

I

(Резолюции, препоръки и становища)

СТАНОВИЩА

ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

461-РА ПЛЕНАРНА СЕСИЯ, ПРОВЕДЕНА НА 17 И 18 МАРТ 2010 Г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Пътна карта за равенство между жените и мъжете за периода 2006—2010 г. и стратегия за проследяване“

(2010/С 354/01)

Докладчик: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

С писмо от 25 септември 2009 г. г-жа Margot Wallström, заместник-председател на Европейската комисия, в съответствие с член 262 от Договора за създаване на Европейската общност, поиска Европейският икономически и социален комитет да изготви проучвателно становище относно:

„Пътна карта за равенство между жените и мъжете за периода 2006-2010 г. и стратегия за проследяване“.

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 23 февруари 2010 г.

На 461-ата си пленарна сесия, проведена на 17 и 18 март 2010 г. (заседание от 17 март 2010 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 137 гласа „за“, 3 гласа „против“ и 5 гласа „въздържал се“.

1. Препоръки

1.1 Равенството между мъжете и жените, освен като цел сама по себе си, е една от предпоставките за постигането на целите на Европейския съюз за растеж, заетост и социално сближаване.

1.2 Междинната оценка на пътната карта за равенство се извършва в условията на икономическа криза. Следва да се отбележат въздействието и последствията от кризата за жените и мъжете с оглед на различното им положение в обществото.

1.3 Принципът на равенство трябва да бъде включен във всички политики, по-конкретно в социалната политика и политиката в областта на заетостта, и трябва да бъдат продължени усилията за преодоляване на препятствията пред пълноценното и равнопоставено участие на жените и мъжете на пазара на труда.

1.4 За гарантиране и увеличаване на икономическата независимост на жените следва да се подобри заетостта на жените в количествен и качествен аспект, включително подкрепа за самостоятелно заетите, да се води борба с потенциалната несигурност на работните места, на която са изложени жените, както и да се

насърчава справедливото разпределение на семейните и домакинските задължения.

1.5 Неравенството в заплащането има структурен произход: подценяване на традиционно считаните за „женски“ способности, професионална и секторна сегрегация, несигурни работни места, прекъсване на професионалния живот и др. Законодателството и колективните трудови договори са ефективни инструменти за борба с неравенството в заплащането, като е необходимо включването на всички участници от икономическата и социалната сфера.

1.6 По-голямото присъствие на жените в предприемаческата и политическата сфера насърчава равенството, тяхната икономическа независимост и преодоляването на свързаните с пола стереотипи и издига мястото на жените при вземането на решения.

1.7 Жените са особено уязвими спрямо социалното изключване и бедността. Индивидуализирането на социалните права, гарантираният минимален доход и включването в изчисленията за бъдещи обезщетения на периодите на незаетост или непълнен работен ден поради грижи за семейството са мерки, които подобряват социалната защита и намаляват риска от бедност на населението.

1.8 Съчетаването на професионалния и семейния живот е от съществено значение за постигане на равенството и подобряване на заетостта на жените: това означава качествени публични социални услуги и подобряване на съществуващите отпуски по майчинство, по бащинство и за отглеждане на дете. Следва да бъде отбелязан напредък по отношение на споделяната отговорност на всички социални участници във връзка със справедливото разпределение на домашните задължения и грижите.

1.9 ЕИСК смята за необходимо насърчаването на равното участие на жените в процеса на вземане на решения. За тази цел държавите-членки следва да увеличат степента си на ангажираност, определяйки ясни цели и ефективни мерки (положителни действия, планове за равенство и др.).

1.10 С оглед на продължаващото насилие на основата на пола и на трафика с хора, ЕИСК смята, че действащото законодателство трябва да се прилага и счита за необходимо изработването на национални планове за действие, координирани от обща европейска стратегия, както и увеличаване на специалните програми.

1.11 За провеждането на успешна борба със сексистките стереотипи, ЕИСК счита, че е необходимо образованието и обучението на обществото да се извършва по несексистки модели, като се предлага и на мъже, и на жени; да се насърчават жените да следват в научни и технологични специалности; да се подобри оценката за традиционно считаните за „женски професии“ и да се избягва сексизмът в медиите.

1.12 Средствата на външната политика и политиката на развитие следва да се използват за насърчаване на правата на жените в международен план, като се подобряват квалификацията и правомощията им.

