

## I

(Ψηφίσματα, συστάσεις και γνωμοδοτήσεις)

## ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΕΙΣ

## ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

461Η ΣΥΝΟΔΟΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ ΤΗΣ 17ΗΣ ΚΑΙ 18ΗΣ ΜΑΡΤΙΟΥ 2010

**Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010) και στρατηγική για τη συνέχειά του»**

(2010/C 354/01)

Εισηγήτρια: η κ. **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Με επιστολή της στις 25 Σεπτεμβρίου 2009 και σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 262 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κ. Margot WALLSTRÖM ζήτησε από την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή να καταρτίσει διερευνητική γνωμοδότηση με θέμα:

«Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010) και στρατηγική για τη συνέχειά του».

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών της ΕΟΚΕ, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 23 Φεβρουαρίου 2010.

Κατά την 461η σύνοδο ολομέλειάς της, της 17ης και 18ης Μαρτίου 2010 (συνεδρίαση της 17ης Μαρτίου 2010), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με 137 ψήφους υπέρ, 3 ψήφους κατά και 5 αποχές την ακόλουθη γνωμοδότηση.

**1. Συστάσεις**

1.1 Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών δεν αποτελεί μόνο αυτοσκοπό, αλλά και μία από τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ που αφορούν την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.

1.2 Ο ενδιάμεσος απολογισμός του χάρτη πορείας για την ισότητα διεξάγεται σε πλαίσιο οικονομικής κρίσης. Θα πρέπει να εξετασθεί ο αντίκτυπος και οι επιπτώσεις της κρίσης στις γυναίκες και τους άνδρες, δεδομένης της διακριτής θέσης που κατέχουν στην κοινωνία.

1.3 Η ισότητα πρέπει να αποτελεί μέρος όλων των πολιτικών, ιδίως των κοινωνικών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης, και πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες για την εξάλειψη των φραγμών που εμποδίζουν την πλήρη και ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας.

1.4 Για τη διασφάλιση και τη βελτίωση της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών, πρέπει να βελτιωθεί η ποιότητα και η ποσότητα της γυναικείας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης των αυτοαπασχολούμενων γυναικών. Πρέπει να καταπολεμηθεί ο κίνδυνος επισφάλειας που αντιμετωπίζουν και να προωθηθεί

ο ισότιμος καταμερισμός των οικογενειακών και των οικιακών καθηκόντων.

1.5 Η μισθολογική ανισότητα έχει διαρθρωτικά αίτια: υποτίμηση των παραδοσιακά «γυναικείων» ικανοτήτων, επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός, επισφαλείς θέσεις εργασίας, διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας κλπ. Η νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις είναι αποτελεσματικά μέσα για την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας, αλλά είναι αναγκαία η συμμετοχή όλων των οικονομικών και κοινωνικών φορέων σε αυτήν την προσπάθεια.

1.6 Η μεγαλύτερη παρουσία γυναικών στον επιχειρηματικό και στον πολιτικό τομέα ενισχύει την ισότητα, την οικονομική τους ανεξαρτησία, την υπέρβαση των στερεοτύπων για το φύλο και την προώθηση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων.

1.7 Οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στον κοινωνικό αποκλεισμό και στη φτώχεια. Η εξατομίκευση των κοινωνικών δικαιωμάτων, το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, ο συνυπολογισμός των περιόδων διακοπής της επαγγελματικής δραστηριότητας ή μειωμένης ημερήσιας απασχόλησης για λόγους υγείας αποτελούν μέτρα που βελτιώνουν την κοινωνική προστασία και μειώνουν τον κίνδυνο φτώχειας του πληθυσμού.

1.8 Ο συνδυασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη της ισότητας και τη βελτίωση της απασχόλησης των γυναικών· αυτό προϋποθέτει δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες ποιότητας και βελτίωση των ήδη υπάρχουσών μητρικών, πατρικών και γονεϊκών αδειών. Πρέπει να σημειωθεί πρόοδος όσον αφορά τη συνυπευθυνότητα όλων των κοινωνικών φορέων σχετικά με την ισότιμη κατανομή των οικιακών και των γονεϊκών καθηκόντων.

1.9 Η ΕΟΚΕ θεωρεί αναγκαία την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Προς τούτο τα κράτη μέλη πρέπει να ενισχύσουν τη δέσμευσή τους θέτοντας σαφείς στόχους και θεσπίζοντας αποτελεσματικά μέτρα (θετική δράση, σχέδια ισότητας κλπ).

1.10 Ενώπιον της επίμονης παρουσίας των φαινομένων βίας με βάση το φύλο και εμπορίας ανθρώπων, η ΕΟΚΕ φρονεί ότι πρέπει να εφαρμόζεται η ισχύουσα νομοθεσία, κρίνει δε αναγκαία την κατάρτιση εθνικών σχεδίων δράσης που θα συντονίζονται από μια συνολική ευρωπαϊκή στρατηγική, καθώς και την υλοποίηση συγκεκριμένων προγραμμάτων.

1.11 Για την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων, η ΕΟΚΕ θεωρεί απαραίτητη την εκπαίδευση της κοινωνίας με βάση μη σεξιστικά πρότυπα, την κατάρτιση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, την ενθάρρυνση της παρουσίας γυναικών σε επιστημονικές και τεχνολογικές σπουδές, τη βελτίωση της αποτίμησης των παραδοσιακά «γυναικείων» επαγγελμάτων και την αποτροπή του σεξισμού στα μέσα επικοινωνίας.

1.12 Η εξωτερική και αναπτυξιακή πολιτική της ΕΕ πρέπει να αξιοποιηθεί για την προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών σε διεθνές επίπεδο, βελτιώνοντας τις ικανότητες και τη χειραφέτησή τους.

1.13 Η ΕΟΚΕ κρίνει απαραίτητη την πλήρη οριζόντια ενσωμάτωση της ανάλυσης της διάστασης του φύλου σε όλα τα πεδία δράσης της Επιτροπής και τη συνεκτίμηση αυτής της διάστασης στην κατάρτιση του προϋπολογισμού, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Προς τούτο απαιτούνται άνθρωποι πόροι με γνώσεις σε θέματα ισότητας, καθώς και δείκτες ανά φύλο που θα επιτρέπουν την απεικόνιση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών και την αξιολόγηση του βαθμού εφαρμογής του χάρτη πορείας για την ισότητα.

