

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ισότητα των Φύλων»**(διερευνητική γνωμοδότηση κατόπιν αιτήματος της τσεχικής Προεδρίας)**

(2022/C 443/09)

Εισηγήτρια: η κ. **Milena ANGELOVA**

Αίτημα της τσεχικής Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ	26.1.2022
Νομική βάση	Άρθρο 304 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Υιοθετήθηκε από το τμήμα	22.6.2022
Υιοθετήθηκε από την ολομέλεια	13.7.2022
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	571
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	194/13/13

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) υπογραμμίζει ότι η επιτυχία στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων με βιώσιμο τρόπο έγκειται στην καλλιέργεια μιας **διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων**, η οποία διατρέχει ολόκληρη τη ζωή των ανθρώπων και προβλέπει μέτρα προσαρμοσμένα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε κάθε στάδιο της ζωής. Καθώς είναι θέμα νοοτροπίας, δεν μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μεμονωμένων πολιτικών και μέτρων, αλλά απαιτεί αναγνώριση, ανάληψη ευθύνης και συνεχή δέμευση από όλους τους παράγοντες της κοινωνίας.

1.2. Μια διά βίου νοοτροπία ισότητας των φύλων πρέπει να καλλιεργείται από την πρώιμη παιδική ηλικία, δίνοντας το παράδειγμα στα παιδιά της οικογένειας, και να συνεχίζεται μέσω του νηπιαγωγείου και σε όλες τις σχολικές βαθμίδες. Η ΕΟΚΕ καλεί τα κράτη μέλη, μέσω της εκπαιδευτικής τους πολιτικής, να ενισχύσουν την ουδέτερη ως προς το φύλο διδασκαλία όσον αφορά τόσο τις γνώσεις όσο και τις κοινωνικές δεξιότητες, καθώς και μαθησιακά πλαίσια απαλλαγμένα από έμφυλα στερεότυπα.

1.3. Για την περαιτέρω στήριξη της διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων, η ισότητα των φύλων πρέπει να προωθείται σε όλες τις οικονομικές και κοινωνικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων, των δημόσιων υπηρεσιών και του πολιτικού βίου. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η συστηματική διατήρηση της ισότητας των φύλων σε υψηλό επίπεδο σε διάφορα πλαίσια αποτελεί αναγκαίο μέσο για να σημειωθεί πρόοδος.

1.4. Η ΕΟΚΕ συνιστά στα κράτη μέλη, με την υποστήριξη της Επιτροπής και της ΕΟΚΕ, σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους και σχετικές οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, να ξεκινήσουν μια ευρεία εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης για την προαγωγή της διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στον κεντρικό ρόλο τόσο των παραδοσιακών μέσων όσο και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ως πλατφορμών για τη διαμόρφωση αντιλήψεων.

1.5. Η εκστρατεία θα πρέπει να επιστήσει την προσοχή των υπεύθυνων λήψης αποφάσεων στην κατάσταση και την πρόοδο της ισότητας των φύλων στα οικεία κράτη μέλη και να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εμπνευστούν το ένα από το άλλο και να μοιραστούν ορθές πρακτικές. Οι πολιτικοί παράγοντες, οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων και οι δημόσιοι οργανισμοί θα πρέπει επίσης να αποτελέσουν παράδειγμα προς μίμηση όσον αφορά την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στις δικές τους δραστηριότητες.

1.6. Η ισότητα των φύλων όσον αφορά τη συμμετοχή στη λήψη πολιτικών αποφάσεων σε εθνικό, περιφερειακό και δημοτικό επίπεδο είναι ζωτικής σημασίας, δεδομένου του αξιοσημείωτου αντικτύπου των πολιτικών αποφάσεων στις ζωές των πολιτών. Προκειμένου να αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών πολιτικών σε όλα τα επίπεδα πρέπει να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση των ψηφοφόρων, καθώς και των κομμάτων που ορίζουν τους υποψηφίους και να προωθηθεί μια νοοτροπία που ενθαρρύνει και επιτρέπει στις γυναίκες να συμμετέχουν ενεργά στην πολιτική ζωή.

