

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Η διάσταση του φύλου στη στρατηγική “Ευρώπη 2020”» (γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2013/C 76/02)

Εισηγήτρια: η κ. **Joana AGUDO I BATALLER**

Συνεισηγήτρια: η κ. **Grace ATTARD**

Στις 12 Ιουλίου 2012, και σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 2 του Εσωτερικού της Κανονισμού, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να καταρτίσει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα:

Η διάσταση του φύλου στη στρατηγική «Ευρώπη 2020».

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκαν οι σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 20 Δεκεμβρίου 2012.

Κατά την 486η σύνοδο ολομέλειας, της 16ης και 17ης Ιανουαρίου 2013 (συνεδρίαση της 17ης Ιανουαρίου 2013), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε την ακόλουθη γνωμοδότηση με 200 ψήφους υπέρ, 6 κατά και 4 αποχές.

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

Η ΕΟΚΕ:

1.1 Εγκρίνει και υποστηρίζει την αρχή ότι η στρατηγική «Ευρώπη 2020 - Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη»⁽¹⁾ και η Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών⁽²⁾ πρέπει να αλληλοενισχύονται. Προς τούτο, είναι αναγκαία η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (*gender mainstreaming*) και ορισμένων ειδικών μέτρων στους στόχους, στην υλοποίηση, στην παρακολούθηση και στην αξιολόγηση των πολιτικών που εφαρμόζονται στο πλαίσιο της ΕΕ 2020.

1.2 Κρίνει ότι πρέπει οπωσδήποτε να εξετάζεται ξεχωριστά η διάσταση του φύλου, εξέταση η οποία δεν πραγματοποιήθηκε σε καμία από τις επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες της ΕΕ 2020. Γι' αυτό, κρίνει αναγκαία τη συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) και στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, πολλώ δε μάλλον σε μια συγκυρία όπου η ευρωπαϊκή οικονομική κατάσταση απαιτεί αποτελεσματικότερη υλοποίηση των πολιτικών και αποδοτικότερη χρήση των πόρων, δεδομένου του αρνητικού αντικτύπου της ανισότητας των φύλων στην οικονομική ανάπτυξη.

1.3 Υποστηρίζει τις ειδικές συστάσεις ανά χώρα, στις οποίες η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να διορθώσουν τους προϋπολογισμούς των ΕΠΜ, έτσι ώστε τα πολιτικά μέτρα να λαμβάνουν υπόψη την αρχή της ισότητας των φύλων. Είναι σημαντικό οι υπουργικές σύνοδοι αναθεώρησης και παρακολούθησης αφενός μεν να εγγυώνται την εφαρμογή και τη συνεχή υποβολή αυτών των συστάσεων, αφετέρου δε να αναδεικνύουν την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην πολιτική υπέρ της ισότητας. Προς τούτο, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ορθά οι ενωσιακοί πόροι, ιδίως δε το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

1.4 Συνιστά να διατεθούν από το επόμενο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο για την περίοδο 2014-2020 ειδικοί πόροι για την

προώθηση των δικαιωμάτων των γυναικών και της ισότητας των φύλων. Κατά την ΕΟΚΕ, η χρηματοδότηση πρέπει να είναι επαρκής και εμφανής, ως εγγύηση της χρήσης και της διαφάνειάς της, προκειμένου να προαχθεί η στήριξη πολιτικών, δραστηριοτήτων και προγραμμάτων υπέρ της ισότητας σε όλους τους τομείς αρμοδιότητας της ΕΕ.

1.5 Θεωρεί ότι, δεδομένων των διαφορετικών συνθηκών που επικρατούν σε κάθε χώρα, περιφέρεια και κλάδο, πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα συμβάλουν στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών στην κοινωνία και στην αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της στήριξής τους στη δημιουργία επιχειρήσεων. Πρέπει να υποστηριχθεί το ποσοτικό και ποιοτικό τους δυναμικό σε όλους τους τομείς που καλύπτει η ΕΕ 2020, ήτοι: καινοτομία, έρευνα, εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, ψηφιακή κοινωνία, κλίμα και πράσινη οικονομία, ενέργεια, κινητικότητα, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση, προσόντα, κοινωνικός αποκλεισμός και φτώχεια.

1.6 Τονίζει την αξία της δέσμευσης και συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό, εθνικό, τοπικό και τομεακό επίπεδο και σε κάθε φάση της εφαρμογής των διαφόρων πολιτικών, στην προσπάθεια να διασφαλιστεί η αναγκαία ανάπτυξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν ζωτικής σημασίας μέσα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα ΕΠΜ. Το πλαίσιο δράσεων των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την ισότητα των φύλων αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα, το οποίο θα έπρεπε να αντικατοπτρίζεται στην ΕΕ 2020.

1.7 Υπογραμμίζει τη σημασία της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην υλοποίηση καθεμίας εκ των επτά εμβληματικών πρωτοβουλιών. Προς τούτο, είναι αναγκαία η γνώση της ειδικής και διαφορετικής κατάστασης μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά τα εξής: την αγορά εργασίας και τη διά βίου μάθηση· την πρόσβαση σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και την απασχόληση· τη φτώχεια και τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού· την πρόσβαση και τη χρήση των νέων τεχνολογιών του ψηφιακού τομέα· τη συμμετοχή σε όλα τα επίπεδα κατάρτισης, έρευνας και παραγωγής, ιδίως στους νέους αναδυόμενους κλάδους. Επίσης η ΕΟΚΕ συνιστά

(1) COM(2010) 2020 final, στο εξής «ΕΕ 2020».

(2) COM(2010) 491 final, στο εξής «Στρατηγική για την ισότητα».

να δοθεί έμφαση στην ψηφιακή εκπαίδευση των γυναικών, οι οποίες υποεκπροσωπούνται στα επαγγέλματα της παραγωγής ηλεκτρονικού εξοπλισμού. Η ΕΟΚΕ θεωρεί απαραίτητο να χρησιμοποιούν η Επιτροπή και τα κράτη μέλη τους υφιστάμενους δείκτες για τα φύλα και να θεσπίσουν νέους δείκτες στα πεδία όπου δεν υφίστανται.

1.8 Φρονεί πως, δεδομένου του σοβαρού προβλήματος της ανεργίας των νέων και της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου στην πλειονότητα των κρατών μελών – με διαφορές στην κατάσταση των νέων ανδρών και των νέων γυναικών – είναι επιτακτική η περαιτέρω σύζευξη της διάστασης του φύλου με τις πολιτικές για τη νεολαία.