1.14 Στη νέα στρατηγική για την ισότητα που θα εφαρμοσθεί από το 2010, οι στόχοι δεν θα πρέπει να αποτελούν απλές συστάσεις της Επιτροπής προς τα κράτη μέλη, αλλά οδηγίες υποχρεωτικής συμμόρφωσης με ποσοτικοποιημένους στόχους. Προς τούτο είναι αναγκαία η μεγαλύτερη πολιτική συμμετοχή σε κάθε επίπεδο. Η ΕΕ οφείλει να δώσει πρώτη το παράδειγμα, εξετάζοντας με προορατική ματιά το έργο που έχει συντελεστεί και αξιολογώντας τον αντίκτυπο της εφαρμογής.

## 2. Γενικές παρατηρήσεις

2.1 Ο χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 ανακτά τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να προοδεύσει σε ζητήματα ισότητας σε συνεργασία με τα κράτη μέλη. Η ΕΟΚΕ προβλέπει στην αξιολόγησή του έπειτα από πρόταση της Επιτροπής, αναλύοντας τον αντίκτυπο των μέτρων που

υιοθετήθηκαν και τον βαθμό εφαρμογής τους και καταθέτοντας προτάσεις δράσης ενόψει της νέας στρατηγικής που θα πρέπει να ακολουθηθεί από το 2010 και μετά.

2.2 Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει τη γενική δέσμευση της ΕΕ υπέρ της ισότητας: στη Συνθήκη της Ρώμης το 1957 με τη συμπερίληψη της αρχής της μισθολογικής ισότητας, στη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 μέσω μιας διττής προσέγγισης που συνδυάζει τον οριζόντιο χαρακτήρα με συγκεκριμένα μέτρα και στη Συνθήκη της Λισαβώνας που περιλαμβάνει ρητή δέσμευση για την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας.

2.3 Σε διεθνές επίπεδο, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προσυπογράψει την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου και τους Στόχους της Χιλιετίας, καθώς και τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW), που θέτει τη γυναίκα στο κέντρο της συζήτησης για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

2.4 Παρά το ευρύ αυτό ρυθμιστικό πλαίσιο, δεν έχουν επιτευχθεί οι προβλεπόμενοι στόχοι και οι ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών διατηρούνται. Δεν έχει δε σημειωθεί ουσιαστική αλλαγή ως προς την ισότητα των φύλων σε κανέναν από τους έξι τομείς προτεραιότητας της πολιτικής δράσης, που προβλέπονται στον χάρτη πορείας για την ισότητα 2006-2010. Πρέπει, συνεπώς, να τεθεί το ερώτημα αν όντως υπάρχει πολιτική βούληση να επιτευχθούν αυτές οι αλλαγές. Η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων, βασικού παράγοντα της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης, πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα της νέας στρατηγικής για τη δράση της ΕΕ έως το 2020.

2.5 Η αξιολόγηση του χάρτη πορείας για την ισότητα 2006-2010 πραγματοποιείται σε πλαίσιο οικονομικής κρίσης και είναι αναγκαίο να αναλυθούν οι συνέπειές του για τις γυναίκες, δεδομένης της διακριτής θέσης τους στην αγορά εργασίας και στις κρατικές πολιτικές κοινωνικών δαπανών, ιδίως όσον αφορά τις δαπάνες κοινωνικών υπηρεσιών, που είναι εκείνες που επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες.

2.6 Η κρίση έπληξε πρώτα τα παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα (οικοδομές, μεταφορές, βιομηχανία) και επεκτάθηκε μεταγενέστερα σε κλάδους με μεγαλύτερη παρουσία γυναικών (τραπεζικές υπηρεσίες, εμπόριο κλπ.). Κατά συνέπεια, σε πολλές περιπτώσεις το οικογενειακό εισόδημα περιορίστηκε αποκλειστικά στον μισθό των γυναικών, συνήθως χαμηλότερο από αυτόν των ανδρών, καθώς οι γυναίκες απασχολούνται ως επί το πλείστον στον τομέα των υπηρεσιών, με συμβάσεις μερικής ή προσωρινής απασχόλησης ή στην παραοικονομία. Όλα αυτά είχαν αρνητικό αντίκτυπο στην εθνική οικονομία, μειώνοντας την ιδιωτική κατανάλωση και εμποδίζοντας έτσι την ανάκαμψη.

2.7 Η κρίση επηρεάζει επίσης την κοινωνική πολιτική: οι γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερα επιδόματα ανεργίας για μικρότερη διάρκεια, λόγω της συχνά μειονεκτικής θέσης που κατέχουν στην αγορά εργασίας. Επίσης, περιορίζεται η παροχή βασικών δημόσιων υπηρεσιών όπως η περίθαλψη, η υγεία, η παιδεία ή οι κοινωνικές υπηρεσίες, ακριβώς τη στιγμή που οι οικογένειες και ιδίως οι γυναίκες τις έχουν μεγαλύτερη ανάγκη. Δεδομένου ότι πρόκειται για τομείς που απασχολούν κυρίως γυναίκες, ο περιορισμός αυτών των υπηρεσιών θα έχει και πάλι αρνητικές συνέπειες για την απασχόληση των γυναικών.

2.8 Τα μέτρα κατά της κρίσης δεν μπορούν να είναι ουδέτερα ως προς το φύλο και, για όσον καιρό είναι απαραίτητο, οι πολιτικές για την οικονομική ανάκαμψη, καθώς και τα τρέχοντα προγράμματα των διαρθρωτικών ταμείων, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διαφορετική θέση των ανδρών και των γυναικών στην κοινωνία.

2.9 Η ισότητα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα όχι μόνο για την αντιμετώπιση της τρέχουσας κρίσης και τη μετέπειτα ανάκαμψη, αλλά και για την αντιμετώπιση των δημογραφικών και των οικονομικών προκλήσεων που πλήττουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και έχουν επιπτώσεις στις γυναίκες και την οικονομική τους ανεξαρτησία.