1.7. Δεδομένου ότι η βελτίωση της ισότητας των φύλων απαιτεί την εισαγωγή μέτρων σε πολλούς τομείς πολιτικής, η ΕΟΚΕ επαναλαμβάνει την έκκλησή της προς τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σε όλα τα επίπεδα να ακολουθήσουν την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και να συμπεριλάβουν την πτυχή της ισότητας των φύλων σε όλες τις αποφάσεις, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών με τον προϋπολογισμό, τις επενδύσεις και τη χρηματοδότηση, καθώς και τις δημόσιες συμβάσεις.

1.8. Λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις που τίθενται από τη γήρανση του πληθυσμού και την ανάγκη εξασφάλισης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, η συμπεριληπτικότητα των αγορών εργασίας αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Η άρση τυχόν εμποδίων και η παροχή κινήτρων για τη συνολική συμμετοχή των γυναικών στις αγορές εργασίας, ανεξαρτήτως επαγγέλματος, καθηκόντων ή ηλικίας, είναι επομένως ζωτικής σημασίας. Για παράδειγμα, οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, οι γονικές άδειες και η φορολογία και διάφορα άλλα κίνητρα συντελούν στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων. Επιπλέον των νομοθετικών πλαισίων, οι πρακτικές ρυθμίσεις θα πρέπει να καθοριστούν με τη χρήση των δυνατοτήτων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

1.9. Καθώς η ανάκαμψη μετά την πανδημία πρέπει να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση, οι ικανότητες στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) καθίστανται όλο και πιο απαραίτητες. Από την άποψη της ισότητας των φύλων και της αποτροπής του διαχωρισμού, είναι σημαντικό να προσελκυσθούν περισσότερα κορίτσια να ακολουθήσουν σπουδές στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), και παράλληλα να προσελκυσθούν περισσότερα αγόρια να σπουδάσουν και να θέσουν υποψηφιότητα για επαγγέλματα φροντίδας και εκπαίδευσης. Οι πτυχές αυτές θα πρέπει να ενσωματωθούν στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στα μέτρα διατήρησης του προσωπικού.

1.10. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ζωτικής σημασίας την προαγωγή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε επιχειρήσεις, σε δημόσιους οργανισμούς και στις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων. Καλεί τα κράτη μέλη, τις επιχειρηματικές οργανώσεις και τους κοινωνικούς εταίρους να δρομολογήσουν προγράμματα κατάρτισης και καθοδήγησης που απευθύνονται σε γυναίκες ηγέτες και υποψήφιες για διευθυντικές θέσεις σε δημόσιους οργανισμούς ή για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια και θέσεις ανώτατων διευθυντικών στελεχών σε επιχειρήσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις και ιδιωτικούς οργανισμούς. Εκφράζει επίσης την ικανοποίησή της για την πολιτική συμφωνία που επιτεύχθηκε πρόσφατα μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την οδήγία για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών και καλεί τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να προχωρήσουν ταχέως στην εφαρμογή της με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο.

1.11. Πρέπει επίσης να αρθούν τυχόν εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Δεδομένου ότι η πρόσβαση στη χρηματοδότηση αποτελεί προϋπόθεση για την επιχειρηματικότητα, πρέπει να διασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση των γυναικών τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια χρηματοδότηση. Η ΕΟΚΕ καλεί επίσης τα κράτη μέλη να κατευθύνουν τις κατάλληλες δημόσιες επενδύσεις σε προγράμματα που ενισχύουν την ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων στις ψηφιακές υποδομές και στις υποδομές φροντίδας.

1.12. Η ΕΟΚΕ ζητεί να δοθεί η δέουσα προσοχή στην ισότητα των φύλων κατά την αντιμετώπιση του ζητήματος των Ουκρανών προσφύγων. Αυτό ισχύει για τη στήριξη της πρόσβασης των παιδιών σε υπηρεσίες φροντίδας και στη σχολική εκπαίδευση, την ενσωμάτωση των γυναικών στις αγορές εργασίας μέσω της ποιοτικής απασχόλησης και την πρόσβαση σε υπηρεσίες σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας.