1.9 Καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν υπόψη τις ειδικές συστάσεις της Επιτροπής και να λάβουν μέτρα για τη βελτίωση του εύρους και της ποιότητας της απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις χώρες. Προς τούτο, απαιτούνται τα ακόλουθα μέτρα: διευκόλυνση της πρόσβασης και αναβάθμιση της ποιότητας των δημόσιων υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων έτσι ώστε αυτές να είναι οικονομικά προσιτές, εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος, εφαρμογή μέτρων για τον συνδυασμό της οικογενειακής, της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής (διευκόλυνση της χορήγησης άδειας πατρότητας και άδειας μετ' αποδοχών).

1.10 Επαναλαμβάνει ότι η ΕΕ 2020 πρέπει να ενισχύσει και να υποστηρίξει, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, ειδικές και αποτελεσματικές συμφωνίες και μέτρα για την εγγύηση της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων και των λεχώνων στο χώρο εργασίας. Η ΕΟΚΕ υποστήριξε την πρόταση της Επιτροπής για τη λήψη μέτρων για την ικανή διάρκεια της άδειας μητρότητας με ελάχιστο όριο τις δεκαοκτώ εβδομάδες (3).

1.11 Παρά τον διαφορετικό αντίκτυπο ανά χώρα, περιφέρεια και κλάδο, η κρίση επηρέασε τη ζωή των ανθρώπων και φανέρωσε ορισμένα προβλήματα συμβίωσης και υγείας. Γι' αυτό η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι απαιτείται ειδική προσοχή στην υλοποίηση μέτρων που συμβάλλουν στην άμβλυνση των επιπτώσεων (άγχος, βία, παρενόχληση στο εργασιακό και οικογενειακό περιβάλλον (4)). Προς τούτο, είναι θεμελιώδους σημασίας η από κοινού προσπάθεια ενίσχυσης της ισότητας των δύο φύλων στην κοινωνία, εξάλειψης των δομικών ανισοτήτων και μετασχηματισμού των ρόλων και των στερεοτύπων των φύλων.

1.12 Θεωρεί ότι η πρόοδος των γυναικών στη λήψη αποφάσεων πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα, ιδίως στους τομείς και τις επιχειρήσεις που θεωρούνται στρατηγικής σημασίας για το μέλλον από την ΕΕ 2020. Η ΕΟΚΕ θα υιοθετήσει σύντομα γνωμοδότηση σχετικά με την πρόταση της Επιτροπής για την υιοθέτηση δεσμευτικών μέτρων σε ενωσιακό επίπεδο για την αύξηση της εν λόγω συμμετοχής.

1.13 Σημειώνει με ανησυχία τις περικοπές στις κοινωνικές υπηρεσίες και την προστασία των πιο μειονεκτικών και περισσότερο απειλούμενων με κοινωνικό αποκλεισμό και φτώχεια τομέων. Γι'

αυτόν τον λόγο, τα μέτρα που θα εφαρμοστούν στο πλαίσιο της ΕΕ 2020 πρέπει να περιορίζουν συγκεκριμένα την ολοένα διογκούμενη γυναικεία πλειονότητα στις φτωχές κοινωνικές ομάδες και να αποσκοπούν στην ένταξη των γυναικών με βραχυπρόθεσμα μέτρα, όπως τα κίνητρα για την ένταξη στην αγορά εργασίας, και με πιο μακροπρόθεσμα, όπως: πρόσβαση στη βασική κατάρτιση και τις νέες δεξιότητες, χρήση των νέων τεχνολογιών και νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, με καλύτερο συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Η ΕΟΚΕ εκτιμά ότι, μετά από 60 χρόνια ευρωπαϊκής οικοδόμησης, είναι απαράδεκτο να επιτρέπεται οι μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών να χρησιμοποιούν ως μεταβλητή προσαρμογής, αλλά και να αφήνεται να διαιωνίζεται η επισφαλής κατάσταση των γυναικών μισθωτών. Πιστεύει ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να συμπεριλάβουν επειγόντως στα ΕΠΜ τους μέτρα που θα προσφέρουν στις γυναίκες σταθερή εργασία, με αξιοπρεπή μισθό και σύνταξη.

1.14 Για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ 2020 και της Στρατηγικής για την ισότητα, πρέπει να σταλεί σαφές μήνυμα στα ενδιαφερόμενα μέρη και την κοινωνία εν γένει όσον αφορά την ανάγκη ενίσχυσης των μέτρων για τη συνέχιση της προόδου προς την ισότητα. Προς τούτο απαιτείται αφενός μεγαλύτερος και στενότερος συντονισμός και συνεργασία εντός και μεταξύ των ευρωπαϊκών οργάνων, δηλαδή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής και του Συμβουλίου, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας καθώς και της ΕΟΚΕ και της Επιτροπής των Περιφερειών και αφετέρου η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας σε όλα τα επίπεδα όσον αφορά τη σύνθεση (5) και την καθημερινή εργασία των τμημάτων, των ομάδων και των επιτροπών των εν λόγω οργάνων.

2. Εισαγωγή

2.1 Η ΕΕ 2020, η οποία υιοθετήθηκε το 2010, καθόρισε την πορεία ανάπτυξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε μια περίπλοκη οικονομική συγκυρία, πράγμα ήδη εμφανές από τις δημοσιονομικές και πολιτικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει σήμερα η Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ΕΕ 2020 θεσπίζει σειρά μέτρων προκειμένου τα κράτη μέλη να αντιμετωπίσουν κατά τρόπο αποδοτικό και ενιαίο τις προκλήσεις της κρίσης και ταυτόχρονα να εγκαινιάσουν ένα εξυπνότερο, διατηρήσιμο και χωρίς αποκλεισμούς αναπτυξιακό πρότυπο.

2.2 Επίσης δημιουργείται νέα διαδικασία οικονομικής διαχείρισης, το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, με στόχο αφ' ενός τον συγχρονισμό της αξιολόγησης των δημοσιονομικών και διαρθρωτικών πολιτικών των κρατών μελών και αφ' ετέρου τη δυνατότητα ελέγχου της υλοποίησης της Στρατηγικής.