### 3. Ειδικές παρατηρήσεις – Μέρος I: Τομείς προτεραιότητας της δράσης για την ισότητα των φύλων

Στον χάρτη πορείας για την ισότητα 2006-2010 συγκεντρώνονται οι δεσμεύσεις και οι δράσεις που κρίνονται αναγκαίες για την επίτευξη της ισότητας και της εξάλειψης των ανισοτήτων.

Το πρώτο μέρος του χάρτη περιλαμβάνει τους έξι τομείς προτεραιότητας της πολιτικής δράσης με τους ανάλογους δείκτες τους:

1. Επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες
2. Συνδυασμός της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής
3. Ίση εκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων
4. Εξάλειψη όλων των μορφών βίας με βάση το φύλο
5. Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων
6. Προώθηση της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές

Το δεύτερο μέρος επικεντρώνεται στη βελτίωση της διακυβέρνησης.

#### 3.1 Επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες

##### 3.1.1 Επίτευξη των στόχων της Λισσαβώνας για την απασχόληση

3.1.1.1 Είναι ακόμα πολυάριθμες οι χώρες που δεν έχουν επίτευξη τον στόχο της απασχόλησης του 60 % των γυναικών που θέτει η στρατηγική της Λισσαβώνας. Ενώ οι άνδρες εμφανίζουν ποσοστό απασχόλησης 70,9 %, οι γυναίκες φτάνουν μόνο στο 58,8 % (1) και μετά την ηλικία των 55 ετών απασχολούνται σε ποσοστό 36,8 % έναντι 55 % των ανδρών. Οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, αν και στην πορεία της κρίσης το χάσμα μικραίνει (9,8 % των γυναικών είναι άνεργες, έναντι του 9,6 % των ανδρών).

3.1.1.2 Πέραν της ποσότητας, είναι αναγκαίο να βελτιωθεί και η ποιότητα της απασχόλησης των γυναικών, καθώς υπερεκπροσωπούνται

νται σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς και σε δυνητικώς πιο επισφαλής επαγγέλματα. Η μερική απασχόληση αποτελεί πρωτίστως γυναικείο φαινόμενο (31,5 % των γυναικών έναντι 8,3 % των ανδρών), ενώ το 14,3 % των απασχολούμενων γυναικών εργάζονται εποχιακά. Για τις δε μητέρες, το ποσοστό απασχόλησης μειώνεται κατά περισσότερες από δέκα μονάδες, πράγμα που αποδεικνύει τον άνισο καταμερισμό των οικογενειακών καθηκόντων και την ελλιπή υποδομή φροντίδας των παιδιών.

3.1.1.3 Η ΕΟΚΕ συνιστά να αναλυθούν ταυτόχρονα ο δείκτης ανεργίας και ο δείκτης διακοπής της επαγγελματικής δραστηριότητας για οικογενειακούς λόγους (2). Οι γυναίκες, επειδή αναλαμβάνουν τη φροντίδα της οικογένειας, συχνά δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για να χαρακτηριστούν «άνεργες» και έτσι η διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας μετατρέπεται σε συγκαλυμμένη ανεργία.

3.1.1.4 Επιβάλλεται μια πολυτομεακή προσέγγιση που θα επιτρέψει την επικούρηση των πολιτικών απασχόλησης με άλλα κοινωνικά και εκπαιδευτικά μέτρα, όπως κατάρτιση που εξαλείφει τα στερεότυπα στην εργασία, δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες ποιότητας που διασφαλίζουν τη φροντίδα των εξαρτημένων μελών και εκστρατείες ευαισθητοποίησης για τον καταμερισμό των οικιακών εργασιών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

3.1.1.5 Η Επιτροπή πρέπει να ενσωματώνει και να προωθεί την ισότητα σε όλα τα προγράμματά της (όπως συμβαίνει με το πρόγραμμα PROGRESS). Τα διαρθρωτικά ταμεία αποτελούν ιδανικό πλαίσιο διότι εκδίδουν τον βαθμό συμμόρφωσης των χωρών και επιτρέπουν την ετήσια αξιολόγηση του αντικτύπου ανά φύλο των εν λόγω μέτρων ανά χώρα και την επιβολή κατάλληλων μέτρων και κυρώσεων για όσους δεν διασφαλίζουν επαρκώς την ποσοτική και ποιοτική γυναικεία απασχόληση.

#### 3.1.2 Εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων

3.1.2.1 Η επίτευξη της μισθολογικής ισότητας είναι απαραίτητη για την επίτευξη της ισότητας. Παρόλα αυτά, και παρά τη νομοθετική πρόοδο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών φτάνει το 17,4 %, ενώ αυξάνεται στο 30 % για τις γυναίκες άνω των 50 ετών.

3.1.2.2 Η μισθολογική ανισότητα έχει διαρθρωτικά αίτια: διαχωρισμός των φύλων και απασχόληση των γυναικών σε χαμηλής αποτίμησης οικονομικούς τομείς και σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα, μεγαλύτερη παρουσία στην παραοικονομία και σε επισφαλείς θέσεις εργασίας επαγγέλματα και επιπλέον, διακοπή ή μείωση της επαγγελματικής δραστηριότητας για οικογενειακούς λόγους. Όλοι αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν αρνητικά το μισθολογικό επίπεδο.

3.1.2.3 Η ΕΟΚΕ (3) συνιστά κάθε κράτος μέλος να επανεξετάσει τις διατάξεις του όσον αφορά τις συνθήκες πρόσληψης και αμοιβών, για την αποτροπή των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων κατά των γυναικών.

(1) Πηγή: Eurostat (EFT), απασχόληση 2.2009 και ανεργία 9.2009.

(2) Ο δείκτης ανεργίας για οικογενειακούς λόγους (φροντίδα παιδιών και εξαρτημένων μελών) για τις γυναίκες μεταξύ 25 και 54 ετών φτάνει το 25,1 % έναντι μόλις 2,4 % για τους άνδρες. Επιπλέον, είναι άνεργο για λοιπούς οικογενειακούς λόγους το 19,2 % των γυναικών έναντι 2,9 % των ανδρών (πηγή: EFT, Eurostat, 2008).