2. Γενικές παρατηρήσεις

2.1. Η παρούσα γνωμοδότηση αποτελεί απάντηση στο αίτημα της τσεχικής Προεδρίας να εξετασθεί η πρόοδος στον τομέα της ισότητας των φύλων, καθώς και τα εργαλεία και τα μέτρα για την ενίσχυση της από διάφορες οπτικές γωνίες, όπως η μετα-πανδημική ανάκαμψη και απασχόληση, η ενδυνάμωση των νέων, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες, η επιχειρηματικότητα και η εταιρική ηγεσία, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς και το ζήτημα της μετανάστευσης και των προσφύγων, μεταξύ άλλων λόγω του πολέμου στην Ουκρανία. Τα ζητήματα αυτά έχουν ήδη εξεταστεί σε υφιστάμενες γνωμοδοτήσεις της ΕΟΚΕ, ενώ πολλές άλλες πτυχές της ισότητας των φύλων εξετάζονται επίσης σε άλλες γνωμοδοτήσεις της ΕΟΚΕ⁽¹⁾, καλύπτοντας θέματα που αφορούν π.χ. τις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές, τις υποδομές φροντίδας, τη φτώχεια και την ενεργειακή φτώχεια και την έμφυλη βία.

(¹) SOC/723 (δεν έχει ακόμη δημοσιευτεί στην Επίσημη Εφημερίδα)· EE C 364 της 28.10.2020, σ. 77· EE C 240 της 16.7.2019, σ. 3, EE C 228 της 5.7.2019, σ. 103.

2.2. Οι ενδημικές διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου, αποτελούν σημαντική αιτία για να μένουν πίσω οι άνθρωποι. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι η ισότητα των φύλων είναι ριζωμένη στις αξίες της ΕΕ⁽²⁾ και ότι η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών απαιτούν μια ολιστική και οριζόντια προσέγγιση. Η επιτυχία στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων με βιώσιμο τρόπο έγκειται στην καλλιέργεια μιας **διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων**, η οποία διατρέχει ολόκληρη τη ζωή και προβλέπει μέτρα προσαρμοσμένα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε κάθε στάδιο της ζωής.

2.3. Μια διά βίου νοοτροπία ισότητας των φύλων πρέπει να καλλιεργείται από την πρώιμη παιδική ηλικία, δίνοντας το παράδειγμα στα παιδιά της οικογένειας, διασφαλίζοντας τα ίσα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις κάθε μέλους της οικογένειας, παρουσιάζοντας ως κανόνα την ανεκτική συμπεριφορά και διαφυλάσσοντας τον ιδιωτικό χώρο και χρόνο κάθε ατόμου. Θα πρέπει να αποφεύγεται κάθε προκατάληψη σχετικά με τον καταμερισμό των δραστηριοτήτων, των καθηκόντων και των εργασιών στην οικογένεια σε «γυναικείες» και «ανδρικές», καθώς και η επίδειξη και η διδασκαλία οποιουδήποτε άλλου είδους άνισης συμπεριφοράς. Θα πρέπει να γίνεται με βάση την εμπειρική μάθηση και να ξεκινά από νωρίς, όπως η ανάληψη φροντίδας μωρών και βρεφών σε ισότιμη βάση και εκ περιτροπής από αμφότερους τους γονείς — με υποστηρικτικό τρόπο, ώστε να μπορούν και οι δύο να διατηρούν τα αντίστοιχα δικαιώματά τους για ιδιωτικότητα και ανάπαυση. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη να καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να στηρίξουν αμφότερους τους γονείς, ώστε αυτοί να είναι σε θέση να συνδυάζουν την ιδιωτική με την επαγγελματική τους ζωή, καθώς και να παρέχουν στις οικογένειες τις κατάλληλες επιλογές. Η αποτελεσματική εφαρμογή της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η διασφάλιση προσβάσιμης και οικονομικά προσιτής προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας είναι υψίστης σημασίας εν προκειμένω.