2.3 Παράλληλα, η Στρατηγική για την ισότητα ορίζει το πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Αυτή η πολιτική πρόταση ακολουθεί το Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010) (6) και αποτελεί μέχρι στιγμής τη σημαντικότερη απόπειρα ορισμού ενός συνόλου στρατηγικών στόχων και δεικτών για το φύλο.

(3) ΕΕ C 277 της 17.11.2009, σ. 102-108.

(4) ΕΕ C 351 της 15.11.2012, σ. 21-26.

(5) Η σύνθεση της ΕΟΚΕ έχει ως εξής: 343 μέλη, εκ των οποίων 81 (23,6 %) γυναίκες. Ανά Ομάδα, Ομάδα I: 112 μέλη, εκ των οποίων 22 (22,1 %) γυναίκες, Ομάδα II: 120, εκ των οποίων 32 (26,8 %) γυναίκες, Ομάδα III: 111 μέλη, εκ των οποίων 27 (24,3 %) γυναίκες.
(6) COM (2006) 92 final και ΕΕ C 354 της 28.12.2010, σ. 1-7.

2.4 Από το 1996, η ΕΕ ακολουθεί διττή προσέγγιση για τη φυλετική ισότητα: από τη μία πλευρά, μέσω της εφαρμογής ειδικών μέτρων για την υπέρβαση των υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος των γυναικών και από την άλλη, μέσω της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές αποφάσεις (7).

2.5 Η ΕΟΚΕ στηρίζει την αρχή που προβλέπει πως η ορθή εφαρμογή της ΕΕ 2020 πρέπει να συνάδει με τη στρατηγική για την ισότητα προκειμένου να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις προκλήσεις της κρίσης δεδομένου ότι οι δύο στρατηγικές αλληλοενισχύονται: γι' αυτόν δε τον λόγο συμερίζεται τη γνωμοδότηση του ΕΚ που προέβη σε παρόμοιες επισημάνσεις. Επίσης, το Ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων (2011-2020), το οποίο υιοθέτησε το Συμβούλιο το Μάρτιο του 2011 (8) υπογραμμίζει τους στενούς δεσμούς μεταξύ των δύο στρατηγικών και ζητά τη συνδυασμένη υλοποίηση μέσων που θα επιτρέψουν την έξοδο από την κρίση.

3. Η ΕΕ 2020 – Μια ανάλυση της διάστασης του φύλου

3.1 Η ισότητα των φύλων δεν εξετάζεται ξεκάθαρα στο έγγραφο σε καμία εμβληματική πρωτοβουλία και δεν αναφέρεται στους πέντε ποσοτικοποιημένους στόχους, με εξαίρεση το ποσοστό απασχόλησης όπου ζητείται η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία. Αυτό αντικείται πλήρως στις αρχές που αναφέρονται στο αρχικό μέρος της ΕΕ 2020, όπου δηλώνεται πως ο σεβασμός της ισότητας αποτελεί έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες για την υπέρβαση της οικονομικής κρίσης, στο ίδιο επίπεδο με την οικονομική, κοινωνική και εδαφική αλληλεγγύη, τον σεβασμό του περιβάλλοντος και την πολιτισμική πολυμορφία.

3.2 Διαφορετικοί ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και κοινωνικοί εταίροι τόνισαν ευρύτατα την ανάγκη η ισότητα των φύλων να αποτελέσει προτεραιότητα της νέας στρατηγικής δράσης και να θεωρηθεί ζωτικός παράγοντας ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης. Σύμφωνα με το ΕΚ, πρέπει να ενσωματωθεί στο κείμενο η πλήρης συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και πρόγραμμα που θα αποσκοπεί στην εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών

3.3 Η διατύπωση της ΕΕ 2020 δεν έτυχε ομόφωνης στήριξης και επικρίθηκε για διαφορετικούς λόγους: για το υπερβολικά γενικόλογο περιεχόμενό της, για την ιδιαίτερα πολύπλοκη δομή της και για την υπερβολικά οικονομική της προσέγγιση από όπου απουσιάζουν οι κοινωνικές πτυχές. Όσον αφορά την ισότητα των φύλων, πρόκειται για σαφή οπισθοχώρηση σε σχέση με τις προηγούμενες στρατηγικές απασχόλησης. Η μόνη εμφανής και ρητή πτυχή, αυτή του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, παραβλέπει εμφανώς τις ποιοτικές πτυχές της εργασίας και τα διαφορετικά σημεία εκκίνησης

που υφίστανται στην αγορά εργασίας. Απαλείφθηκαν ακόμα και οι ποσοτικοί στόχοι ανά φύλο που υφίσταντο στη Στρατηγική της Λισαβόνας.

3.4 Η ΕΟΚΕ εκτιμά πως ούτε η ΕΕ 2020 ούτε η στρατηγική για την ισότητα θα επιτύχουν τους στόχους τους χωρίς συγκεκριμένα μέτρα που θα βελτιώνουν την κατάσταση στον κοινωνικό περίγυρο και στην εργασία των γυναικών. Πρέπει να ενισχυθεί το ποσοτικό και ποιοτικό τους δυναμικό ως απαραίτητη προϋπόθεση στα διαφορετικά πεδία της ΕΕ 2020. Χωρίς συγκεκριμένα μέτρα στο πλαίσιο των έξι εμβληματικών πρωτοβουλιών, θα είναι αδύνατη η πρόοδος επί των προτεραιοτήτων της ΕΕ 2020: μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη δεν μπορεί να υλοποιηθεί χωρίς πολιτική ισότητας.

3.5 Τα προγράμματα μεταρρυθμίσεων στα διάφορα κράτη μέλη πρέπει να αναγνωρίζουν την προστιθέμενη αξία που προσφέρει στην οικονομία η εργασία των γυναικών, καθώς και αυτήν που θα προσέφερε η επαγγελματική οργάνωση των υπηρεσιών προς τα άτομα (9), καθώς και τις συγκεκριμένες ελλείψεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας (πρόσβαση σε όλα τα επίπεδα και ηλικιακές κατηγορίες, επαγγελματική σταδιοδρομία, συνέχεια κλπ.) αλλά και στην κοινωνία, αναφορικά με όλες τις κοινωνικές πτυχές που επισημαίνει ως καθοριστικές η Στρατηγική για την ισότητα. Για την έξοδο από την κρίση και την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων, η εφαρμογή της ΕΕ 2020 πρέπει να εισαγάγει συγκεκριμένα προγράμματα, σχέδια και μέτρα που θα επιτρέψουν την πρόοδο σε ζητήματα ισότητας. Αυτό δεν μπορεί να γίνει χωρίς γνώση του διαφορετικού αντικτύπου που ενδέχεται να έχουν τα μέτρα αντιμετώπισης της κρίσης σε συνάρτηση με τα διαφορετικά σημεία εκκίνησης.

