

1.9. CESE consideră că nu mai pot fi amânate investițiile specifice menite să încurajeze femeile să frecventeze institute tehnice și științifice și cursurile de științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM) din universități, care pot promova ocuparea forței de muncă în rândul femeilor în sectoare dominate în prezent de bărbați, cu o viziune pe termen mediu și lung.

1.10. CESE recomandă ca PNRR să fie programate în mod coordonat și în completarea tuturor celorlalte resurse și programe comunitare, începând cu resursele și programele de coeziune și pentru zonele rurale. Evaluarea CE în cadrul semestrului european, cu recomandări specifice fiecărei țări, ar trebui să țină seama de aceste obiective dintr-o perspectivă de gen, prin intermediul unor noi indicatori care să fie transparenți și accesibili, comparabili de la o țară la alta și defalcați în funcție de gen.

1.11. CESE recomandă ca integrarea dimensiunii de gen în buget la toate nivelurile administrației publice să devină obligatorie în faza semestrului european.

1.12. Datele disponibile arată că partenerii sociali și organizațiile societății civile au fost implicați în măsură redusă și doar ocazional în majoritatea țărilor. CESE recomandă implicarea lor deplină în punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea PNRR, atât la nivel european, cât și la nivel național și local.

2. **Introducere**

2.1. Prezentul aviz urmărește să evidențieze reformele și investițiile care promovează egalitatea de gen avute în vedere de statele membre în PNRR, pe baza informațiilor disponibile care sunt, de asemenea, actualizate de Comisia Europeană, Parlamentul European și Președinția Uniunii Europene. Ar trebui remarcat că EIGE (Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați) realizează un studiu privind egalitatea de gen și integrarea perspectivei de gen în redresarea în urma pandemiei de COVID-19 pentru Președinția suedeză a Consiliului UE în 2023 ([1]), cu privire la măsurile prevăzute în PNRR cu o abordare de gen în toate etapele PNRR, de la programare la implementare și evaluare, precum și la măsura în care statele membre au considerat egalitatea drept o pârghie de redresare.

2.2. La 21 iulie 2020, Consiliul European a adoptat, în concluziile sale, planul NextGenerationEU, împreună cu cadrul financiar multianual 2021-2027 (CFM 2021-2027). CFM și NGEU includ printre obiectivele lor promovarea egalității de șanse, garantând că activitățile și acțiunile programelor și instrumentelor relevante integrează perspectiva de gen și pot contribui în mod eficace la realizarea egalității, în conformitate cu strategia europeană.

([1]) Studiul EIGE pe tema „*Egalitatea de gen și integrarea perspectivei de gen în redresarea în urma pandemiei de COVID-19*”, care urmează să fie publicat în 2023.

2.3. Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului ([2]) instituie Mecanismul de redresare și reziliență (MRR), care urmărește să sprijine redresarea post-pandemie, să promoveze coeziunea și să investească în tranziția verde și digitală. Regulamentul prevede în mod expres că PNRR trebuie să promoveze egalitatea de gen. CESE este de acord cu dispozițiile regulamentului în ceea ce privește importanța măsurilor de combatere a inegalităților de gen, deoarece este în conformitate cu obiectivele Pilonului european al drepturilor sociale.

2.4. În comunicarea sa privind Strategia anuală pentru 2021 privind creșterea durabilă (AAC 2021) din 17 septembrie 2020, CE a prezentat orientările MRR, solicitând statelor membre să acorde o atenție deosebită grupurilor defavorizate, femeilor și tinerilor care intră pe piața forței de muncă, creând oportunități de locuri de muncă de calitate.

2.5. Regulamentul delegat al UE din 28 septembrie 2021 stabilește indicatorii comuni și elementele detaliate ale tabloului de bord privind redresarea și reziliența, identificând 14 indicatori. Dintre indicatorii identificați, doar patru au trăsături specifice legate de gen ([3]). De exemplu, nu există o defalcare în funcție de gen în indicatorii 6 și 9 pentru întreprinderile conduse de femei care beneficiază de sprijin.