2.4. Η ένταξη των παιδιών στην κοινωνία αρχίζει μόλις ξεκινήσουν να πηγαίνουν στον βρεφονηπιακό σταθμό και στη συνέχεια στο νηπιαγωγείο. Ως εκ τούτου, αυτοί οι τύποι εγκαταστάσεων υπηρεσιών φροντίδας πρέπει να αναπτύξουν ισχυρή διδασκαλία και κατάρτιση σε θέματα διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων. Το γεγονός και μόνο ότι πολλές από αυτές τις εγκαταστάσεις απασχολούν κυρίως γυναικείο προσωπικό ενισχύει το στερεότυπο ή την πεποίθηση ότι η ανατροφή των παιδιών και η φροντίδα τους είναι γυναικείο καθήκον.

2.5. Το επόμενο βασικό βήμα είναι η παροχή στους νέους ουδέτερης ως προς το φύλο διδασκαλίας και μαθησιακών πλαισίων απαλλαγμένων από έμφυλα στερεότυπα καθ' όλη τη διάρκεια των σχολικών ετών. Η σημασία αυτού υποτιμάται σε πολλά κράτη μέλη. Για παράδειγμα, η καλλιέργεια του ενδιαφέροντος των παιδιών για τα γνωστικά αντικείμενα στον τομέα των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) με βάση τον τρόπο απόκρισης του εγκεφάλου τους, και όχι το φύλο τους, έχει θεμελιώδη σημασία προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το ταλέντο και το δυναμικό τους διεγείρονται, αναπτύσσονται και αξιοποιούνται πλήρως προς όφελος των μεταγενέστερων σταδίων της ζωής τους. Εκτός από την πτυχή της γνώσης, είναι εξίσου σημαντικό να διασφαλιστεί ότι τα παιδιά και οι νέοι αποκτούν κοινωνικές και άλλες απαραίτητες δεξιότητες και αναπτύσσουν συναισθηματική νοημοσύνη με ουδέτερο ως προς το φύλο τρόπο, χωρίς να επιβάλλονται κατηγοριοποιήσεις ή προκαταλήψεις. Αυτό ισχύει επίσης για την απεξάρτηση από τα έμφυλα στερεότυπα που σχετίζονται με την εμφάνιση:

2.6. Η προώθηση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης των παιδιών και των νέων αποτελεί βασική κινητήρια δύναμη της διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων, η οποία μπορεί, στην καλύτερη περίπτωση, να δημιουργήσει μια θετική προοπτική που θέτει τις βάσεις για την αντίληψη και την υλοποίηση της ισότητας για το υπόλοιπο της ζωής τους.

2.7. Η παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού που σέβεται την ισότητα των φύλων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων, στην υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης και στη διατήρηση των θέσεων εργασίας καθώς και στην αποτροπή του διαχωρισμού όσον αφορά τις σπουδές και τα επαγγέλματα. Μολονότι είναι σημαντικό να προσελκυστούν τα κορίτσια να ακολουθήσουν σπουδές στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), είναι επίσης σημαντικό να προσελκυστούν περισσότερα αγόρια να σπουδάσουν και να θέσουν υποψηφιότητα για επαγγέλματα φροντίδας και εκπαίδευσης, ιδίως ενόψει των αυξανόμενων αναγκών φροντίδας του γηράσκοντος πληθυσμού⁽³⁾.

2.8. Για τη στήριξη της διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων καθ' όλη τη διάρκεια του ενήλικου βίου, η ισότητα των φύλων πρέπει να προωθείται τόσο στην οικογενειακή ζωή όσο και σε όλες τις οικονομικές και κοινωνικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων, των δημόσιων υπηρεσιών και της πολιτικής ζωής. Καθώς είναι θέμα νοοτροπίας, δεν μπορεί να επιτευχθεί με μεμονωμένες πολιτικές και μέτρα, αλλά απαιτεί αναγνώριση, ανάληψη ευθύνης και συνεχή δέσμευση από όλους τους παράγοντες της κοινωνίας. Η προσέγγιση της Σουηδίας, όπου η κυβέρνηση αυτοχαρακτηρίζεται ως φεμινιστική κυβέρνηση, αποτελεί ένα παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο διασφαλίζεται ότι οι γνώσεις και η εμπειρία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών χρησιμοποιούνται για την προαγωγή της προόδου σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας⁽⁴⁾.