3.6 Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ανησυχία της για την απουσία συγκεκριμένων μέτρων και ειδικών δεικτών για το φύλο. Αυτό εμποδίζει την παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου της ΕΕ 2020 και συνεπάγεται πως το ευρωπαϊκό εξάμηνο θα στερείται των αναγκαίων μέσων καταπολέμησης της ανισότητας, δεδομένων των διαφορετικών σημείων εκκίνησης δυνάμει της διαφορετικής κατάστασης που επικρατεί ως προς τα δύο φύλα μεταξύ χωρών, κλάδων και πεδίων.

3.7 Η ΕΕ 2020 πρέπει να διαθέτει ικανά μέσα αξιολόγησης του ρόλου των γυναικών στην ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της προστιθέμενης αξίας που αντιπροσωπεύει κοινωνικά, όπως υπογραμμίζεται στη γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ (10), η οποία συνάδει με μελέτη που πραγματοποιήθηκε υπό τη σοουηδική Προεδρία (11). Σε αυτήν αναφέρεται, μεταξύ άλλων, πως η ισότητα στην αγορά εργασίας θα μπορούσε να αυξήσει το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕγχΠ) των κρατών μελών κατά 27 % κατά μέσο όρο.

(7) Gender mainstreaming: «Ενσωμάτωση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην επικρατούσα τάση, ούτως ώστε οι άνδρες και οι γυναίκες να απολαύουν ίσων προνομίων. Αυτό συνεπάγεται την εξέταση κάθε μιας εκ των πολιτικών, του σχεδιασμού, της εκτέλεσης, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Οδηγός EQUAL.

(8) ΕΕ C 155 της 25.5.2011, σ. 10-13.

(9) Βλ. γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ «Η επαγγελματικοποίηση των οικιακών εργασιών», ΕΕ C 21 της 21.1.2011, σ. 39.

(10) ΕΕ C 318 της 23.12.2009, σ. 15-21.

(11) Φυλετική ισότητα, οικονομική ανάπτυξη και απασχόληση, Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Προτεραιότητες της Στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2010-2015)

4.1 Η στρατηγική για την ισότητα που υιοθετήθηκε το 2010 συνδέεται στενά με την ΕΕ 2020 σε όλες τις πτυχές και εμβληματικές πρωτοβουλίες, ιδίως όσον αφορά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των κατάλληλων εθνικών μέτρων μέσω τεχνικής υποστήριξης, των Διαρθρωτικών Ταμείων ή των κύριων μέσων χρηματοδότησης όπως το 7ο πρόγραμμα πλαίσιο για την έρευνα. Στο πλαίσιο των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και της αξιολόγησης των εθνικών πολιτικών, η Επιτροπή θα επαγρυπνεί για τη μείωση των ανισοτήτων και την ενθάρρυνση της άρσης των κοινωνικών αποκλεισμών για τις γυναίκες.

4.2 Η στρατηγική αναφέρεται επίσης στο ρόλο των ανδρών στην καλλιέργεια της φυλετικής ισότητας, και θεωρεί σημαντική τη συμμετοχή τους για την υλοποίηση των αναγκαίων αλλαγών στους ρόλους που διαδραματίζουν οι γυναίκες και οι άνδρες στην κοινωνία, τόσο στο οικογενειακό όσο και στο επαγγελματικό περιβάλλον.

4.3 Η στρατηγική για την ισότητα επεξηγεί ενέργειες βάσει 5 πεδίων προτεραιότητας που ορίζονται στον *Χάρτη των Γυναικών* και ενός κεφαλαίου που αφορά εγκάρσια ζητήματα: α) Ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία, β) Ίση αμοιβή για ίση εργασία και εργασία ισότιμης αξίας, γ) Ισότητα στη λήψη αποφάσεων, δ) Αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τερατισμός της βίας με βάση το φύλο, ε) Οριζόντια ζητήματα (ρόλοι των φύλων, νομοθεσία, διακυβέρνηση και εργαλεία της ισότητας των φύλων).

4.4 Η ΕΟΚΕ συμμαρτίζεται την άποψη της Επιτροπής που αναφέρει πως τα μέσα της ΕΕ όπως η ενιαία αγορά, οι οικονομικές ενισχύσεις και τα μέσα εξωτερικής πολιτικής πρέπει να ενεργοποιηθούν πλήρως για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και την επίτευξη των στόχων της ΕΕ 2020, ωστόσο θεωρεί αναγκαία την παρακολούθηση της συνέπειας μεταξύ της υλοποίησης των αρχών της Στρατηγικής για την ισότητα και αυτής των κύριων εργαλείων της ΕΕ 2020, ιδίως των επτά εμβληματικών πρωτοβουλιών και των κατευθυντήριων γραμμών, καθώς αυτές θα υλοποιηθούν τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και κρατών μελών.

5. Η διάσταση του φύλου στις επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες ⁽¹²⁾

5.1 Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας

5.1.1 Στη γνωμοδότησή της με τίτλο «Ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης» ⁽¹³⁾, η ΕΟΚΕ επισήμανε μεταξύ άλλων την ανάγκη δημιουργίας ποιοτικότερων θέσεων εργασίας. Σήμερα, ως συνέπεια της κρίσης και των οικονομικών και κοινωνικών της επιπτώσεων, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και τα κράτη μέλη πρέπει να μεριμνούν για τη συνεχή πρόοδο προς αυτήν την κατεύθυνση.