2.6. Războiul din Ucraina, ca urmare a agresiunii Rusiei, a determinat o încetinire semnificativă a activității economice, perspectivele de creștere fiind caracterizate de incertitudini, în special legate de aprovizionarea cu resurse energetice și de creșterea costurilor, care influențează alocarea cheltuielilor și a investițiilor în bugetele naționale. Această incertitudine va avea, de asemenea, un impact asupra punerii în aplicare a PNRR.

2.7. Lumea muncii și societatea în ansamblu încearcă să iasă din criză prin urmărirea unei redresări economice și sociale pe termen lung, pe care se bazează PNRR, și care nu se poate lipsi de adoptarea unui cadru orientat spre gen pentru a aborda și a depăși inegalitățile și disparitățile de gen pe care criza provocată de pandemia de COVID-19 le-a extins, din păcate, în unele sectoare productive, grupuri de populație și situații locale și regionale ([4]).

3. **Context, pregătirea finanțării și resurse alocate în PNRR**

3.1. În luna iulie a anului trecut, Comisia Europeană a prezentat Parlamentului European și Consiliului un raport de evaluare privind punerea în aplicare a sistemului, care abordează, de asemenea, inegalitățile de gen ([5]). Raportul explică situația actuală a contribuțiilor primite de la statele membre pe baza PNRR pe care le-au prezentat și prezintă prioritățile-țintă ale celor 25 de PNRR analizate pe baza celor șase piloni de acțiune ai MRR ([6]).

3.2. Majoritatea măsurilor propuse de statele membre au obiective transversale și nu vizează neapărat în mod specific egalitatea de gen; din cele 129 de măsuri propuse, doar 13 au fost lansate până în prezent cu investiții. Nu toate statele membre au prevăzut reforme și resurse care să vizeze în mod explicit provocări legate de gen sau care să indice femeile drept beneficiari. Măsurile inovatoare în sectoarele cu o rată scăzută a ocupării forței de muncă în rândul femeilor sunt, de asemenea, slabe ([7]). Multe dintre acestea sunt concentrate în serviciile de protecție a copiilor, de îngrijire și de educație. Raportul Comisiei arată că PNRR care prevăd o abordare strategică prin măsuri și reforme vizând egalitatea de gen pot fi găsite doar în câteva țări.

3.3. Alte state membre au favorizat anumite axe, cum ar fi măsurile de coeziune socială și teritorială, cu accent pe egalitatea de șanse, care adesea cuprinde și obiectivul egalității de gen; sau măsuri care vizează grupurile vulnerabile, care includ adesea femeile și tinerii. În fine, uneori măsurile însoțesc tranziția verde și pe cea digitală, cu accent pe formare, dat

([2]) Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 februarie 2021 de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență (JO L 57, 18.2.2021, p. 17).

([3]) Acești indicatori specifici sunt: (a) cercetătorii care lucrează în centre de cercetare ce beneficiază de sprijin; (b) numărul de participanți la acțiuni de educație și formare; (c) numărul de persoane care au un loc de muncă sau care caută un loc de muncă; (d) numărul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani care beneficiază de sprijin.

([4]) Nota de cercetare EIGE din 2021 pe tema „*Egalitatea de gen și impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19*”.

([5]) COM(2022) 383 final.

([6]) Țările de Jos au prezentat PNRR cu întârziere în comparație cu alte țări; PNRR al Ungariei este în prezent suspendat pentru aspecte legate de respectarea statului de drept.