(2) Βλ. για παράδειγμα, το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

(3) ΕΕ C 194 της 12.5.2022, σ. 19.

(4) <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9. Η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι η συστηματική διατήρηση της ισότητας των φύλων σε διάφορα περιβάλλοντα, με τη διασφάλιση του κατάλληλου νομικού πλαισίου και ενδεδειγμένου πλαισίου πολιτικής, αποτελεί αναγκαίο μέσο για να σημειωθεί πρόοδος. Η ΕΟΚΕ συνιστά στα κράτη μέλη, με την υποστήριξη της Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους και σχετικές οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, να ξεκινήσουν μια ευρεία εκστρατεία ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης για την προαγωγή της διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στον κεντρικό ρόλο τόσο των παραδοσιακών μέσων όσο και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ως πλατφορμών για τη διαμόρφωση αντιλήψεων, π.χ. μέσω της διαφήμισης.

2.10. Η εκστρατεία θα πρέπει να επιστήσει την προσοχή των υπεύθυνων λήψης αποφάσεων στην κατάσταση και την πρόοδο της ισότητας των φύλων στα οικεία κράτη μέλη, που μετρώνται από τον δείκτη ισότητας των φύλων, παραδειγματος χάρι. Θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εμπνευστούν το ένα από το άλλο και να μοιραστούν ορθές πρακτικές. Η δημόσια διοίκηση και οι δημόσιοι οργανισμοί θα πρέπει επίσης να δίνουν το παράδειγμα όσον αφορά την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στις δικές τους δραστηριότητες. Ως ορθή πρακτική, η ΕΟΚΕ συνιστά στους εν λόγω φορείς —καθώς και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις οργανώσεις των εργοδοτών και της κοινωνίας των πολιτών— να δημοσιοποιούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά και τα εποπτικά τους συμβούλια. Προκειμένου να μεταδοθεί η θετική αντίληψη στο σύνολο της κοινωνίας, η εκστρατεία θα πρέπει να απευθύνεται ιδιαίτερα σε άνδρες και αγόρια με πειστικά μηνύματα για τα οφέλη της ισότητας των φύλων.

2.11. Η ισότητα των φύλων όσον αφορά τη συμμετοχή στη λήψη πολιτικών αποφάσεων σε εθνικό, περιφερειακό και δημοτικό επίπεδο είναι ζωτικής σημασίας, δεδομένου του αξιοσημείωτου αντικτύπου των πολιτικών αποφάσεων στις ζωές των πολιτών. Προκειμένου να αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών πολιτικών πρέπει να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση των ψηφοφόρων, καθώς και των κομμάτων που ορίζουν τους υποψηφίους.

2.12. Δεδομένου ότι η βελτίωση της ισότητας των φύλων απαιτεί την εισαγωγή μέτρων σε πολλούς τομείς πολιτικής, η ΕΟΚΕ επαναλαμβάνει την έκκλησή της προς τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής στα κατάλληλα επίπεδα να ακολουθήσουν την αρχή της ενσωμάτωσης και να συμπεριλάβουν την πτυχή της ισότητας των φύλων σε όλες τις αποφάσεις, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων σχετικά με τον προϋπολογισμό, τις επενδύσεις και τη χρηματοδότηση. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου πρέπει επίσης να παρακολουθείται και να αξιολογείται δεόντως. Επιπλέον, απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση της ισότητας των φύλων με ιδιαίτερη έμφαση στις περιπτώσεις στις οποίες η διάσταση του φύλου διασταυρώνεται με άλλα χαρακτηριστικά, π.χ. η αναπηρία, η εθνοτική καταγωγή, η ιδιότητα του μόνου γονέα, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η ηλικία ή ο γενετήσιος προσανατολισμός.