5.1.2 Η ΕΟΚΕ φρονεί πως για την υλοποίηση της πρωτοβουλίας απαιτείται να ληφθεί υπόψη η πραγματική κατάσταση των γυναικών στον κόσμο της εργασίας καθώς, μολονότι σήμερα αποτελούν το 44 % του ενεργού ευρωπαϊκού πληθυσμού, η κατάστασή τους παραμένει διαφορετική και πιο ευάλωτη σε πολλαπλά επίπεδα, ήτοι: χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης και μισθολογικές διαφορές· υπερσυγκέντρωση ή απουσία γυναικών σε διάφορους κλάδους· χαμηλή συμμετοχή στη σύσταση νέων εταιριών, μερική απασχόληση (75 % επί του συνόλου)· προσωρινή απασχόληση· έλλειψη κατάλληλων υποδομών νηπιακής αγωγής και φροντίδας· δυσκολίες στην

επαγγελματική σταδιοδρομία· χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις με μεγαλύτερη ευθύνη, τόσο από οικονομική όσο από πολιτική σκοπιά· άνιση πρόσβαση στις διαφορετικές ειδικότητες στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

5.1.3 Ο δείκτης απασχόλησης ανέβηκε από το 51 % το 1997 στο 62 % το 2011, κυρίως σε επαγγέλματα έντονα γυναικοκρατούμενων κλάδων που επλήγησαν περισσότερο από τα μέτρα προσαρμογής. Η οικονομική κρίση που πλήττει την Ευρωπαϊκή Ένωση, παρότι λειτουργεί διαφορετικά σε κάθε χώρα, δυσχεραίνει επίσης τη θέση της γυναίκας και απειλεί την εύθραυστη πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της ισότητας των δύο φύλων. Η ΕΟΚΕ θεωρεί πως πρέπει να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα στήριξης προκειμένου η έξοδος από την κρίση να μη βρει αυξημένη την ανισότητα στον τομέα της εργασίας.

5.1.4 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ειδικότερα, πρέπει να προγραμματίσει, να παρακολουθήσει και να αξιολογήσει όλες τις δραστηριότητες που υλοποιούνται στα κράτη μέλη, μεριμνώντας για την πρόοδο της Στρατηγικής για την ισότητα.

5.2 Νεολαία σε κίνηση

5.2.1 Αυτή η πρωτοβουλία αφορά πρωτίστως δύο πεδία, την απασχόληση και την κατάρτιση. Ως εκ τούτου, το περιεχόμενο της συνδέεται στενά με την προηγούμενη πρωτοβουλία, περιλαμβάνοντας τα εξής: ενίσχυση της μεγαλύτερης κινητικότητας στην κατάρτιση, εκσυγχρονισμός της ανώτατης εκπαίδευσης, αξιοποίηση και αναγνώριση της τυπικής και άτυπης μάθησης και εγγύηση ικανών και βιώσιμων επενδύσεων στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

5.2.2 Για την ΕΟΚΕ, το ποσοστό ανεργίας των νέων αποτελεί ένα από τα πιο ανησυχητικά μηνύματα στην Ευρώπη. Σήμερα ανέρχεται στο 20 % και ακόμα πιο υψηλό είναι το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών, ιδίως αυτών με χαμηλή ειδίκευση.

5.2.3 Οι προεκτάσεις της μητρότητας ή της πατρότητας στην αγορά εργασίας διαφέρουν σημαντικά. Μόλις 64,7 % των γυναικών με παιδιά κάτω των 12 ετών εργάζονται, έναντι 89,7 % των ανδρών. Αυτά τα στοιχεία και αυτές οι διαφορές αυξάνονται με κάθε νέο παιδί. Η έλλειψη υποδομών προσχολικής εκπαίδευσης και η άνιση κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων δημιουργούν προβλήματα στον συνδυασμό της επαγγελματικής ζωής και του προσωπικού χρόνου και αποτελούν μείζονες φραγμούς στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.

5.2.4 Οι στόχοι που υιοθέτησε το Συμβούλιο της Βαρκελώνης το 2002 όσον αφορά τη διαθεσιμότητα υποδομών προσχολικής εκπαίδευσης δεν υλοποιήθηκαν παρά από ελάχιστα κράτη, ενώ η σημερινή κατάσταση με περικοπές στις δημόσιες υπηρεσίες ενέχει τον κίνδυνο της περαιτέρω επιδείνωσης της κατάστασης.

5.2.5 Άλλο ένα ανησυχητικό στοιχείο είναι το ποσοστό των νέων γυναικών που ούτε σπουδάζουν, ούτε εργάζονται και δεν παρακολουθούν προγράμματα μαθητείας. Σύμφωνα με την Eurostat, σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται το 20 % των γυναικών, έναντι 13 % των ανδρών. Η μείωση του ποσοστού εγκατάλειψης της σχολικής φοίτησης αποτελεί έναν από τους στόχους της στρατηγικής ΕΕ 2020 που εξετάζει αυτή η πρωτοβουλία.

⁽¹²⁾ Η ΕΟΚΕ έχει υιοθετήσει γνωμοδοτήσεις για καθεμία εξ αυτών.

⁽¹³⁾ (ΕΕ C 132 της 3.5.2011, σ. 26-28).

5.2.6 Η ΕΟΚΕ εκτιμά πως για την υλοποίηση της εμβληματικής πρωτοβουλίας απαιτείται να ληφθεί υπόψη η πραγματική κατάσταση των νέων γυναικών που είναι ευάλωτες σε πολλαπλά επίπεδα, δηλαδή: χαμηλό επίπεδο βασικής εκπαίδευσης, μικρότερη πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση που απαιτεί η νέα κοινωνία της γνώσης, ανεπαρκής αναγνώριση των δεξιοτήτων και έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού και συγκεκριμένα οικονομικά προβλήματα κατά τη σύσταση εταιρίας ή δραστηριότητας αυτοαπασχόλησης. Όλα αυτά απαιτούν μέτρα που θα απευθύνονται ειδικά στις νέες.