([7]) A se vedea nota de subsol 1 și articolul *PNRR Italia, Gender Gap e politiche per l'innovazione e la digitalizzazione nel PNRR: quali misure?* [PNRR al Italiei, disparitatea de gen și politicile pentru inovare și digitalizare în PNRR: ce măsuri?] de Marusca de Castries, Università degli Studi di Roma Tre, și Barbara Martini, Università di Roma Tor Vergata, septembrie 2022.

fiind că, în unele țări, femeile sunt victime ale unei rămâneri în urmă în ceea ce privește accesul egal la programe de formare și recalificare. Ar trebui remarcat că majoritatea statelor membre nu au identificat violența de gen ca fiind una dintre provocările din cadrul măsurilor de sprijinire a egalității de gen în PNRR.

3.4. PNRR au fost elaborate cu o evaluare *ex ante* la nivel național a situației economice și sociale, în general în funcție de prioritățile de cheltuieli deja stabilite, care nu au luat în considerare dimensiunea de gen, nici în ceea ce privește resursele alocate, și nici prin examinarea conținutul proiectelor de investiții prezentate. Propunerea inițială de regulament privind Mecanismul de redresare și reziliență al CE nu includea nicio trimitere la egalitatea de gen ca obiectiv și nu menționa femeile printre beneficiari, ca grup-țintă specific. Abia ulterior, pe baza presiunilor exercitate de partenerii economici și sociali și de organizațiile societății civile, în regulamentul publicat în februarie 2021 a fost introdusă o dimensiune de gen în PNRR. Acesta este, de asemenea, motivul pentru care dimensiunea de gen și integrarea dimensiunii de gen în buget nu sunt prezente în toate PNRR, ci numai în cele care stabiliseră inițial o specificare a cheltuielilor și a investițiilor orientată spre gen.

3.5. MRR impune statelor membre să indice modul în care PNRR abordează inegalitățile de gen, dar evaluarea impactului va fi efectuată numai luând în considerare performanța acțiunilor întreprinse. Prin urmare, este important ca CE să măsoare eficacitatea acțiunilor și investițiilor planificate în etapa de evaluare prin implicarea partenerilor economici și sociali și a organizațiilor societății civile, utilizând indicatori specifici comparabili. Datele colectate până în prezent nu reflectă situația reală la nivel național. Prin urmare, este dificil de spus astăzi care este impactul anumitor măsuri de combatere a discriminărilor de gen, în special a discriminărilor transversale, asupra celor șase piloni.

3.6. Din resursele alocate PNRR, în prezent nu este posibil să rezulte o imagine clară a investițiilor sprijinite nu numai prin MRR, ci și prin resurse publice și private naționale complementare care vizează exclusiv egalitatea de gen în diferitele domenii de activitate și ale societății. Cuantificarea resurselor alocate va fi posibilă doar în etapa de punere în aplicare.

3.7. Cu toate acestea, potrivit raportului Comisiei privind măsurile specifice privind egalitatea de gen din PNRR, procentul acțiunilor variază foarte mult, de la 11 % alocate de Suedia la mai puțin de 1 % de Croația, mai multe țări fiind sub 2 %. Cu toate acestea, ar trebui să se ia în considerare și impactul măsurilor indirecte prevăzute în PNRR și al măsurilor directe și indirecte planificate cu resursele comunitare NextGenerationEU, care completează PNRR, cum ar fi REACT-EU și FEADR (Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală).

3.8. Potrivit raportului CE și primelor informații colectate de EIGE, imaginea care apare este fragmentată și eterogenă de la o țară la alta. Nu toate țările dispun de date defalcate în funcție de gen, deși au fost solicitate de CE, astfel încât CE să poată raporta periodic și în timp util cu privire la cheltuielile legate de gen în PNRR, pe baza unor elemente comune.