(3) EE C 211 της 19.8.2008, σ. 54

3.1.2.4 Η νομοθεσία πρέπει να περιλαμβάνει μηχανισμούς ελέγχου με τους οποίους θα εντοπίζονται οι διακρίσεις λόγω φύλου και να προωθήσει διαφανή συστήματα επαγγελματικής ταξινόμησης που θα εκτιμούν και θα ανταμείβουν ισότιμα τους τίτλους, την εμπειρία και τις προοπτικές όλου του προσωπικού.

3.1.2.5 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν κατάλληλο μέσο για την καθιέρωση συστημάτων αξιολόγησης των θέσεων εργασίας χωρίς διακρίσεις βάσει φύλου, την παροχή εκπαιδευτικών αδειών για την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, την παροχή άδειας για οικογενειακούς λόγους, την καθιέρωση ευέλικτου χρόνου εργασίας κλπ., μέτρων που θα περιορίζουν τις μισθολογικές διαφορές.

### 3.1.3 Γυναίκες επιχειρηματίες

3.1.3.1 Ακόμη και όταν διαθέτουν υψηλό επίπεδο προσόντων, οι γυναίκες αποτελούν ακόμα μειονότητα σε θέσεις ευθύνης στις επιχειρήσεις. Η Επιτροπή ενέταξε την ισότητα στο πλαίσιο κοινωνικής ευθύνης των εταιρειών, διέυρνε τις κρατικές ενισχύσεις για τις νέες επιχειρήσεις των γυναικών (κανονισμός ΕΚ 800/2008) και στήριξε το Δίκτυο Γυναικών Επιχειρηματιών. Το εν λόγω δίκτυο θα πρέπει να περιλαμβάνει, πέραν των κυβερνήσεων και των επισήμων θεσμών, σχετικές οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών ώστε να αξιοποιηθεί το όφελος που προσφέρει η ανταλλαγή εμπειριών και βελτίστων πρακτικών.

3.1.3.2 Συνιστάται να εφαρμοστούν οι συστάσεις του προγράμματος δράσης της ΕΕ για την επιχειρηματικότητα ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των επιχειρήσεων που ιδρύονται από γυναίκες, με μέτρα όπως η καλύτερη πρόσβαση στη χρηματοδότηση και τον δανεισμό, η ανάπτυξη επιχειρηματικών δικτύων οργάνωσης και παροχής συμβουλών, η κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση και μετεκπαίδευση, η προώθηση βελτίστων πρακτικών κλπ.

### 3.1.4 Ισότητα των δύο φύλων στην κοινωνική προστασία και στην καταπολέμηση της φτώχειας

3.1.4.1 Οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στον κοινωνικό αποκλεισμό και στη φτώχεια. Η μειονεκτική θέση που κατέχουν στην αγορά εργασίας και η εξάρτησή τους από στα συστήματα κοινωνικής προστασίας αποτελούν παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτήν την κατάσταση.

3.1.4.2 Πρέπει να εξισωθούν οι συνθήκες πρόσβασης στην κοινωνική προστασία για γυναίκες και άνδρες. Η μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας για οικογενειακούς λόγους, η χρήση των μητρικών και/ή γονικών αδειών για την φροντίδα των παιδιών, η μερική ή προσωρινή απασχόληση, οι μισθολογικοί διαχωρισμοί και διακρίσεις, αποτελούν στοιχεία που μειώνουν το μέγεθος και τη διάρκεια των μελλοντικών κοινωνικών παροχών που θα λάβουν οι γυναίκες, ιδίως όσον αφορά το επίδομα ανεργίας και τη σύνταξη. Για τη μερική άμβλυνση αυτής της κατάστασης ανισότητας είναι απαραίτητη, μεταξύ άλλων, η αναγνώριση του χρόνου μη αμειβόμενης εργασίας καθώς και των περιόδων μειωμένης εργασίας και διακοπής της επαγγελματικής δραστηριότητας για οικογενειακούς λόγους ως συντάξιμου χρόνου πλήρους απασχόλησης.

3.1.4.3 Το δημόσιο σύστημα κοινωνικής προστασίας πρέπει να εγγυάται ένα αξιοπρεπές εισόδημα που θα περιορίζει τον κίνδυνο φτώχειας, ενώ θα δίνει ιδιαίτερη προσοχή στις ηλικιωμένες γυναίκες, τις χήρες που λαμβάνουν σύνταξη δικαιούχων και τις μονογονεϊκές οικογένειες με επικεφαλής γυναίκες.

3.1.4.4 Ιδιαίτερη προσοχή απαιτούν τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά συστήματα ορισμένων χωρών, καθώς οι όροι των μελλοντικών συντάξεων καθορίζονται βάσει των ατομικών εισοδημάτων και του προσδόκιμου ζωής, πράγμα που τιμωρεί ιδιαίτερα τις γυναίκες.

3.1.4.5 Το 2010 εορτάζεται το Ευρωπαϊκό έτος καταπολέμησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, το οποίο συμπίπτει με τη λήξη της στρατηγικής της Λισσαβώνας και της εφαρμογής της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού. Η νέα στρατηγική ΕΕ 2020 πρέπει να ορίσει συγκεκριμένους στόχους και αποτελεσματικότερα μέτρα, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα, για την καταπολέμηση της φτώχειας ιδίως όσον αφορά τις γυναίκες.

### 3.1.5 Η διάσταση των δύο φύλων στην υγεία

3.1.5.1 Η ΕΟΚΕ κρίνει απαραίτητη μια νέα στρατηγική υγείας που θα περιλαμβάνει τις διαφορετικές ανάγκες ανδρών και γυναικών σε ζητήματα υγείας και τονίζει την απουσία πρόβλεψης συγκεκριμένων δράσεων προς αυτήν την κατεύθυνση. Για αυτόν το λόγο είναι απαραίτητη η πρόοδος της έρευνας για την υγεία των γυναικών και τις ασθένειες που τις πλήττουν.

3.1.5.2 Η γήρανση του πληθυσμού και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας θα αυξήσουν μελλοντικά τη μακροπρόθεσμη ζήτηση υπηρεσιών πρόνοιας. Τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν δημόσιες υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες ποιότητας, καθώς η απουσία τους έχει αρνητικές συνέπειες ιδίως στις γυναίκες, δεδομένου ότι αυτές στελεχώνουν συνήθως τα επαγγέλματα πρόνοιας.