5.3 Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας

5.3.1 Η πρωτοβουλία προτείνει: να καταρτίσει και να εφαρμόσει προγράμματα για την προώθηση της κοινωνικής καινοτομίας για τα πιο ευάλωτα άτομα, κυρίως παρέχοντας καινοτόμες ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης σε ομάδες πληθυσμού που αντιμετωπίζουν στερήσεις, να καταπολεμήσει τις διακρίσεις (π.χ. άτομα με αναπηρίες), καθώς και να αναπτύξει ένα νέο πρόγραμμα ενσωμάτωσης των μεταναστών που θα τους παρέχει τη δυνατότητα να αξιοποιούν πλήρως το δυναμικό τους. Προτείνει επίσης να αναλάβει την αξιολόγηση της καταλληλότητας και της βιωσιμότητας των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και συνταξιοδότησης και να προσδιορίσει τρόπους που διασφαλίζουν καλύτερη πρόσβαση στα συστήματα υγειονομικής περιθαλψής. Η ΕΟΚΕ εκφράζει ορισμένες επιφυλάξεις ως προς την έννοια της κοινωνικής καινοτομίας, τομέα στον οποίο οι εμπειρίες είναι εκ φύσεως κατακερματισμένες και μη μεταβιβάσιμες. Η έννοια βασίζεται τόσο στη νομοθετική αρχή της επικουρικότητας όσο και στην κοινωνική έννοια της ισότητας. Μια τοπική απάντηση σε ανάγκη που εξέφρασε μικρή ομάδα ενδέχεται να είναι χρήσιμη, ωστόσο δεν δύναται να υποκαταστήσει την ισότητα και τη δικαιοσύνη που διασφαλίζουν τα μείζονα συστήματα συλλογικής κοινωνικής προστασίας ⁽¹⁴⁾.

5.3.2 Η ΕΕ 2020 ορίζει πως τα κράτη μέλη θα χρειαστεί: να καθορίσουν και να εφαρμόσουν μέτρα για την αντιμετώπιση των ειδικών συνθηκών των ιδιαίτερα ευπαθών ομάδων του πληθυσμού και να αναπτύξουν πλήρως τα συστήματα κοινωνικής ασφάλειας και συνταξιοδότησης που διαθέτουν, έτσι ώστε να διασφαλίσουν την κατάλληλη ενίσχυση του εισοδήματος και πρόσβαση στο σύστημα υγείας με σκοπό την εγγύηση της κοινωνικής συνοχής. Η αύξηση των ποσοστών ανεργίας και αεργίας, η οικονομική ανασφάλεια, οι χαμηλοί μισθοί, τα μέτρα λιτότητας και περικοπών στις κοινωνικές παροχές και στα οικογενειακά επιδόματα πλήττουν ιδιαίτερα τις γυναίκες. Κατ' αρχάς πλήττονται ως εργαζόμενες, λόγω της μείωσης των θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα και στις υπηρεσίες, δεδομένου ότι πρόκειται για κλάδους με υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης. Πλήττονται όμως και ως πολίτες και καταναλώτριες, καθώς οι περικοπές στην παροχή κοινωφελών υπηρεσιών αφορούν τις γυναίκες ως κύριες χρήστριες αυτών των υπηρεσιών.

5.3.3 Στην Ευρώπη, οι γυναίκες αποτελούν πάνω από 70 % των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Στο μεγαλύτερο μέρος των κρατών μελών, 17 % των γυναικών πλήττεται από φτώχεια, έναντι του εξίσου ανησυχητικού 15 % των ανδρών. Η φτώχεια και η κοινωνική περιθωριοποίηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Γι' αυτό, οι διακοπές της περιόδου εργασίας και η εργασιακή επισφάλεια, ιδιαίτερα διαδεδομένη μεταξύ των γυναικών –και ιδίως των ελάχιστα εξειδικευμένων γυναικών– έχουν αρνητικές συνέπειες τόσο άμεσες όσο και μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες.

5.3.4 Οι μονογονεϊκές οικογένειες, οι χήρες, οι γυναίκες με αναπηρία, τα θύματα φυλετικής βίας, οι ηλικιωμένες, οι μετανάστριες πλήττονται ιδιαίτερα από τις δημοσιονομικές περικοπές και την κρίση και διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού ελλείψει προστασίας και στήριξης με συγκεκριμένα μέτρα.

5.4 Ψηφιακό θεματολόγιο για την Ευρώπη

5.4.1 Στόχος είναι να διευκολυνθεί η πρόσβαση στις τεχνολογίες πληροφορίας – και δη στο Διαδίκτυο – και η υιοθέτησή τους από όλους τους πολίτες της ΕΕ, κυρίως μέσω προγραμμάτων ενίσχυσης της ψηφιακής μόρφωσης και προσπελασιμότητας.

5.4.2 Προς τούτο, τα κράτη μέλη θα πρέπει να χαράξουν στρατηγικές για τη διάδοση του Διαδικτύου υψηλής ταχύτητας και να εστιάσουν τη δημόσια χρηματοδότηση, περιλαμβανομένων των Διαρθρωτικών Ταμείων, σε τομείς που δεν καλύπτονται πλήρως από τις ιδιωτικές επενδύσεις. Επίσης θα πρέπει τα κράτη μέλη να προωθήσουν την ανάπτυξη και τη χρησιμοποίηση σύγχρονων διαδικτυακών υπηρεσιών (π.χ. ηλεκτρονική δημόσια διοίκηση, ηλεκτρονικές υπηρεσίες υγείας, «ευφυής οικία», ψηφιακές δεξιότητες και ασφάλεια) ⁽¹⁵⁾.

5.4.3 Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ανησυχία της για την έλλειψη στατιστικών ανά φύλο, πράγμα που δυσχεραίνει την κατανόηση της κατάστασης των γυναικών στους επαγγελματικούς κλάδους που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες και του επιπέδου χρήσης αυτών. Θα ήταν σημαντικό να διεξαχθούν οι σχετικές μελέτες για να καθοριστεί ποια είναι η κατάσταση των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης και της θέσης τους ως καταναλωτών υπηρεσιών, για πιο εξειδικευμένη διαχείριση της ενημέρωσης και της κατάρτισης που προτείνει η ΕΕ 2020.

5.5 Ένωση καινοτομίας

5.5.1 Η πρωτοβουλία, μεταξύ άλλων, έχει ως στόχο την προώθηση και σύσφιξη των δεσμών μεταξύ εκπαίδευσης, επιχειρήσεων, έρευνας και καινοτομίας, προωθώντας παράλληλα την επιχειρηματικότητα. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μεταρρυθμίσουν τα εθνικά (και περιφερειακά) συστήματα έρευνας και ανάπτυξης με σκοπό να ενισχύσουν την αριστεία και την έξυπνη εξειδίκευση, να δώσουν προτεραιότητα στις δαπάνες για τη γνώση, να ενισχύσουν τη συνεργασία μεταξύ πανεπιστημίων, ερευνητικών κέντρων και επιχειρήσεων, να φροντίσουν για την επαρκή προσφορά πτυχιούχων από τους κλάδους των μαθηματικών και της μηχανολογίας και να εστιάσει τα προγράμματα σπουδών στη δημιουργικότητα, στην καινοτομία και στην επιχειρηματικότητα.