3.9. Întrucât nu toate statele membre au furnizat analize de gen aprofundate ex ante pentru elaborarea PNRR, nu există nicio evaluare a impactului pe care măsurile le au asupra locurilor de muncă suplimentare și de calitate și asupra locurilor de muncă calificate. Egalitatea de gen a fost considerată un principiu transversal general de către 14 țări ([8]); numai Spania a indicat criteriul integrării perspectivei de gen în întregul PNRR. Italia a introdus măsuri specifice pentru egalitatea de gen și a elaborat un studiu de impact al măsurilor și asupra creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, dar persistă preocupări cu privire la eficacitatea reală și la calitatea acestor măsuri ([9]). În alte țări, au fost avute în vedere măsuri indirecte pentru a promova egalitatea de gen, cum ar fi investițiile în realizarea unui echilibru între viața profesională și cea privată, investițiile în servicii de îngrijire, încurajarea formării în domeniul STIM, îmbunătățirea condițiilor de muncă și formarea. Acestea vor avea un impact pe termen mediu și lung, dar nu pot fi cuantificate în prezent. Pe lângă aceste investiții, unele state membre au prevăzut investiții directe, cum ar fi stimulente pentru angajare și pentru antreprenoriatul în rândul femeilor.

([8]) Cf. nota de subsol 1.
([9]) Cf. nota de subsol 6.

3.10. Unele țări au acordat o atenție deosebită achizițiilor publice pe criterii de gen (achiziții publice bazate pe gen) ([10]), cu luarea unor măsuri de condiționalitate pentru recrutarea femeilor și a tinerilor în cadrul contractelor de achiziții publice încheiate cu resurse din PNRR. Ar fi de dorit ca entitățile de punere în aplicare să dispună de reglementări pentru procedurile publice de ofertare, indicându-le explicit obiectivele privind egalitatea de gen.

3.11. Printre PNRR inovatoare în acest domeniu se numără, de exemplu, PNRR din Spania, Italia și Franța. PNRR spaniol și-a asumat un angajament semnificativ, stabilind că toate procedurile administrative publice trebuie să aibă o perspectivă de gen. PNRR italian a introdus orientări privind egalitatea de șanse în contractele pe care le finanțează, prevăzând aplicarea unor măsuri de recompensare și a unor clauze standard în anunțurile de concurs, diferențiate în funcție de sector, de tipul și de natura proiectului, cu obligația de a rezerva 30 % din numărul recrutărilor pentru punerea în aplicare a contractelor pentru tinerii sub 36 de ani și pentru femei, precum și certificarea egalității de gen de către întreprinderi. Pe de altă parte, PNRR al Franței a stabilit introducerea unor noi indicatori pentru ca întreprinderile să cuantifice egalitatea la nivel profesional și progresele obținute prin intermediul unui plan de acțiune, în timp ce PNRR din Irlanda și Croația acordă recompense de finanțare întreprinderilor care adoptă criterii de promovare a egalității de gen ([11]).

3.12. Raportul CE din iulie 2022 arată că discuțiile cu partenerii economici și sociali și cu organizațiile societății civile în cursul pregătirii PNRR au fost foarte modeste și au avut un caracter ocazional. Actorii sociali și alte organizații ale societății civile își exprimă profunda îngrijorare cu privire la participarea lor la etapa de punere în aplicare și de monitorizare a acțiunilor. În special, experții în materie de gen consideră ([12]) că, în lipsa unor date fiabile, comparabile și specifice, defalcate în funcție de gen, dar – mai presus de toate – care să fie de calitate și să acopere diferite domenii și sectoare, va fi dificil să se evalueze impactul măsurilor.- CESE recomandă cu fermitate ca partenerii sociali și organizațiile societății civile implicate în promovarea egalității de șanse să fie implicați mai îndeaproape atât de instituțiile europene, cât și de instituțiile naționale și regionale în punerea în aplicare, în evaluarea și monitorizarea PNRR.

4. **Evaluări ale contextului PNRR**

4.1. CESE subliniază importanța punerii în aplicare a Agendei 2030 a ONU pentru dezvoltare durabilă, care plasează realizarea egalității de gen printre cele 17 obiective, împreună cu obiectivele stabilite în Comunicarea CE „*O Uniune a egalității: strategia privind egalitatea de gen 2020-2025*" ([13]), în ce privește participarea egală în diferitele sectoare economice și diferența de remunerare între femei și bărbați.