### 3.1.6 Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων, ειδικότερα εις βάρος των μεταναστριών και των γυναικών που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες

3.1.6.1 Η ΕΟΚΕ τονίζει την ανάγκη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην πολιτική μετανάστευσης και ασύλου. Οι μετανάστριες και οι γυναίκες εθνοτικών μειονοτήτων πρέπει να τυγχάνουν μεγαλύτερης προσοχής, καθώς οι ανισότητες τις επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό και βρίσκονται σε πιο ευάλωτη κατάσταση, ιδίως σε περίοδο οικονομικής κρίσης<sup>(4)</sup>.

3.1.6.2 Η αύξηση της γυναικείας μετανάστευσης συνδέεται άμεσα με τη ζήτηση εργατικού δυναμικού στον κλάδο των οικιακών υπηρεσιών και της φροντίδας, που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη κοινωνικών υποδομών. Σημαντικός αριθμός γυναικών μεταναστών απασχολούνται σε αυτούς τους τομείς, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από άτυπες και επισφαλείς σχέσεις εργασίας. Πρέπει να «επαγγελματικοποιηθούν» και να ρυθμισθούν αυτά τα επαγγέλματα, καθώς και να ενισχυθεί η απόκτηση επαγγελματικών προσόντων για τη βελτίωση της εργασιακής ένταξης των γυναικών μεταναστών.

### 3.2 Συνδυασμός της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής

3.2.1 Όσον αφορά τη γυναικεία απασχόληση επετεύχθησαν οι ποσοτώσεις της στρατηγικής της Λισσαβώνας, μολονότι δεν επιτεύχθηκαν οι στόχοι της Βαρκελώνης για τις υποδομές παιδικής φροντίδας (κάλυψη 33 % για παιδιά κάτω των 3 ετών και 90 % για παιδιά 3 με 6 ετών). Είναι επιτακτική η ύπαρξη υποδομών υπηρεσιών φύλαξης και φροντίδας, με ικανοποιητικό αριθμό θέσεων

<sup>(4)</sup> Βλ. γνωμοδοτήσεις ΕΕ C 182 της 4.8.2009 σελ. 19 και ΕΕ C 27 της 3.2.2009, σελ. 95.



και ευέλικτη προσφορά που θα εξασφαλίζει εξατομικευμένες και ποιοτικές υπηρεσίες: υποδομές υποδοχής πέραν των ωρών εργασίας, για τις περιόδους διακοπών, με κυλικεία και με ειδικευμένα κέντρα ανάλογα με το βαθμό εξάρτησης. Οι επενδύσεις σε κοινωνικές υπηρεσίες δεν έχουν θετικές συνέπειες μόνο για την οικονομία και ειδικότερα για την απασχόληση, αλλά διαθέτουν μεγάλη κοινωνική χρησιμότητα.

3.2.2 Η φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων απαιτεί ευέλικτα ωράρια, επιβάλλει δε την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας και την προσαρμογή του στις οικογενειακές και εργασιακές ανάγκες έτσι ώστε να καταστεί ισότιμος προσβάσιμος σε γυναίκες και άνδρες.

3.2.3 Σημαντικό μέρος των γυναικών χρησιμοποιούν την μερική απασχόληση ως μέσο συνδυασμού του επαγγελματικού με τον οικογενειακό βίο, λόγω της ανεπάρκειας των υποδομών φροντίδας. Ωστόσο, η υπερεκπροσώπηση των γυναικών στη μερική απασχόληση δεν οφείλεται μόνο σε οικογενειακούς λόγους αλλά στο γεγονός ότι συχνά είναι ο μόνος τρόπος πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας <sup>(5)</sup>.

3.2.4 Όσον αφορά τις άδειες, επιβάλλεται η εξίσωση των ατομικών δικαιωμάτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας (αυτοαπασχολούμενοι, ορισμένου χρόνου, αορίστου χρόνου ...). Προς τούτο η ΕΟΚΕ κρίνει θετικά τη συμφωνία μεταξύ της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Εργατικών Ενώσεων, της *Business-europe*, του ΕΚΔΕ και της *UEAPME* για τη διεύρυνση της γονικής άδειας <sup>(6)</sup> αν και θεωρεί αναγκαία την περαιτέρω πρόοδο προς την κατεύθυνση της πλήρους εξίσωσης. Η ΕΟΚΕ χαιρετίζει την πρωτοβουλία της Επιτροπής για τη βελτίωση της προστασίας των εγκύων εργαζομένων των λεγόντων και των εργαζομένων μητέρων που δηλώνουν ενώ συμφωνεί πως πρέπει να διασφαλισθεί ελάχιστη άδεια 18 εβδομάδων <sup>(7)</sup>.

3.2.5 Θα πρέπει να ληφθεί σαφής θέση υπέρ της συνυπευθυνότητας όλων των κοινωνικών φορέων που σχετίζονται με τα οικιακά και οικογενειακά καθήκοντα, που ως επί το πλείστον ασκούνται από γυναίκες, ούτως ώστε να αξιοποιηθεί πλήρως το ανδρώπινο κεφάλαιο. Κρίνεται απαραίτητη μια εκστρατεία υπέρ του καταμερισμού των οικιακών και οικογενειακών εργασιών, που βρίσκονται στη βάση της ανισότητας, καθώς και η επανεκτίμηση αυτού του είδους εργασιών.

### 3.3 Προώθηση της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων

3.3.1 Απαιτείται αποφασιστικότερη δέσμευση για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων <sup>(8)</sup> στον οικονομικό, πολιτικό, επιστημονικό και τεχνολογικό τομέα,

καθώς η θέση των γυναικών δεν έχει μεταβληθεί τα τελευταία χρόνια. Προς τούτο χρειάζεται να τεθούν σαφείς στόχοι και προθεσμίες εκπλήρωσής των, καθώς και συγκεκριμένες πολιτικές και αποτελεσματικά μέτρα (θετική δράση, σχέδια ισότητας, ειδική κατάρτιση, ποσοτώσεις συμμετοχής, εκστρατείες ευαισθητοποίησης κλπ.).