5.5.2 Οι γυναίκες μπορούν και πρέπει να διαδραματίσουν ζωτικό ρόλο στη διαδικασία αυτή. Το 2010, περίπου 60 % των πανεπιστημιακών πτυχίων απονεμήθηκε σε γυναίκες, ωστόσο αυτό δεν αποτυπώνεται στις θέσεις που καταλαμβάνουν στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, μία στις τρεις επιχειρήσεις σήμερα δημιουργείται από γυναίκες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν επίσης ποσοστό 13,7 % των διοικητικών συμβουλίων των μεγάλων εισηγμένων επιχειρήσεων και μόλις 3 % των προεδριών επιχειρήσεων.

⁽¹⁴⁾ ΕΕ C 143 της 22.5.2012, σ. 88-93.

⁽¹⁵⁾ ΕΕ C 318 της 29.10.2011, σ. 9-18

5.5.3 Στην πλειονότητα των χωρών διατηρείται ο οριζόντιος διαχωρισμός των φύλων με βάση τον κλάδο ειδικότητας: επιστήμες, μηχανική, μαθηματικά, τεχνολογίες. Συν τοις άλλοις, αυτές οι σπουδές αποτελούν προνομιούχο πεδίο συνεργασίας μεταξύ των στελεχών του οικονομικού κόσμου και της ερευνητικής κοινότητας, ιδίως σε επίπεδο μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών, όπου οι γυναίκες έχουν μικρότερη πρόσβαση. Γι' αυτόν τον λόγο, η ΕΟΚΕ θεωρεί αναγκαία τη λήψη μέτρων για την εξάλειψη αυτών των φραγμών.

5.5.4 Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις σφαίρες λήψης αποφάσεων της επιστημονικής κοινότητας, των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών, καταλαμβάνουν δε μόλις το 18 % των υψηλότερων θέσεων στο πανεπιστήμιο. Οι ευκαιρίες απασχόλησης και η κατανομή των πόρων για την έρευνα πρέπει να κατοχυρώνουν την πρόοδο των γυναικών στον τομέα και να εξυπηρετούν την αύξηση του δυναμικού διατηρήσιμης ανάπτυξης της ευρωπαϊκής κοινωνίας.

5.6 Μια Ευρώπη που χρησιμοποιεί αποδοτικά τους πόρους

5.6.1 Η πρωτοβουλία επιδιώκει να θεσπίσει και να εφαρμόσει αναθεωρημένο σχέδιο δράσης για την ενεργειακή αποδοτικότητα και να προωθήσει ένα ευρύ πρόγραμμα για τα την αποδοτική χρήση των ενεργειακών πόρων, στήριξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, καθώς και των νοικοκυριών, χρησιμοποιώντας τα Διαρθρωτικά και λοιπά ταμεία για την προσέλκυση νέων χρηματοδοτήσεων μέσω των ιδιαίτερα επιτυχημένων προτύπων και καινοτόμων επενδυτικών προγραμμάτων που ήδη υπάρχουν· οι ενέργειες αυτές αναμένεται να επιφέρουν αλλαγές στον τρόπο κατανάλωσης και παραγωγής.

5.6.2 Η ενέργεια και το περιβάλλον δεν αποτελούν ουδέτερα ζητήματα: η ενεργειακή χρήση, η πρόσβαση σε πόσιμο νερό, η ανακύκλωση, οι θερμαντικές πηγές θέρμανσης και τροφοδότησης των νοικοκυριών, ο σεβασμός και η διατήρηση του περιβάλλοντος είναι ορισμένα μόνο παραδείγματα που αναδεικνύουν τον σημαντικό ρόλο των γυναικών στους τομείς αυτούς. Είναι αδιανόητη κάθε αλλαγή στην καταναλωτική συμπεριφορά χωρίς τον σχεδιασμό συγκεκριμένων μέτρων που, με αφετηρία την πρακτική επίγνωση της πραγματικότητας, απευθύνονται με διαφοροποιημένο τρόπο σε διαφορετικά κοινά και δη στις γυναίκες.

5.6.3 Αυτό αναγνώρισε και το Συμβούλιο «Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές» (EPSCO) στα συμπεράσματα του Ιουνίου 2012, τονίζοντας τον ζωτικό ρόλο των γυναικών στην αιχμή ανάπτυξης. Η ΕΟΚΕ επιδοκιμάζει τα συμπεράσματα του Συμβουλίου που αναφέρει ότι οι γυναίκες μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν το περιβάλλον, ιδίως στο πλαίσιο της πολιτικής για την κλιματική αλλαγή. Αποτελεί νέα ευκαιρία για τις γυναίκες, οι οποίες δύνανται να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο και να βελτιώσουν την προσωπική και οικονομική τους κατάσταση σε συνάρτηση με τη νέα και αναδυόμενη πράσινη οικονομία, ζωτικό τομέα για την ανάπτυξη και τη δημιουργία απασχόλησης.

5.6.4 Σε επιχειρηματικό επίπεδο, οι κάθετες διακρίσεις στον τομέα είναι εμφανείς και δυσχεραίνουν τη βελτίωση της κατάστασης. Περίπου 33 % των ανώτερων στελεχών είναι γυναίκες, έναντι 31 % το 2001, το δε μεγαλύτερο μέρος αυτών αφορά τους

κλάδους των υπηρεσιών και του εμπορίου και σε πολύ μικρότερο βαθμό τη μεταποιητική βιομηχανία, τις κατασκευές ή την ενέργεια.

5.6.5 Υφίσταται ελάχιστη έρευνα και λίγα μόνο στοιχεία που μας επιτρέπουν να γνωρίζουμε την πραγματικότητα του φύλου και τα αναγκαία μέτρα για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην αιχμή ανάπτυξης. Η ΕΟΚΕ θεωρεί σημαντικές τις επενδύσεις, αλλά και την καθοδήγηση του κοινού για την υπέρβαση των στερεοτύπων, την παροχή λύσεων και την προώθηση θετικών δράσεων, καθώς πρόκειται για αναπτυσσόμενο κλάδο και αν στο σημείο εκκίνησης υφίστανται διακρίσεις, ελλοχεύει ο κίνδυνος αύξησης των κοινωνικών διαφορών και του κοινωνικού χάσματος.