1.13 ЕИСК счита, че е необходимо анализът на равенството между половете да бъде включен изцяло във всички области на действие на Комисията и да бъде приложен към бюджетите на европейско и национално равнище. За тази цел са необходими квалифицирани специалисти в областта на равенството между половете и показатели, разделени по полов признак, които да дават възможност за онагледяване на ситуацията при жените и мъжете.

1.14 В новата стратегия за равенство, която ще бъде изпълнявана от 2010 г., е важно целите да не се ограничават до обикновени препоръки, отправени от Комисията към държавите-членки, а да приемат формата на задължителни насоки с количествено измерими цели. Това изисква по-голяма политическа ангажираност на всички равнища. Институциите на ЕС трябва да дават пример, като извършват проактивно преглед на свършената работа и оценка на въздействието при прилагане.

2. Общи бележки

2.1 Пътната карта за равенство между жените и мъжете за периода 2006-2010 г. е израз на ангажмента на Европейската комисия за постигане на напредък в областта на равенството в сътрудничество с държавите-членки. По предложение на Комисията ЕИСК провежда своя оценка, като анализира въздействието от приетите мерки и степента им на прилагане и подготвя предложения за действие във връзка с новата стратегия, която ще се изпълнява от 2010 г.

2.2 ЕИСК признава широкообхватния ангажмент на ЕС по отношение на равенството: Римският договор от 1957 г. включва принципа за равенство в заплащането, Договорът от Амстердам от 1997 г. използва двустранен подход, обединяващ многосекторност със специфични мерки, а Договорът от Лисабон съдържа изричен ангажмент за премахване на неравенството и насърчаване на равенството.

2.3 На международно равнище Европейският съюз се присъедини към Платформата за действие от Пекин, към Целите на хилядолетието за развитие, както и към Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW), която поставя жената в центъра на действията за правата на човека.

2.4 Въпреки мащаба на нормативната уредба, предвидените цели не са постигнати и неравенството между жените и мъжете продължава да съществува. Въпреки шестте приоритетни области, в нито една от тях не е постигнат съществен напредък по отношение на равенството между половете. Във връзка с това се поставя въпросът дали ли е истинска политическа воля за извършване на промяна. Включването на принципа за равенство между мъжете и жените, ключов фактор за конкурентоспособността и растежа, трябва да бъде приоритет на новата Стратегия за действие „ЕС 2020“.

2.5 Оценката на Пътната карта за равенство за периода 2006-2010 г. се осъществява в контекста на икономическа криза и трябва да се анализират последствията от нея за жените с оглед на различното положение, което имат на пазара на труда, и по отношение на публичните политики за социални разходи, по-специално разходите за социални услуги, които в най-голяма степен засягат жените.

2.6 Кризата засегна първо работните места, традиционно заемани от мъжете (строителство, транспорт, промишленост), като след това обхвана други сектори с по-голямо присъствие на жените (банкови услуги, търговия и др.). По този начин в редица случаи семейните приходи се ограничиха изключително до заплатата на жените, която обикновено е по-ниска от тази на мъжете, тъй като жените са заети предимно в сектора на услугите, на непълен работен ден, на временни договори или в сивата икономика. Всичко това от своя страна се отразява отрицателно на националната икономика, тъй като намалява частното потребление и по този начин възпрепятства възстановяването от кризата.

2.7 Кризата засегна и социалните политики: обезщетенията за безработица са по-малки за жените както като размер, така и като продължителност на изплащане, предвид мястото, което жените заемат на пазара на труда, което често ги поставя в неравностойно положение. Освен това се намалява предлагането на основни публични услуги като здравеопазване, здравни услуги и образование, а предлагането на социалните услуги намалява в момент, когато семействата, и по-специално жените, изпитват най-голяма необходимост от тях. Тъй като това са сектори, в които има концентрация на „женска“ работна ръка, това отново ще има отрицателни последствия за заетостта сред жените.

2.8 Антикризисните мерки не могат да бъдат неутрални по отношение на половете, а докато е необходимо, политиките за икономическо възстановяване, както и действащите програми на структурните фондове, трябва да отчитат различното положение, което жените и мъжете заемат в обществото.

2.9 Равните възможности следва да се разглеждат като приоритет не само по отношение на подхода към настоящата криза и последващото възстановяване, но и по отношение на справянето с демографските и икономическите предизвикателства, които се отразяват на европейския социален модел и имат въздействие върху жените и икономическата им независимост.