3.3.2 Η ισότητα ανδρών και γυναικών στην πολιτική πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο του ευρωπαϊκού οικοδομήματος. Στις εκλογές του Ιουνίου 2009 οι γυναίκες κατέλαβαν το 35 % των εδρών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ενώ στην Επιτροπή οι γυναίκες είναι 10, έναντι 17 ανδρών. Στα εθνικά κοινοβούλια αποτελούν το 24 %, ενώ το 25 % των υπουργικών θώκων των εθνικών κυβερνήσεων καταλαμβάνεται από γυναίκες <sup>(9)</sup>. Στην ΕΟΚΕ αυτή τη στιγμή το 23,6 % των μελών είναι γυναίκες, έναντι 76,4 % ανδρών, ενώ σε επίπεδο διοικητικών θέσεων (διευθυντές, υποδιευθυντές, γενικοί γραμματείς) οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το 16,7 % έναντι του 83,3 % των ανδρών. Η ισότιμη αντιπροσώπευση ανδρών και γυναικών πρέπει να αποτελέσει κύρια προτεραιότητα για την επίτευξη της ισότητας σε όλα τα επίπεδα.

3.3.3 Η πρόοδος στον τομέα της έρευνας στο δημόσιο τομέα είναι μικρή (το 39 % των εργαζομένων είναι γυναίκες) ενώ δεν υπάρχουν μεταβολές στον οικονομικό και χρηματοπιστωτικό τομέα (δεν υπάρχουν γυναίκες διοικητές κεντρικών τραπεζών, ενώ αποτελούν το 17 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων τους και μόλις το 3 % των διοικητικών συμβουλίων των μεγάλων επιχειρήσεων).

### 3.4 Εξάλειψη της βίας με βάση το φύλο και της εμπορίας ανθρώπων

3.4.1 Η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών παραμένει σοβαρότατο πρόβλημα. Αποτελεί παγκόσμιο και συστημικό φαινόμενο που λαμβάνει πολλές μορφές και εκφάνσεις. Η ΕΟΚΕ συμμερίζεται την ανησυχία της Επιτροπής ως προς τον αριθμό των γυναικών που πέφτουν θύματα βίας, το μέγεθος που έχει λάβει η εμπορία γυναικών και η πορνεία, ιδίως μεταξύ των μεταναστριών, και τις συνεχιζόμενες εγκληματικές ενέργειες που διαπράττονται στο όνομα της παράδοσης ή της θρησκείας <sup>(10)</sup>.

3.4.2 Πρέπει να χρησιμοποιηθούν κατάλληλα κοινωνικά, οικονομικά και νομικά μέτρα για τον περιορισμό και την εξάλειψη καταστάσεων που υποθάλπουν τη βία κατά των γυναικών όπως η έλλειψη υλικών πόρων, η οικονομική εξάρτηση, το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, η διαιώνιση στερεοτύπων για τα φύλα, οι δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας κλπ.

3.4.3 Ιδιαίτερης προσοχής χρήζουν οι μετανάστριες που τόσο λόγω της απομόνωσής τους από τον κοινωνικό περίγυρο όσο και λόγω του παράνομου καθεστώτος τους είναι ιδιαίτερα ευάλωτες. Η γλώσσα, οι κοινωνικοπολιτισμικές διαφορές ή η άγνοια ύπαρξης υποδομών στήριξης τις εμποδίζουν ενίοτε να ζητήσουν βοήθεια όταν πέφτουν θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται στην περίπτωση των μεταναστριών χωρίς επίσημα έγγραφα και χρήζει ειδικών μέτρων που θα εξαλείφουν τους φραγμούς και θα εγγυώνται τα δικαιώματά τους.

<sup>(5)</sup> Το 2008 στην ΕΕ το 31,5 % των απασχολούμενων γυναικών εργάζονταν με μερική απασχόληση έναντι του 8,3 % των ανδρών. Το 27,5 % των γυναικών που απασχολούνταν μερικώς το έκαναν για λόγους φροντίδας (παιδιών ή εξαρτημένων μελών) και το 29,2 % γιατί δεν έβρισκαν πλήρη απασχόληση (για τους άνδρες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 3,3 % και 22,7 %). Πηγή: Eurostat.

<sup>(6)</sup> Η γονική άδεια διευρύνεται από 3 σε 4 μήνες, ένας εκ των οποίων μεταφέρεται για τον πατέρα, ενώ αφορά όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασής τους.

<sup>(7)</sup> ΕΕ C 277 της 17.11.2009, σ. 102

<sup>(8)</sup> Πριν από 10 χρόνια, στη Διάσκεψη «Γυναίκες και άνδρες στην εξουσία» που διεξήχθη στο Παρίσι το 1999, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεσμεύθηκε ενυπόγραφα να προχωρήσει προς πιο ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων.

<sup>(9)</sup> Στοιχεία Οκτωβρίου 2009.

<sup>(10)</sup> ΕΕ C 110 της 9.5.2006, σ. 89

3.4.4 Απαιτούνται ειδικά προγράμματα (μαζί με τη συνέχιση των υπαρχόντων, όπως το πρόγραμμα Δάφνη) και μεγαλύτερη χρηματοδότηση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών. Πρέπει να καταρτισθούν εθνικά σχέδια δράσης στο πλαίσιο συντονισμένης στρατηγικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με συγκεκριμένα μέτρα και προθεσμίες που θα διασφαλίζουν την εφαρμογή τους. Πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα για τα κράτη μέλη η εφαρμογή της νομοθεσίας που ισχύει για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και των ατόμων που κινδυνεύουν, συμπεριλαμβανομένων των παιδιών. Επιπλέον, είναι απαραίτητοι δείκτες που θα παρέχουν λεπτομερή εικόνα για όλες τις πτυχές της βίας με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της εμπορίας ανθρώπων. Ενοποιημένες στατιστικές σε επίπεδο ΕΕ είναι ζωτικής σημασίας για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση ως προς το εν λόγω ζήτημα.