4.2. Strategia privind egalitatea de gen include politici și acțiuni de combatere a tuturor formelor de discriminare și inegalitate, inclusiv în ceea ce privește comunitatea LGBTIQ ([14]), și trebuie să fie un punct de referință pentru punerea în aplicare a PNRR. CESE subliniază importanța punerii în aplicare a unor acțiuni-cheie, împărtășite cu toate părțile, menite să asigure pe piața forței de muncă egalitate în termeni de participare și oportunități egale, să reducă diferențele de remunerare pentru roluri egale și lipsa accesului la posturile de conducere de nivel superior și să asigure echilibrul de gen în procesul

([10]) Achizițiile publice care integrează criterii de gen reprezintă o strategie inovatoare introdusă de CE pentru a promova investițiile în materie de egalitate, prin introducerea unor criterii de atribuire specifice care iau în considerare dimensiunea de gen sau a unor cerințe pentru participarea la achiziții publice sau criterii de atribuire care includ parametri sociali. Achizițiile publice care integrează criterii de gen vizează creșterea egalității de gen pe piața forței de muncă, îmbunătățirea prezenței femeilor în funcții de conducere și reducerea diferenței de remunerare.
EIGE a publicat un raport pe tema *Gender-responsive public procurement: the key to fair and efficient public spending in the EU* („Achiziții publice care iau în considerare dimensiunea de gen: soluția pentru cheltuieli publice echitabile și eficiente în UE"), publicat în 2022, în care arată, prin studii de caz și recomandări, modul în care achizițiile publice pot viza și sprijini egalitatea de gen prin îmbunătățirea eficacității și a calității cheltuielilor publice.

([11]) Date colectate din analiza EIGE, a se vedea nota de subsol 1.

([12]) Nota de informare a Parlamentului European pe tema „Egalitatea de gen în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență", publicată în aprilie 2022, exprimă preocupări formulate în mai multe studii efectuate la nivel național de centre de cercetare sau universități.

([13]) Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 5 martie 2020 [COM(2020) 152 final].

([14]) Avizul Comitetului Economic și Social European privind Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ 2020-2025 [COM(2020) 698 final] (JO C 286, 16.7.2021, p. 128).

decizional și politic. CESE solicită adoptarea și punerea în aplicare rapidă a Directivei privind transparența salarială ([15]), care stabilește instrumente și acțiuni la nivel național pentru a aborda și a elimina decalajul și solicită o monitorizare atentă a cauzelor și responsabilităților.

4.3. Obiectivul unei mai bune participări a femeilor pe piața forței de muncă trebuie abordat în mod structural și cuprinzător, ținând seama de variabilele economice, educaționale, geografice, sociale și culturale, inclusiv în zonele îndepărtate și rurale. În acest sens, ar trebui adoptată o abordare integrată, folosind contribuția tuturor instituțiilor europene, naționale și regionale, cu mecanisme eficiente de dialog social cu toți actorii și la diferite niveluri.

4.4. Pentru a spori participarea femeilor pe piața forței de muncă, CESE ia act de necesitatea urgentă ca toate statele membre să pună în aplicare cât mai curând posibil directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată [Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului ([16])], care introduce norme privind concediul din motive familiale și formule flexibile de lucru pentru lucrători și promovează o repartizare echitabilă a responsabilităților de îngrijire între părinți, contribuind la eliminarea obstacolelor care împiedică opțiunea liberă a familiilor pentru maternitate și paternitate.