3. Специфични бележки – I част: приоритетни сфери на действие за равенство между мъжете и жените

В Пътната карта за равенство за периода 2006-2010 г. се съдържат ангажменти и необходими действия за отбелязване на напредък по отношение на равенството между жените и мъжете и премахването на различията.

В първата част на Пътната карта са включени шест приоритетни области на политическо действие, към които са добавени съответните показатели:

1. Изравняване на икономическата независимост на мъжете и жените
2. Съвместяване на професионалната дейност с личния и семейния живот
3. Равно участие на мъжете и жените в процеса на вземане на решения
4. Изкореняване на всички форми на насилие, на които са подложени жените
5. Премахване на сексистките стереотипи
6. Насърчаване на равенството между половете във външната политика и политиката за развитие.

Втората част е посветена на подобряване на управлението.

3.1 Изравняване на икономическата независимост на мъжете и жените

3.1.1 Постигане на целите за заетост в рамките на Лисабонската стратегия

3.1.1.1 Все още многобройни са страните, които не изпълняват целта на Лисабонската стратегия за 60 % заетост на жените. Докато при мъжете заетостта достига 70,9 %, при жените тя е едва 58,8 % ⁽¹⁾, а равнището на заетост при жените над 55-годишна възраст е 36,8 % спрямо 55 % при мъжете. Жените са застрашени по-често от безработица, въпреки че в условията на криза тази разлика намалява (безработицата при жените е 9,8 % в сравнение с 9,6 % при мъжете).

⁽¹⁾ Източник: Евростат (Проучване на работната сила), заетост към февруари 2009 г. и безработица към септември 2009 г.

3.1.1.2 Освен количествено е необходимо и качествено подобрене на заетостта сред жените, тъй като те работят предимно на места с по-ниско заплащане и с по-голям риск от несигурност. Заетостта на непълен работен ден е преимуществено разпространена сред жените (31,5 % от жените спрямо 8,3 % от мъжете); 14,3 % от работещите жени са временно заети. От друга страна, равнището на заетост сред жените майки спада с повече от десет пункта, което отразява неравномерното разпределение на семейните задължения и недостатъчните структури в областта на грижите за децата.

3.1.1.3 ЕИСК препоръчва да се извърши съвместен анализ на равнището на безработица и равнището на незаетост на жените по семейни причини ⁽²⁾. Тъй като основно жените поемат грижите за семейството, в много случаи те не отговарят на необходимите условия, за да бъдат считани за безработни, а незаетостта се явява като скрита безработица.

3.1.1.4 Съществува нужда от мултидисциплинарен подход, който да позволи допълване на политиките за заетост с други социални и образователни мерки: обучение, насочено към премахване на стереотипите в заетостта, качествени публични социални услуги, които да гарантират грижите за зависимите лица, и кампании за поощряване на разпределението на домашната работа между жените и мъжете.

3.1.1.5 Комисията следва да включва и насърчава равенството между половете във всички свои програми (по примера на програмата „ПРОГРЕС“). Структурните фондове са несравнима рамка: те позволяват да се направи преценка на степента на ангажираност на страните, да се извърши годишна оценка на въздействието на споменатите мерки върху половете по страни, включително да бъдат въведени подходящи мерки и санкции за онези, които не гарантират количествена и качествена заетост сред жените.

3.1.2 Премахване на разликата в заплащането между мъжете и жените

3.1.2.1 Равностойното заплащане е абсолютно необходим фактор за постигане на равенство, но въпреки напредъка, отбелязан в областта на законодателството, разликата в заплащането между мъжете и жените се равнява на 17,4 %, като достига дори до 30 % при жените над 50-годишна възраст.

3.1.2.2 Неравенството в заплащането има структурен произход: сегрегация в по-неоценени и по-ниско заплатени икономически сектори и професии, по-силно присъствие в сивата икономика, несигурни работни места и прекъсване или намаляване на професионалния живот по семейни причини. Всички тези елементи имат отрицателно въздействие по отношение на заплащането на труда на жените.

3.1.2.3 ЕИСК ⁽³⁾ препоръчва всяка държава-членка да преразгледа разпоредбите си по отношение на условията на договорите и възнагражденията, за да може да се избегне пряката и косвената дискриминация на жените.