3.4.5 Δεδομένου του ανησυχητικού αριθμού πράξεων βίας, συμπεριλαμβανομένων και αυτών με βάση το φύλο, μεταξύ των νέων, κρίνεται θεμιτή η απόφαση της Επιτροπής να εντάξει την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου στις δραστηριότητες του προγράμματος Νεολαία σε δράση, ενώ κρίνεται απαραίτητο να συμπεριληφθεί η προώθηση της νοοτροπίας αποχής από τη χρήση βίας και του σεβασμού των δικαιωμάτων όλων των ατόμων σε κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης για την παιδική και νεανική ηλικία.

### 3.5 Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία

3.5.1 Τα στερεότυπα των φύλων αποτελούν πολιτισμική ή κοινωνική στάση που προϋποθέτει την ύπαρξη «αρσενικών» και «θηλυκών» ρόλων και λειτουργιών και επηρεάζει την εκπαίδευση και τις επιλογές απασχόλησης, δημιουργώντας διαχωρισμούς στην αγορά εργασίας. Τα στερεότυπα θέτουν φραγμούς στην ισότητα και την πλήρη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στη λήψη αποφάσεων.

3.5.2 Παρά το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης που επιτυγχάνουν, οι γυναίκες συνεχίζουν να συγκεντρώνονται σε παραδοσιακά «γυναικείους» οικονομικούς κλάδους (υγεία και κοινωνική πρόνοια, εκπαίδευση, εμπόριο, δημόσια διοίκηση, επιχειρηματικές υπηρεσίες, ξενοδοχεία και εστίαση κλπ.) και επαγγέλματα (πωλήτριες, οικιακές βοηθοί, υπηρεσίες φροντίδας, διοικητικό προσωπικό κλπ), σε χαμηλότερες κατηγορίες εργασίας, με μικρότερη πιθανότητα πρόσβασης σε καλύτερες θέσεις. Ο διαχωρισμός παραμένει σταθερός τα τελευταία χρόνια, καθώς η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης καταγράφεται σε κλάδους που ήδη γυναικοκρατούνταν.

3.5.3 Για την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων πρέπει:

- Να εκπαιδεύονται τα παιδιά και οι νέοι σε μη σεξιστικά μοντέλα και να ελέγχονται ιδίως το εκπαιδευτικό υλικό και το εκπαιδευτικό προσωπικό ώστε να μην αναπαράγουν τέτοια στερεότυπα. Η ΕΟΚΕ βλέπει θετικά την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων ως ειδικής προτεραιότητας στα κοινοτικά προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Να ενθαρρυνθεί η παρουσία φοιτητριών σε επιστημονικές και τεχνολογικές σπουδές, όπου υποεκπροσωπούνται, και η συνεπακόλουθη πρόσβασή τους σε καλύτερες θέσεις εργασίας, και έτσι

να εξισορροπηθεί η παρουσία ανδρών και γυναικών σε όλα τα πεδία γνώσης.

- Να ενθαρρυνθεί το πνεύμα επιχειρηματικότητας, καινοτομίας και δημιουργικότητας των γυναικών σε όλους τους τομείς, είτε είναι αυτοαπασχολούμενες, μισθωτές ή άνεργες, καθώς αποτελεί σημαντικό μέσο κατάδειξης των δυνάμεων που εισάγουν στην κοινωνία οι γυναίκες.
- Να διασφαλιστεί η συμμετοχή των γυναικών με ισότιμες συνθήκες στην αγορά εργασίας, ιδίως των γυναικών που είναι μητέρες ανήλικων παιδιών.
- Να επανεκτιμηθούν τα «γυναικεία» επαγγέλματα, ιδίως στον κλάδο της φροντίδας ατόμων, και να καλλιεργηθεί η διά βίου μάθηση.
- Να εξαλειφθούν τα στερεότυπα των φύλων στα μέσα επικοινωνίας και στη διαφημιστική βιομηχανία και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη βία και στη μειωτική απεικόνιση των γυναικών.
- Να υπάρξει μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών στους τομείς λήψης αποφάσεων των μέσων επικοινωνίας για να προωθηθεί η μη διακριτική μεταχείριση και η ρεαλιστική εικόνα γυναικών και ανδρών στην κοινωνία.

### 3.6 Προώθηση της ισότητας των φύλων εκτός ΕΕ

3.6.1 Η Επιτροπή πρέπει να συνεχίσει να προωθεί τα δικαιώματα των γυναικών στη διεθνή σκηνή μέσω της εξωτερικής και αναπτυξιακής της πολιτικής. Πρέπει η διάσταση του φύλου να ενσωματωθεί σε κάθε πτυχή της συνεργασίας με συγκεκριμένα μέτρα για τις γυναίκες, που θα προωθούν τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και την ικανότητα πρωτοβουλίας τους, καθώς και να καλλιεργηθεί η ικανότητα των αναπτυσσόμενων χωρών να προωθήσουν την ισότητα.

3.6.2 Είναι αναγκαία η ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων στην Ευρωπαϊκή Πολιτική Ασφάλειας και Άμυνας (ΕΠΑΑ) για την αντιμετώπιση κρίσης. Όσον αφορά την ανθρωπιστική βοήθεια (ECHO), η Επιτροπή θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες με παιδιά ή εξαρτώμενους συγγενείς σε περιπτώσεις φυσικών καταστροφών και στις γυναίκες θύματα ανδρικής βίας σε περιόδους συγκρούσεων.

## 4. Μέρος II: Βελτίωση της διακυβέρνησης για την ισότητα των φύλων

4.1 Η ανάλυση της διάστασης του φύλου θα πρέπει να ενσωματωθεί οριζόντια σε όλους τους τομείς δράσης της Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένων των προϋπολογισμών, με αξιολόγηση της προόδου σε ζητήματα ισότητας εντός της ίδιας της δομής της. Προς τούτο απαιτούνται ανθρώπινοι πόροι με ειδικευση στην ισότητα των φύλων και ενιαίοι δείκτες που θα επιτρέπουν την απεικόνιση της κατάστασης των γυναικών.

4.2 Η Επιτροπή πρέπει να διατηρεί ανοιχτό και μόνιμο διάλογο με τις οργανώσεις των γυναικών, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών για την καλύτερη κατανόηση των προβλημάτων ανισότητας.