4.5. Recomandările specifice fiecărei țări pentru 2019 și 2020 din cadrul semestrului european privind acțiunile care trebuie întreprinse pentru reducerea inegalităților de gen au determinat unele state membre să includă o dimensiune de gen în PNRR ([17]), dar aceste măsuri se înscriu, din păcate, într-un cadru fragmentat de acțiuni între diversele țări

4.6. Ca urmare a pandemiei și a impactului său asupra femeilor, recomandările specifice fiecărei țări au fost sporadice și ocazionale. În 2022, doar trei țări, Austria, Germania și Polonia, aveau recomandări specifice legate de participarea femeilor pe piața forței de muncă și de funcționarea serviciilor de protecție a copiilor, în timp ce alte 22 de țări au primit recomandări specifice pentru grupuri defavorizate ([18]), ceea ce a condus la măsuri indirecte privind ocuparea forței de muncă sau statutul femeilor, care au fost dificil de cuantificat. CESE observă că, având în vedere datele privind impactul crizei COVID-19 asupra situației economice și sociale a femeilor, ar fi fost de dorit să se emită recomandări specifice fiecărei țări în materie de egalitate de gen, astfel încât să existe de la început o programare coerentă în planurile naționale de redresare și reziliență, inclusiv cu investiții specifice.

4.7. EIGE subliniază în mai multe rapoarte distribuția inegală a responsabilităților familiale, în special în serviciile de îngrijire a copiilor și de îngrijire pe termen lung pentru persoanele în vârstă și pentru persoanele cu handicap ([19]). Aceste responsabilități reprezintă unul dintre principalele motive ale nivelului scăzut de participare a femeilor pe piața forței de muncă ([20]). Odată cu limitarea mișcării persoanelor și închiderea școlilor, situația s-a înrăutățit. În acest context, ar trebui remarcat că multe PNRR recunosc relația dintre serviciile de îngrijire neremunerate și măsurile de realizare a unui echilibru între viața profesională și cea privată și au introdus măsuri specifice care să favorizeze consolidarea serviciilor de protecție a copiilor ([21]).

4.8. Aceste servicii trebuie, de asemenea, să fie accesibile gospodăriilor mai puțin avute, prin revizuirea criteriilor de stabilire a prețurilor pentru a facilita utilizarea lor de către toți. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită promovării programului cu normă întreagă în toate școlile de toate tipurile și la toate nivelurile, cu activități școlare și extrașcolare, și punerii în aplicare a unor servicii complementare în grădinițe, cu servicii de primire a copiilor înainte de cursuri și după cursuri, precum și îmbunătățirii ofertei publice de centre de vară pentru fete și băieți. Acestea sunt măsuri indirecte care trebuie să găsească canale de finanțare prin investiții definitive și durabile, care, din păcate, nu beneficiază în PNRR de o programare a resurselor pe termen mediu și lung.

([15]) Propunerea de directivă privind transparența salarială este în curs de negociere în cadrul trilogului.

([16]) 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).

([17]) Raportul Parlamentului European *CSRs and RRPs – Thematic overview on gender-related issues* („Recomandările specifice fiecărei țări și planurile de redresare și reziliență – prezentare tematică a aspectelor legate de gen"), publicat în octombrie 2021.

([18]) Cf. nota de subsol 14.

([19]) Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Persoane care îngrijesc membri ai familiei cu handicap și în vârstă: explozia fenomenului în timpul pandemiei" (JO C 75, 28.2.2023, p. 75), care oferă recomandări importante cu privire la măsurile care trebuie luate.

([20]) Raportul EIGE pe tema *Gender mainstreaming gender stakeholder consultation* („Integrarea perspectivei de gen: consultarea părților interesate în materie de gen"), publicat în 2019.

([21]) Cf. nota de subsol 1.

4.9. CESE dorește măsuri de formare a personalului centrelor de ocupare a forței de muncă cu integrarea dimensiunii de gen, pentru a dezvolta și a disemina o cultură fără stereotipuri de această natură. În același timp, este important să se promoveze parteneriate între întreprinderi și lucrători în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale, pentru a promova integrarea femeilor în sectoarele în care prezența bărbaților este predominantă.