⁽²⁾ Равнището на незаетост поради грижи за семейството (деца и зависими лица) за жените между 25 и 54 години е 25,1 % в сравнение със само 2,4 % сред мъжете; освен това, поради други семейни задължения не са заети 19,2 % от жените спрямо 2,9 % от мъжете (източник: Проучване на работната сила, Евростат, 2008 г.).

⁽³⁾ ОВ С 211, 19.8.2008 г., стр. 54.

3.1.2.4 Законодателството трябва да включва механизми за контрол, които да откриват всякакви форми на дискриминация въз основа на пола, като се насърчава въвеждането на прозрачни системи за професионална класификация, така че квалификацията, опитът и потенциалът на целия персонал да бъдат еднакво оценявани и възнаграждавани.

3.1.2.5 Колективното трудово договаряне е добър инструмент за включване на несексистки системи за оценка на работните места, отпуск за обучение за професионално развитие на жените, отпуск по лични и по семейни причини, гъвкаво разпределение на работното време и т.н., които да доведат до намаляване на разликата в заплащането.

3.1.3 Жени предприемачи

3.1.3.1 Въпреки че са висококвалифицирани, жените все още са малцинство на ръководни постове в предприятията. Комисията насърчи равенството между половете в рамките на социалната отговорност на предприятията, включи в обхвата на държавните помощи помощите за нови предприятия, създадени от жени (Регламент (ЕО) № 800/2008), и оказа подкрепата си за Мрежата на жените предприемачи. Тази мрежа би трябвало да привлече за участие не само правителствени и официални институции, но и организации на гражданското общество, за да се ползва от обмена на опит и добри практики.

3.1.3.2 Препоръчва се прилагане на практика на препоръките на „Плана за действие на ЕС относно предприемачеството“ за увеличаване броя на предприятията, създадени от жени, чрез мерки като подобрен достъп до финансиране и кредитиране, развитие на предприемачески мрежи за организационни и консултантски услуги, подходящо професионално обучение и преквалификация, насърчаване на добри практики и др.

3.1.4 Равенство между половете в областта на социалната защита и борбата с бедността

3.1.4.1 Жените са особено уязвими спрямо социалното изключване и бедността. По-ниската позиция на пазара на труда и зависимостта им от системите за социална защита са елементи, които допринасят за това положение.

3.1.4.2 Следва да се уеднаквят условията за достъп до социална защита за мъжете и жените. Намаляването на продължителността на работния ден по семейни причини, използването на майчински и/или родителски отпуск за отглеждане на деца, работата на непълн работен ден или временната заетост, сегрегацията и дискриминацията по отношение на заплащането са фактори, които намаляват размера и продължителността на бъдещите социални придобивки на жените и по-специално на обезщетенията за безработица и пенсията. За да се разреши частично това положение на неравнопоставеност, е необходимо наред с другите мерки периодите, в които е полаган неплатен труд, както и периодите на непълн работен ден и незаетост по семейни причини да бъдат признати за пълно работно време.

3.1.4.3 Публичната система за социална защита следва да гарантира достоен минимален доход, който позволява да бъде намален рискът от бедност, като бъде отделено специално внимание на възрастните жени, на вдовиците, които получават производна пенсия и на семействата с един родител, при които главата на семейството е жената.

3.1.4.4 Особено внимание изискват частните пенсионни схеми, въведени в някои държави-членки, тъй като условията за бъдещите пенсии се определят въз основа на получаваното

трудова възнаграждение и продължителността на живота, като по този начин особено ошетени са жените.

3.1.4.5 2010 г. е обявена за Европейска година на борбата с бедността и социалното изключване и съвпада с края на Лисабонската стратегия и на прилагането на Отворения метод на координация. Новата стратегия „ЕС 2020“ трябва да определи конкретни цели и по-ефективни краткосрочни и дългосрочни средства за борба с бедността, по-специално сред жените.

3.1.5 Измерението на равенството между половете в областта на здравеопазването

3.1.5.1 ЕИСК смята, че е необходимо създаването на нова стратегия за здравеопазване, която да отчита различните нужди на мъжете и жените в областта на здравеопазването, въпреки че прави впечатление липсата на предвидени конкретни действия в тази насока. За тази цел е необходимо да бъдат активизирани изследванията върху здравето на жените и болестите, които ги засягат.