2.13. Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, τα κράτη μέλη και τα ενδιαφερόμενα μέρη να αξιοποιήσουν ενεργά το πολύτιμο έργο που επιτελεί το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), για παράδειγμα όσον αφορά δεδομένα και στατιστικές καταναμημένα ανά φύλο. Η ΕΟΚΕ επιθυμεί επίσης να υπογραμμίσει τη σημασία της ενεργού ένταξης των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των φύλων, δεδομένου ότι από πολλές απόψεις συνδέεται άμεσα με την αγορά εργασίας και τις συνθήκες εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν βασικό μέσο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στον κόσμο της εργασίας. Είναι επίσης σημαντικό να αξιοποιηθεί η ΕΟΚΕ ως ενεργή πλατφόρμα εργασίας για την προώθηση της διά βίου νοοτροπίας ισότητας των φύλων.

3. Ειδικές παρατηρήσεις — Απασχόληση στην μεταπανδημική ανάκαμψη

3.1. Ενώ η πανδημία COVID-19 επηρέασε τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες, οι επιπτώσεις υπήρξαν διαφορετικές και οι συνέπειες της κρίσης είναι πιθανό να υπονομεύσουν την πρόοδο που επιτεύχθηκε την τελευταία δεκαετία στα κράτη μέλη όσον αφορά τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Εκτός του ότι επηρεάζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η πανδημία έπληξε περισσότερο τις γυναίκες μέσω της απώλειας θέσεων εργασίας ή της προσωρινής ανεργίας, καθότι τομείς στους οποίους υπερεκπροσωπούνται οι γυναίκες επλήγησαν ιδιαίτερα⁽³⁾. Είναι επίσης πολύ πιθανότερο οι γυναίκες επιχειρηματίες να αναφέρουν την παύση λειτουργίας μιας επιχείρησης λόγω της πανδημίας, απ' ό,τι οι άνδρες επιχειρηματίες. Το μεγαλύτερο χάσμα των φύλων καταγράφηκε στην Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική, όπου οι γυναίκες είχαν 50 % περισσότερες πιθανότητες να δηλώσουν παύση λειτουργίας της επιχείρησής τους σε σχέση με τους άνδρες⁽⁴⁾.

3.2. Από την άποψη της ισότητας των φύλων και της πολυμορφίας, μια βασική πρόκληση για την ανάκαμψη μετά την πανδημία είναι να διασφαλιστεί ότι τα εθνικά σχέδια και τα σχέδια ανάκαμψης και ανθεκτικότητας λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και περιλαμβάνουν στοχευμένες δράσεις για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας: Τα μέτρα θα πρέπει επίσης να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες για την επιχειρηματικότητα και την επιχειρηματική δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένου ενός υποστηρικτικού δημοσιονομικού πλαισίου, καθώς και μέσω της άρσης των εμποδίων στη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

⁽³⁾ ΕΕ C 220 της 9.6.2021, σ. 13.

⁽⁴⁾ Global Entrepreneurship Monitor (Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας).

3.3. Η ανάγκη άρσης των εμποδίων και παροχής κινήτρων αφορά τη συνολική συμμετοχή των γυναικών στις αγορές εργασίας, ανεξαρτήτως επαγγέλματος και καθηκόντων. Αφορά επίσης γυναίκες όλων των ηλικιών. Μολονότι είναι ζωτικής σημασίας να συμμετέχουν οι νέοι στις αγορές εργασίας μέσω της παροχής ευκαιριών ποιοτικής απασχόλησης, είναι επίσης σημαντικό να παρέχονται ευκαιρίες στους ηλικιωμένους να συνεισφέρουν πραγματικά (⁷). Λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις που τίθενται από τη γήρανση του πληθυσμού και την επιδεινούμενη έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς, η συμπεριληπτικότητα των αγορών εργασίας αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία μεταξύ άλλων και από μακροοικονομική άποψη.