4.3 Η ΕΟΚΕ ζητά από την Επιτροπή να καλέσει όλες τις υπηρεσίες της να χρησιμοποιούν μη σεξιστική γλώσσα σε όλα τα έγγραφα, τα επίσημα κείμενα, τη διερμηνεία όλων των γλωσσών και τις ιστοσελίδες.

### 5. Μέρος III: Στρατηγικές που θα πρέπει να ακολουθηθούν μετά το 2010

Έπειτα από πρόταση της Επιτροπής, η ΕΟΚΕ καταθέτει προτάσεις σχετικά με τον νέο χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών από το 2010 και μετά.

5.1 Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να προσεγγισθεί σφαιρικά. Οι κοινοτικές πολιτικές δεν πρέπει να έχουν ως στόχο μόνο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε όλους τους τομείς, την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων ή τη βελτίωση της παιδικής ευημερίας, μεταξύ άλλων, αλλά πρέπει τα μέτρα τους να προσανατολίζονται σαφώς προς τον περιορισμό των ανισοτήτων στον καταμερισμό των οικογενειακών, των γονεϊκών και των οικιακών καθηκόντων ειδικά μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και μεταξύ όλων των κοινωνικών φορέων γενικότερα.

5.2 Η Επιτροπή πρέπει κατά προτεραιότητα να ενσωματώσει οριζόντια την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς, τις επιτροπές, τις μονάδες, τα μέτρα, τις πολιτικές και τις διευθύνσεις της. Το φύλο δεν αποτελεί ζήτημα αποκλειστικής αρμοδιότητας της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων.

5.3 Απαιτούνται ειδικοί σε ζητήματα φύλου που θα διαθέτουν επαρκή κατάρτιση και εφόδια για να ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση, τις γνώσεις και την ικανότητα του ευρωπαϊκού προσωπικού σε ζητήματα ισότητας. Είναι αναγκαίο η Eurostat να προβεί στον διαχωρισμό των στατιστικών της ανά φύλο, βελτιώνοντας τις ήδη υπάρχουσες μεθόδους της και εισάγοντας νέους δείκτες που θα μας επιτρέπουν να γνωρίζουμε καλύτερα την πραγματικότητα των γυναικών, παρέχοντας έτσι συνολική εικόνα της κατάστασης στην ΕΕ.

5.4 Θα πρέπει να εισαχθεί η διάσταση του φύλου στους προϋπολογισμούς της ΕΕ και κάθε κράτους μέλους. Απαιτούνται επίσης μελέτες για την αξιολόγηση του αντίκτυπου της δημόσιας δράσης για τις γυναίκες και τους άνδρες.

5.5 Τα διαρθρωτικά ταμεία παρέχουν ένα εξαιρετικό πλαίσιο προκειμένου τα κράτη μέλη να συμπεριλάβουν την ισότητα των φύλων στα επιχειρησιακά τους προγράμματα και στα διάφορα στάδια της εφαρμογής τους, πραγματοποιώντας επιπλέον ανάλυση του αντίκτυπου κατά φύλο σε κάθε τομέα προτεραιότητας ή πεδίο δράσης των εν λόγω προγραμμάτων. Απαιτείται μεγαλύτερος συντο-

νισμός και συνεργασία μεταξύ των διαρθρωτικών ταμείων και των οργανισμών ισότητας κάθε χώρας για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων.

5.6 Η Επιτροπή πρέπει να φροντίσει για την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας, παρουσιάζοντας παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών και επιβάλλοντας κυρώσεις στα κράτη μέλη που δεν σέβονται την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Πρέπει να εσπεύει και να αξιολογεί την ισότητα των φύλων σε κάθε πολιτική και σε κάθε διεύθυνσή της. Προς τούτο απαιτείται μέθοδος αξιολόγησης που θα επιτρέπει την παρατήρηση και την εκτίμηση του βαθμού επίτευξης των τεθέντων στόχων, των επιτευγμάτων ή των οπισθοδρομήσεων, καθώς και δημιουργία μονάδας αξιολόγησης που θα εσπεύει και θα αξιολογεί συστηματικά τη δράση των επιμέρους κρατών μέσω των δεικτών που ήδη προβλέπει ο χάρτης για την ισότητα.

5.7 Σε περίπτωση αλλαγών στον νέο χάρτη συνιστούμε την τροποποίηση του πρώτου τομέα προτεραιότητας με την υποδιαίρεσή του, καθώς θίγει διαφορετικές προβληματικές (απασχόληση, υγεία, μετανάστευση), για τις οποίες απαιτούνται διαφορετικά μέσα παρέμβασης. Επιπλέον, συνιστάται η προσθήκη ενός νέου τομέα «Γυναίκες και περιβάλλον», καθώς οι γυναίκες διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στη βιώσιμη ανάπτυξη, δεδομένης της ιδιαίτερης προσοχής που αποδίδουν στην ποιότητα και τη βιωσιμότητα της ζωής για τις σημερινές και τις μελλοντικές γενιές<sup>(11)</sup>.

5.8 Η ΕΟΚΕ τονίζει τον σημαντικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση της ισότητας μέσω του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Καλό παράδειγμα τούτου αποτελεί το Πλαίσιο δράσης για την ισότητα γυναικών και ανδρών του 2005.

5.9 Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα θα πρέπει να διαδραματίσει καίριο ρόλο όσον αφορά τη βελτίωση της διακυβέρνησης και την αναθεώρηση της ισχύουσας νομοθεσίας σχετικά με την ευαισθητοποίηση και την ισότητα. Θα πρέπει να υπάρξει επαγρύπνηση και να διασφαλισθεί ότι όλες οι πολιτικές θα περιλαμβάνουν και θα καλλιεργούν την ισότητα καθώς και την πιο υπεύθυνη και πιο συνεκτική σε ζητήματα φύλου συμμετοχή των πολιτών, καθώς και πολιτική συμμετοχή.

5.10 Τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η Ευρώπη καθώς και οι δημογραφικές αλλαγές δεν πρέπει να επηρεάσουν το στόχο της ισότητας και να τον θέσουν στο παρασκήνιο.

Βρυξέλλες, 17 Μαρτίου 2010.

Ο Πρόεδρος  
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής  
Mario SEPI

<sup>(11)</sup> Όπως αναφέρεται στη Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, 1995.