3.1.5.2 Застаряването на населението и участието на жените на пазара на труда ще увеличат в бъдеще търсенето на дългосрочни услуги в областта на грижите. Държавите-членки трябва да гарантират осигуряването на качествени публични здравни и социални услуги, тъй като липсата на такива ще окаже отрицателно въздействие, особено върху жените, защото те са тези, които основно извършват дейности, свързани с грижи.

3.1.6 Справяне с множествената дискриминация, насочена преди всичко към жени имигрантки или представителки на етнически малцинства

3.1.6.1 ЕИСК припомня необходимостта от включването на въпросите за равенство между половете в политиката в областта на миграцията и убежището. Имигрантките, както и жените от етническите малцинства, следва да бъдат обект на по-голямо внимание, тъй като неравенството ги засяга в най-висока степен и се намират в ситуация на най-голяма уязвимост, по-специално в условията на икономическа криза ⁽⁴⁾.

3.1.6.2 Феминизирането на миграционните потоци е пряко свързано с търсенето на работна ръка в домакинствата и в областта на грижите, което се дължи до голяма степен на недостига на социална инфраструктура. Голям брой жени имигрантки работят в тези неформални сектори, които се характеризират с несигурност. Този вид заетост трябва да се превърне в професия и да се узакони, а освен това трябва да се насърчава професионалната квалификация, за да се подобри трудовата заетост на жените имигрантки.

3.2 Съвместяване на професионалната дейност с личния и семейния живот

3.2.1 Целите, залегнали в Лисабонската стратегия по отношение на заетостта на жените, бяха постигнати, въпреки неизпълнението на целите от Барселона, свързани със задълженията за грижи за деца (покрите от 33 % за децата под 3 години и 90 % за възрастта между 3 и 6 години). Необходими са структури, които осигуряват грижи за деца, в които да има

⁽⁴⁾ Вж. Становища ОВ С 182 от 4.8.2009 г., стр. 19 и ОВ С 27 от 3.2.2009 г., стр. 95.

достатъчно места и гъвкаво предлагане, което да гарантира качествено обслужване и индивидуално внимание: занимални извън работното време, по време на ваканциите, столове за хранене, специализирани центрове за грижи според степента на самостоятелност на нуждаещите се. Инвестицията в социални услуги не само има положително въздействие по-конкретно върху икономиката и заетостта, но освен това има и социална полза.

3.2.2 Грижите за децата и за зависимите лица изискват гъвкаво работно време, налагат реорганизация на работното време, което трябва да бъде приспособено към нуждите в семеен и професионален план, като системата е еднакво достъпна за жени и мъже.

3.2.3 Значителна част от жените използват заетостта на непълно работно време като средство за съвместяване на професионалния и семейния живот, отчасти поради недостига на заведения за полагане на грижи. Все по-големият дял на жените, работещи на непълно работно време обаче се дължи не само на семейни причини – в много случаи това е единственият начин, по който жените могат да получат достъп до пазара на труда ⁽⁵⁾.

3.2.4 По отношение на отпуските следва да бъде постигнато равно третиране на индивидуалните права между жените и мъжете, независимо от вида на трудовия им договор (самостоятелно заети лица, лица на временен договор, на постоянен договор и т.н.). Във връзка с това ЕИСК оценява положително постигнатото споразумение между Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Конфедерацията на европейския бизнес (BusinessEurope), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската асоциация на занаятите, малките и средни предприятия (UEAPME) за увеличаване на отпуски за отглеждане на дете ⁽⁶⁾, но смята за необходимо да се продължат усилията за пълно изравняване. ЕИСК приветства инициативата на Комисията за подобряване на защитата за бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки и споделя мнението, че следва да се гарантира минимален отпуск по майчинство от 18 седмици ⁽⁷⁾.

3.2.5 Трябва ясно да бъде разпределена споделената отговорност между всички социални партньори относно домашните задължения и грижите, извършвани основно от жени, за да се постигне оптимално използване на човешкия капитал. Нужна е кампания в полза на разпределението на домашните задължения и грижите, които са в основата на неравенството, както и преоценка на този вид дейности.

3.3 *Наистъряване на равното участие на мъжете и жените в процеса на вземане на решения*

3.3.1 Необходим е по-сериозен ангажимент за постигане на равенство между жените и мъжете в процеса на вземане на решения ⁽⁸⁾ в икономическата, политическата, научната и техно-

логичната сфера. Положението на жените почти не се е променило през последните години. Ето защо е необходимо да се дефинират ясни цели и срокове за постигането им, както и специални политики и ефективни средства (положителна дискриминация, планове за равенство, специално обучение, квоти за участие, кампании за популяризиране и др.).