4.10. CESE sprijină ideea de a acorda prioritate stimulentelor pentru întreprinderile care angajează femei vizate de politici active, cu contracte de muncă stabile și condiții bune de muncă. În plus, stimulentele pentru susținerea și sprijinirea antreprenoriatului sunt importante, inclusiv prin sprijin specific pentru formare financiară și managerială și acces la instrumente financiare ([22]).

5. **Observații specifice**

5.1. Criza a afectat puternic femeile, care sunt nevoite adesea să accepte chiar locuri de muncă care prezintă pericol de descalificare. În plus, munca cu fracțiune de normă involuntară este o situație profesională din ce în ce mai frecventă în rândul lucrătoarelor. Pentru a inversa această tendință, a crește participarea femeilor pe piața forței de muncă și a promova locuri de muncă de calitate și calificate, este prioritară consolidarea măsurilor directe și indirecte în PNRR.

5.2. Pentru a reduce disparitățile de gen, CESE recomandă ca PNRR să fie programate în mod coordonat și complementar cu toate celelalte resurse și programe ale UE, începând cu resursele și programele în materie de coeziune.

5.3. Diferențele și inegalitățile de gen existente fac ca politicile publice să nu fie neutre din punctul de vedere al genului, astfel încât este important ca toate instituțiile, atât cele europene, cât și cele naționale, să adopte integrarea dimensiunii de gen în buget ca dispoziții complementare politicilor fiscale. În acest scop, CESE recomandă ca integrarea dimensiunii de gen în buget să fie obligatorie în etapa semestrului european ([23]).

5.4. CESE avertizează cu privire la riscul ca Mecanismul de redresare și reziliență, astfel cum a fost conceput, să sporească disparitățile în unele sectoare de producție, cum ar fi în domeniul ecologic și în cel digital. Deși egalitatea de gen este o prioritate transversală, fără acțiuni specifice și măsurabile de promovare a ocupării forței de muncă în rândul femeilor, inclusiv în posturile de înaltă calificare în sectoarele în care prezența femeilor este foarte accentuată, riscul este de a adânci și mai mult decalajul de gen în ocuparea forței de muncă, cu pericolul unei segregări suplimentare a femeilor în activități mai puțin lucrative.

5.5. PNRR ar trebui să includă indicatori comparabili pentru a măsura îmbunătățirile în următoarele domenii: egalitate de remunerare, acces la piața forței de muncă pe sectoare, realizarea unui echilibru între timpul de muncă și timpul de îngrijire, acordarea de credite preferențiale, stimulente pentru promovarea antreprenoriatului și a activităților independente în rândul femeilor.

5.6. Stimulentele pentru angajarea femeilor cu contract de muncă pe durată nedeterminată ar trebui să aibă întâietate în raport cu alte stimulente și ar trebui excluse din harta ajutoarelor de stat.

5.7. Îmbunătățirea echilibrului dintre timpul de lucru și cel alocat sarcinilor de îngrijire este unul dintre principalele obiective care trebuie urmărite pentru a debloca întregul potențial al femeilor pe piața muncii și a îmbunătăți productivitatea întreprinderilor. În acest scop, CESE consideră că este prioritar să se investească resurse în realizarea unui echilibru între muncă și sarcinile de îngrijire, nu numai prin furnizarea unor servicii suplimentare în grădinițe și prin promovarea unei gratuități progresive pentru serviciile educative acordate copiilor de până la 3 ani din familiile cu venituri mici, ci și prin intensificarea investițiilor pentru a furniza servicii de îngrijire și de îngrijire pe termen lung.

5.8. Realizarea obiectivelor legate de serviciile care contribuie la un echilibru între timpul de lucru și sarcinile de îngrijire trebuie sprijinită prin recrutarea de competențe specifice și prin satisfacerea nevoilor de formare continuă pentru toți cei implicați în aceste servicii, care utilizează în prezent forță de muncă preponderent feminină.