3.4. Η ΕΟΚΕ τονίζει την ανάγκη για φιλόδοξη και αποτελεσματική μεταφορά της οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι πρακτικές ρυθμίσεις για την προώθηση και τη διευκόλυνση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς πρέπει να καθορίζονται στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων — οι οποίες συνιστούν το κατάλληλο μέσο για τη διασφάλιση των βέλτιστων λύσεων και πρακτικών, λαμβανομένων υπόψη των συμφερόντων των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Σε συνδυασμό με τις ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και τις ευέλικτες αμειβόμενες γονικές άδειες, η φορολογία και άλλα κίνητρα για την παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας συντελούν στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων. Η κατάλληλη αμοιβή για την άδεια πατρότητας, ιδίως κατά τους πρώτους μήνες, θα ενθάρρυνε τους πατέρες να παίρνουν μεγαλύτερη γονική άδεια και θα τους βοηθούσε να αναπτύξουν στενότερη σχέση με το βρέφος, βοηθώντας ταυτόχρονα τη μητέρα να ανακάμψει και βελτιώνοντας παράλληλα την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής της ζωής. Η χωριστή φορολόγηση των εισοδημάτων των συζύγων συμβάλλει στην ενθάρρυνση αμφοτέρων των γονέων να δραστηριοποιηθούν στην αγορά εργασίας. Πρέπει επίσης να αναγνωριστεί ότι τα μέτρα που καθιστούν δυνατή και ενθαρρύνουν την εργασία συμβάλλουν επίσης σε πιο αξιοπρεπείς συντάξεις.

3.5. Μολονότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία, εξακολουθεί να υφίσταται σαφής διαχωρισμός με βάση το φύλο (⁸). Οι ανισότητες ως προς την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και στις οικονομικές ευκαιρίες εξακολουθούν να υφίστανται, αν και η Ευρώπη έχει τα χαμηλότερα ποσοστά ανισότητας —με ορισμένες διαφορές μεταξύ Δυτικής και Ανατολικής Ευρώπης— σε σύγκριση με άλλα μέρη του κόσμου (⁹). Η ΕΟΚΕ έχει επίσης ζητήσει να ληφθούν άμεσα μέτρα για την εξάλειψη του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε όλους τους κλάδους και τομείς, ιδίως μέσω δεσμευτικών μέτρων για τη διαφάνεια των αμοιβών (¹⁰), και τονίζει ότι το μισθολογικό χάσμα επιδεινώνει το συνταξιοδοτικό χάσμα, στο οποίο οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες.

Το πολιτισμικό πλαίσιο και τα παραδοσιακά στερεότυπα επίσης επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών. Πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες εργάζονται, για παράδειγμα, στην εκπαίδευση, την περίθαλψη, την υγεία και τους κοινωνικούς τομείς, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν σε τομείς όπως οι κατασκευές και οι βαριές βιομηχανίες.

3.6. Κατά την προαγωγή της ισότητας των φύλων ως μέρος μιας ατζέντας για βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς βιομηχανική ανάπτυξη, οι προσπάθειες πρέπει να προσανατολιστούν όχι μόνο στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των οικονομικών τομέων στους οποίους εργάζεται ήδη σημαντικός αριθμός γυναικών, αλλά και στη διευκόλυνση της συμμετοχής τους σε νέους τομείς και ρόλους. Η ένταξη των γυναικών σε νέους τομείς και επαγγέλματα από τα οποία προηγουμένως αποκλείονταν θα επιτρέψει με τη σειρά της σε αναδυόμενους τομείς να ευδοκιμήσουν, μέσω της πλήρους αξιοποίησης πλουσιότερων και πιο διαφοροποιημένων σύνολων δεξιοτήτων. Η προσφορά ποιοτικών θέσεων εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για να διασφαλιστεί ότι δεν διαιωρίζονται οι υφιστάμενες ανισότητες μεταξύ των φύλων σε αυτούς τους νέους τομείς.

3.7. Ο διαχωρισμός με βάση το φύλο είναι επίσης ορατός στην εκπαίδευση. Μολονότι οι γυναίκες αποφοιτούν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση και συμμετέχουν στη διά βίου μάθηση, προτιμούν άλλα γνωστικά αντικείμενα από τις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά. Καθώς η ανάκαμψη μετά την πανδημία πρέπει να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση, οι ικανότητες στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) διαδραματίζουν όλο και πιο ουσιαστικό ρόλο. Επιπλέον, η σημασία των συναισθηματικών δεξιοτήτων (π.χ. προσωπικών και κοινωνικών) παράλληλα με τις λειτουργικές δεξιότητες είναι ουσιαστικής σημασίας, καθώς αυτές αποτελούν τη βάση για την ανάπτυξη ανθεκτικότητας, πνευματικής δύναμης, ικανότητας διαχείρισης συγκρούσεων, συνεργασίας και αληθινής επικοινωνίας. Στο μέλλον το επίκεντρο πρέπει οπωσδήποτε να είναι η ορθολογική και συναισθηματική νοημοσύνη. Στη διά βίου νοοτροπία ισότητας των φύλων πρέπει να περιληφθεί η συναισθηματική αγωγή, καθότι το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ 2021 δηλώνει ότι οι επτά κορυφαίες ανθρώπινες δεξιότητες περιλαμβάνουν τη δημιουργικότητα, τη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων (¹¹).