3.3.2 Равенството между жените и мъжете в политиката следва да бъде централна ос в европейското изграждане. На изборите през юни 2009 г. жените заеха 35 % от местата в Европейския парламент, а в състава на Комисията влизат 10 жени и 17 мъже. Жените заемат 24 % от местата в националните парламенти и държат 25 % от министерските портфейли в националните правителства ⁽⁹⁾. Понастоящем 23,6 % от членовете на ЕИСК са жени, а 76,4 % – мъже, като жените, заемащи различни ръководни постове (директор, заместник-директор, заместник генерален секретар), са съответно само 16,7 % спрямо 83,3 % мъже. Еднаквото представителство на мъжете и жените трябва да бъде ключов приоритет, за да се постигне равенство на всички равнища.

3.3.3 Отбелязаните постижения в публичния сектор на научните изследвания са незначителни (жените в този сектор са 39 %), а съвсем леко развитие са наблюдава в икономическия и финансов сектор (в управлението на централните банки няма жени, в управителните им съвети участват 17 %, а в тези на големите предприятия – едва 3 %).

3.4 *Изкореняване на насилието на основата на пола и на трафика с хора*

3.4.1 Насилието срещу жени и момичета продължава да бъде много сериозен проблем. Това е систематично явление в световен мащаб, което има много форми и проявления. ЕИСК споделя притесненията на Комисията относно броя на жените, станали жертва на насилие, от мащаба на трафика на жени и проституцията, особено сред имигрантите, и от продължаващите престъпни деяния, извършвани под претекст, че така повеляват традициите или религията ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Следва да се предприемат подходящи социални, икономически и правни мерки, за да се намалят и премахнат ситуацията, порождащи насилие срещу жените – липса на материални средства, икономическа зависимост, ниско ниво на образование, наличие на сексистки стереотипи, трудност при достъп на трудовия пазар и т.н.

3.4.3 Специално внимание следва да бъде отделено на жените имигрантки, които са по-уязвими, било поради изолираността си от социалната среда или поради незаконния си статут. Езикът, социалните и културните различия или непознаването на съществуващата структура за подпомагане често им пречат да потърсят помощ, когато са жертви на домашно насилие. Положението е още по-тежко при жените имигрантки без документи. В техния случай се налагат специални мерки, които да премахват пречките и да гарантират правата им.

⁽⁵⁾ През 2008 г. 31,5 % от заетите жени в ЕС работят на непълно работно време спрямо 8,3 % от мъжете. 27,5 % от жените работят на непълно работно време заради полагане на грижи (за деца или лица, нуждаещи се от грижи), а 29,2 % – защото не са намерили работа на пълен работен ден (при мъжете тези цифри са съответно 3,3 % и 22,7 %). Източник: Проучване на работната сила, Евростат.

⁽⁶⁾ Отпускът за отглеждане на дете се увеличава от 3 на 4 месеца, като отпускът за бащите не може да бъде прехвърлян и се прилага за всички служители, независимо от вида договор, който притежават.

⁽⁷⁾ ОВ С 277, 17.11.09, стр. 102.

⁽⁸⁾ Преди 10 години на Конференцията „Жените и мъжете във властта“, която се проведе в Париж през 1999 г., Европейският съюз пое ангажимента да бъде отбелязан напредък в посока по-балансирано участие на жените и мъжете в процеса на вземане на решения.

⁽⁹⁾ Данните са към октомври 2009 г.

⁽¹⁰⁾ ОВ С 110, 9.5.2006 г., стр. 89.

3.4.4 Необходими са специални програми (като бъдат продължени съществуващите инструменти като програмите Дафне) и по-голямо финансиране за предотвратяване и справяне с насилието срещу жените. Следва да се изготвят национални планове за действие в рамките на координирана стратегия на европейско равнище с конкретни мерки и срокове, които гарантират ефективното им прилагане. За държавите-членки приоритет трябва да бъде прилагането на действащата законова рамка за превенция на домашното насилие и защитата на жертвите, както и на изложените на риск, включително и децата. Освен това са необходими показатели, които да представят подробна панорама на всички аспекти на насилието, основаващо се на пола, включително сексуалния тормоз и трафика на хора. Необходимо е изготвянето на единна статистика на равнище Европейския съюз, за да може да се извършва проследяване и оценка в тази област.