5.6.6 Μία από τις προτεραιότητες της Στρατηγικής για την ισότητα είναι η δράση στο πεδίο των εξωτερικών σχέσεων της ΕΕ, αφ' ενός μέσω των προγραμμάτων συνεργασίας με τις γειτονικές περιφέρειες και των ευρωπαϊκών πολιτικών γειτονίας (ιδίως στην περιοχή της Ευρωμεσογείου) και αφ' ετέρου μέσω της παρέμβασης της ΕΕ στα παγκόσμια φόρουμ. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις μετανάστριες από τρίτες χώρες, στις εργαζόμενες που μετακινούνται εντός της ΕΕ, καθώς και σε εκείνες που έρχονται από γειτονικές χώρες. Προκαλεί ανησυχία η αποτυχία της διάσκεψης Ρίο+20 σε ζητήματα αιχμής ανάπτυξης και δικαιωμάτων των γυναικών. Σε κρίσιμα ζητήματα όπως η σχέση μεταξύ υγείας και γενετήσιων και αναπαραγωγικών δικαιωμάτων, δικαιωμάτων των γυναικών στην ιδιοκτησία και κληρονομιά εδαφών ή στα ζητήματα της κλιματικής αλλαγής και των πράσινων θέσεων απασχόλησης δεν σημειώθηκε καμία πρόοδος.

5.7 Μια βιομηχανική πολιτική στην εποχή της παγκοσμιοποίησης

5.7.1 Αυτή η εμβληματική πρωτοβουλία έχει καθοριστική σημασία στην εφαρμογή των πτυχών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στη Στρατηγική για την ισότητα: η μισθολογική διαφάνεια, οι πρωτοβουλίες υπέρ της μισθολογικής ισότητας και τα μέτρα για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα αποτελούν κάποιες από τις κρίσιμες δράσεις που προτείνει η Στρατηγική και που λειτουργούν συνδυαστικά με την εν λόγω πρωτοβουλία.

5.7.2 Στην ΕΕ, η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 17 % με αποκλίσεις μεταξύ 5 % και 31 % μεταξύ των κρατών μελών. Οι παράγοντες που προκαλούν αυτήν την κατάσταση είναι πολυάριθμοι και αλληλένδετοι: μικρότερη αξία της εργασίας σε γυναικοκρατούμενους κλάδους, έντονος επαγγελματικός διαχωρισμός, διακοπή της σταδιοδρομίας για ποικίλους λόγους κλπ. Σε αυτήν δε τη συγκυρία κρίσης, η κατάσταση επιδεινώνεται.

5.7.3 Το χάσμα μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης και των μισθών έχει μικρύνει σε ορισμένες περιπτώσεις, δυστυχώς όμως αυτό δεν οφείλεται στην ενίσχυση της εργασίας και των απολαβών των γυναικών, αλλά στη συρρίκνωση της ζήτησης σε ανδροκρατούμενους κλάδους (κατασκευές, μεταποίηση, χρηματοπιστωτικός τομέας) ως άμεση συνέπεια της κρίσης. Η ΕΟΚΕ υπενθυμίζει ότι οι διατάξεις της ΣΛΕΕ ορίζουν ως στόχο της ευρωπαϊκής οικοδόμησης «τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου»⁽¹⁶⁾, για όλους.

⁽¹⁶⁾ Άρθρο 151 της ΣΛΕΕ.

5.7.4 Η ΕΟΚΕ κρίνει αναγκαία τη λήψη μέτρων ανάκαμψης αυτών των κλάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες και, παράλληλα, μέτρων για την καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού. Ιδίως δε για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις επιχειρήσεις, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά. Ταυτόχρονα, πρέπει να ληφθούν μέτρα για τη βελτίωση της αναγνώρισης των ιδιαίτερα γυναικοκρατούμενων κλάδων, όπως οι οικιακές εργασίες ή οι υπηρεσίες υγείας και φροντίδας.

6. Η διάσταση του φύλου στα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων και στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο

6.1 Το Ευρωπαϊκό εξάμηνο συντονισμού της πολιτικής αποτελεί το νέο μέσο των κρατών μελών για την παρακολούθηση της υλοποίησης της ΕΕ 2020. Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την ισότητα των φύλων συνιστά την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων και την προώθηση των πολιτικών ισότητας στην ανάπτυξη και στην υλοποίηση των εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων. Επίσης καλεί την Επιτροπή και το Συμβούλιο να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στην ετήσια έκθεση ανάπτυξης, στα συμπεράσματα και τις ειδικές συστάσεις ανά χώρα.

6.2 Τον Απρίλιο του 2012, δώδεκα κράτη μέλη έλαβαν ειδικές εθνικές συστάσεις που περιείχαν τη διάσταση του φύλου στα εθνικά σχέδια δράσης. Η Επιτροπή πρότεινε συγκεκριμένες μεταρρυθμίσεις –οι οποίες τυγχάνουν της αποδοχής της

ΕΟΚΕ– στους ακόλουθους τομείς: ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, βελτίωση της διαθεσιμότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών και των ολοήμερων σχολείων, καθώς και της φροντίδας των ηλικιωμένων, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας και φύλαξης άλλων εξαρτώμενων μελών.

6.3 Η πλειονότητα των συστάσεων αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, ωστόσο δεν λαμβάνουν υπόψη τους φραγμούς στη διασφάλιση ποιοτικής εργασίας όσον αφορά τις απολαβές, τις συνθήκες εργασίας και την ισότιμη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών με τους άντρες. Σε μία μόνο χώρα, την Αυστρία, έγινε η σύσταση να αντιμετωπιστεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, παρότι αυτό υφίσταται σε όλα τα κράτη μέλη.

6.4 Η ΕΟΚΕ κρίνει ανησυχητικές ορισμένες από τις συστάσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να έχουν ανεπιθύμητες συνέπειες στην ισότητα των φύλων. Πρόκειται δηλαδή για όσες αναφέρονται στη μεταρρύθμιση των συντάξεων, τις προτάσεις για την αναθεώρηση των μηχανισμών αναπροσαρμογής των μισθών και των συντάξεων, την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης (χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το προσδόκιμο υγιούς ζωής) και την πρόταση εισαγωγής φορολογικών κινήτρων για τα συμπληρωματικά εισοδήματα των ζευγαριών.

Βρυξέλλες, 17 Ιανουαρίου 2013.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Staffan NILSSON