([22]) PNRR spaniol alocă 36 de milioane EUR pentru a le ajuta pe femeile antreprenoare care înființează întreprinderi; PNRR al Italiei mobilizează 400 de milioane EUR pentru a sprijini participarea femeilor la activități antreprenoriale.
Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Investiții care integrează o perspectivă de gen ca modalitate de îmbunătățire a egalității de gen în Uniunea Europeană” (JO C 100, 16.3.2023, p. 16), care prezintă propuneri de încurajare a investițiilor în antreprenoriatul feminin.

([23]) Document de dezbatere al Comisiei Europene pe tema „Practici bugetare care integrează egalitatea de gen: concepte și realizări practice”, publicat în iunie 2022.

5.9. CESE subliniază importanța extinderii la toate contractele de achiziții publice a clauzei de recompensare pentru ocuparea forței de muncă feminine, pentru a sprijini întreprinderile care se angajează să creeze locuri de muncă stabile, să consolideze incluziunea socială și să reducă diferențele de gen în ocuparea forței de muncă.

5.10. Disparitatea de gen în știință este foarte prezentă și s-a accentuat încă de la începutul ciclurilor de învățământ. Din păcate, doar câteva PNRR au inclus măsuri de creștere a participării femeilor la programele oferite de institutele tehnice și științifice și la cursurile universitare din domeniul STIM. Prin urmare, sunt necesare investiții specifice în programe de formare pentru a încuraja participarea fetelor la programe de formare științifică și la cercetare și dezvoltare, precum și investiții și noi forme de sprijin pentru proiecte specifice, pentru a asigura o participare sporită a femeilor la activități inovatoare. Aceste intervenții vor avea un impact pozitiv pe termen mediu și lung și, prin urmare, trebuie programate printr-o abordare strategică.

5.11. CESE consideră că este important să se acționeze și în domeniul fiscal, inclusiv urmând instrucțiunile Comisiei ([24]), și pe baza legislației naționale, prin facilități fiscale pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei, care este adesea o femeie în cazul gospodăriilor cu venituri mici. De asemenea, este important să se acorde înlesniri fiscale pentru veniturile gospodăriilor monoparentale mai puțin avute.

5.12. Pe lângă măsurile prevăzute în PNRR, ca măsuri strategice însoțitoare, CESE propune să fie obligatorie certificarea egalității de gen, pentru a reduce disparitățile de acest tip și a îmbunătăți condițiile de muncă ale femeilor, a combate violența de gen ([25]), a disemina munca inteligentă prin negocieri cu partenerii sociali și a facilita munca voluntară cu fracțiune de normă, remunerată în conformitate cu practicile și legislațiile naționale, pentru femeile care revin din concediul de maternitate.

5.13. CESE apreciază abordarea adoptată de Comisie în raport, care prevede monitorizarea acțiunilor PNRR ale fiecărei țări din perspectiva egalității de gen. Va fi important ca misiunile CE în diversele state membre să acorde o atenție deosebită măsurilor în vigoare privind egalitatea de gen, prin asigurarea gestionării unor date transparente și accesibile.

5.14. CESE recomandă ca partenerii economici și sociali și societatea civilă să fie pe deplin implicați în punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea PNRR, inclusiv prin intermediul unor organisme directoare specifice instituite la nivel european și național, pentru a promova o programare coordonată a inițiativelor privind egalitatea de gen.

Bruxelles, 14 decembrie 2022.

Președinta
Comitetului Economic și Social European
Christa SCHWENG

([24]) Cf. nota de subsol 10.

([25]) Statele membre au fost îndemnate să ratifice Convenția OIM nr. 190 privind violența și hărțuirea la locul de muncă, care a fost până în prezent ratificată de doar două țări europene.