3.4.5 Предвид притеснителния брой актове на насилие, включително сексуално, сред младите хора, решението на Комисията да включи борбата срещу сексуалното насилие в проектите на програмата „Младешта в действие“ е целесъобразно, като същевременно е необходимо културата на ненасилие и зачитане на правата на всички лица да бъде включена във всички програми за образование и обучение на децата и младежта.

3.5 Премахване на сексистките стереотипи в обществото

3.5.1 Сексистките стереотипи са културни и социални поведенчески модели, които предполагат съществуването на „мъжки“ и „женски“ роли и функции. Те се отразяват на обучението и на възможностите за заетост и поражат сегрегация на пазара на труда. Тези стереотипи са пречка пред постигането на равенство и пълноценното участие на жените и мъжете в процеса на вземане на решения.

3.5.2 Въпреки високото ниво на образование, жените продължават да работят основно в икономически сектори (здравоопазване и социални дейности, образование, търговия, публична администрация, услуги за предприятия, хотелиерство и ресторантьорство и др.) и професии, традиционно считани за „женски“ (продавачки, домашни помощнички, лица полагачи грижи, административен персонал и др.) с по-ниски категории труд, които дават по-малко възможности за развитие. Сегрегацията остава непроменена през последните години, като се констатира нарастване на заетостта сред жените в сектори, в които така или иначе преобладават жените.

3.5.3 За успешна борба със сексистките стереотипи е необходимо:

- възпитание на децата и младежите по несексистки модели, като бъде отделено специално внимание на образователните материали и преподавателите, които възпроизвеждат подобни стереотипи. ЕИСК одобрява включването на равенството като специален приоритет в програмите на Общността за образование и обучение;
- насърчаване на присъствието на жените в научни и технологични специалности, в които те не са представени в достатъчна степен, което да им даде възможност да получат достъп до по-добри работни места, и постигане на баланс по отношение на присъствието на жените и мъжете във всички области на знанието;

- насърчаване на предприемаческия дух, иновациите и творчеството сред жените – самостоятелно заети, работнички и безработни, като важно средство за изтъкване на преимуществата, които жените носят на обществото;
- гарантиране на участието на жените на пазара на труда, по-специално, когато са майки и се грижат за непълнолетни;
- оценяване на „женските“ професии и по-специално на тези, свързани с грижите за семейството, насърчавайки продължаващото професионално обучение;
- премахване на използването на сексистки стереотипи в медиите и в рекламната индустрия, като се отделя специално внимание на насилието и унизителното представяне на жени в медиите;
- по-засилено присъствие на жените в сферата на вземане на решения в медиите с цел насърчаване на недискриминационно отношение и реалистично виждане за жените и мъжете в обществото.

3.6 Насърчаване на равенството между половете извън ЕС

3.6.1 Комисията трябва да продължава да насърчава правата на жените в международен план чрез външната си политика и политиката за развитие. Измерението на пола трябва да бъде включено във всички области на сътрудничество и да се предвидят специални мерки за жените, като се поощрява тяхното участие в процесите на вземане на решения и способността им да проявяват инициатива, наред с насърчаването на капацитета на развиващите се страни за поощряване на равенството.

3.6.2 Освен това е необходимо въпросът за равенството между мъжете и жените да бъде включен в Европейската политика за сигурност и отбрана (ЕПСО), за да се гарантира възможност за действие по време на криза. В областта на хуманитарната помощ (Генерална дирекция „Хуманитарна помощ“ (ЕЧНО) Комисията следва да обърне особено внимание в случай на природни бедствия на жените с деца или роднини, за които полагат грижи, и на жените, жертва на насилие от мъже по време на конфликти.

4. II част: подобряване на управлението в полза на равенството на половете

4.1 Препоръчва се анализът на равенството между половете да присъства като тема във всички области на дейност на Комисията, включително и в бюджетите, както и да се направи оценка на постигнатия напредък по отношение на равенството между половете в собствената ѝ структура. За целта са необходими квалифицирани специалисти в областта на равенството между половете и надеждни показатели, разделени по полов признак, които да дадат възможност за онаягляване на положението на жените.

4.2 Комисията следва да поддържа открит и постоянен диалог с женски организации, социални партньори и други организации на гражданското общество за по-добро разбиране на проблема на неравенството между половете.

4.3 ЕИСК призовава Комисията да настоява пред всички отдели да използват несексистки език във всички вътрешни и външни документи, в официалните текстове, в преводите от всички езици и по интернет страниците.

5. III част: стратегии след 2010 г.

По искане на Комисията ЕИСК направи редица предложения във връзка с новата Пътна карта за равенство, която трябва да се изпълнява след 2010 г.

5.1 Равенството между мъжете и жените трябва да се разглежда в глобален аспект. Политиките на Общността не само трябва да бъдат насочени към увеличаване на участието на жените във всички сфери, да се противопоставят на демографските предизвикателства и да подобряват благосъстоянието на децата, наред с други цели, но и мерките им следва да бъдат насочени основно към намаляване на неравенството при разпределението на семейните задължения, грижите и домакинските задължения между жените и мъжете в частност и между всички социални партньори като цяло.

5.2 Комисията следва да включи темата за равенството между половете с приоритетен характер във всички свои области на дейност, комисии, отдели, мерки, политики и дирекции. По принцип това не е въпрос, който се отнася само до Генерална дирекция „Заетост и социална политика“.

5.3 Необходими са специалисти по въпросите на равенството между половете, които да предлагат обучение и достатъчно материали за повишаване на осведомеността, знанията и способностите на европейския персонал по отношение на равенството. Евростат следва да продължи да изготвя статистиките си полове, като подобри методологията спрямо вече съществуващата и включи нови показатели, които да дават по-добра представа за реалното положение на жените и да очертават пълна картина на положението им в ЕС.

5.4 Перспективата за половете трябва да присъства в бюджетите на ЕС и в тези на всички държави-членки. Необходими са и проучвания за оценка на въздействието на публичните действия върху жените и мъжете.

5.5 Структурните фондове са несравнима рамка, която позволява на държавите-членки да включат равенството на половете в своите оперативни програми и в различните етапи на изпълнение на фондовете, осъществявайки по този начин оценка на въздействието върху половете по всяко приоритетно

направление или област на действие по съответните програми. За подобряване на резултатите е необходимо да се засили координацията и сътрудничеството между Структурните фондове и органите, отговарящи за равенството във всяка държава-членка.

5.6 Комисията следва да контролира ефективното прилагане на законодателството, като представя примери за добри практики и санкционира държавите-членки, които не спазват принципа за равенство между жените и мъжете. Комисията следва да наблюдава и оценява равенството между половете във всички свои политики и във всичките си дирекции. За целта е необходим метод за оценка, който да позволи наблюдаването и преценяването на степента на изпълнение на поставените цели, на постигнатите успехи или на изоставането. С оглед на това би трябвало да се създаде отдел за оценка, който систематично да следи и оценява дейността на различните държави-членки чрез вече разглежданите в пътната карта показатели.

5.7 В случай на промени в бъдещата карта Комитетът препоръчва да се промени първата област, която да бъде разделена на няколко подобласти, тъй като понастоящем обединява различни проблематики (заетост, здравеопазване, имиграция), които изискват използването на различни инструменти. Освен това е желателно включването на нова област – „жените и околната среда“, тъй като жените играят основна роля в устойчивото развитие, предвид специалното им отношение към качеството и устойчивия характер на живота за настоящите и бъдещи поколения ⁽¹⁾.

5.8 ЕИКС подчертава важната роля на социалните партньори за насърчаване на равенството по пътя на социалния диалог и колективното договаряне. Добър пример е Планът за действие за равенство на жените и мъжете от 2005 г.

5.9 Европейският институт за равенство следва да играе важна роля по отношение на подобряването на управлението и на преразглеждането на действащото законодателство в областта на повишаване на осведомеността и на равенството. Той трябва да следи и гарантира, че всички политики включват и поощряват равенството, както и насърчават по-отговорно и по-активно гражданско и политическо участие по въпросите, свързани с пола.

5.10 Икономическите и финансовите проблеми, които изпитва Европа, както и демографските промени не трябва да попречат на целта за равенство и да я поставят на втори план.

Брюксел, 17 март 2010 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Mario SEPI

⁽¹⁾ Както се посочва в Платформата за действие от Пекин, 1995 г.