(⁷) Όσον αφορά περαιτέρω πτυχές που σχετίζονται με το φύλο σε σύνδεση με τη γήρανση, βλ. επίσης ΕΕ C 194 της 12.5.2022, σ. 19.

(⁸) Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

(⁹) Παγκόσμιος Δείκτης Έμφυλου Χάσματος.

(¹⁰) ΕΕ C 341 της 24.8.2021, σ. 84.

(¹¹) Η ψηφιακή, γυναικεία νεοσύστατη επιχείρηση UPN'CHANGE (www.upnchange.com) έχει βρει τρόπους για τη μετουσίωση της βαθιάς εμπειρογνωσίας στον τομέα της ψυχολογίας και της καθοδήγησης σε απλά ψηφιακά εργαλεία που βοηθούν τους ανθρώπους να αναπτύξουν προσωπικές, κοινωνικές και δημιουργικές δεξιότητες. Το όραμα της UPN'CHANGE είναι η απελευθέρωση του δυναμικού των εργαζομένων και των ομάδων μέσω ψηφιακών εργαλείων, ώστε οι οργανισμοί να μπορούν να ακολουθούν βιώσιμη επιτυχημένη πορεία. Το κατάλληλο σύνολο δεξιοτήτων σημαίνει αποτελεσματική συνεργασία. Αποτελεσματική συνεργασία σημαίνει καινοτομία. Και καινοτομία σημαίνει ανάπτυξη για όλους.

3.8. Όσον αφορά τον ψηφιακό μετασχηματισμό, παρατηρείται σαφής διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και στις αγορές εργασίας όσον αφορά την κατανομή των αποφοίτων στον τομέα των ΤΠΕ, των επαγγελματιών στον τομέα των ΤΠΕ και των επιστημόνων και μηχανικών στους τομείς υψηλής τεχνολογίας.

3.9. Η τόνωση του ενδιαφέροντος των κοριτσιών στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή ένταξή τους στα επαγγέλματα του μέλλοντος. Επιπλέον, απαιτούνται στοχευμένα μέτρα και αναπτυξιακά προγράμματα για την προσέλκυση και την παραμονή τους σε επαγγελματικές σταδιοδρομίες στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM). Σε δέκα χρόνια, 9 στις 10 θέσεις εργασίας θα απαιτούν ψηφιακές δεξιότητες⁽¹²⁾. Στο μέλλον της εργασίας η ζήτηση θα μετατοπιστεί προς τους επαγγελματίες της τεχνολογίας, όπως μηχανικοί υπολογιστών και ειδικοί στις ΤΠΕ. Οι γυναίκες αποτελούν το 65 % των Ευρωπαίων εργαζομένων, αλλά αντιστοιχούν μόνο στο 17 % του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού στον τομέα των ΤΠΕ, ενώ, μέχρι το 2026, το 57 % των θέσεων εργασίας που πρόκειται να εκτοπιστούν από την τεχνολογία θα ανήκει σε γυναίκες⁽¹³⁾.

3.10. Η συμμετοχή των γυναικών στην ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης είναι απαραίτητη και για την αποφυγή αλγορίθμων που βασίζονται σε μεροληπτικά δεδομένα σχετικά με την πραγματικότητα και, συνεπώς, παρέχουν μεροληπτικά αποτελέσματα. Σε αυτόν τον τομέα είναι επίσης αναγκαία μια διατομεακή προσέγγιση. Επιπλέον, καθώς η πρόσβαση σε συνδεσιμότητα υψηλής ταχύτητας και οι ψηφιακές δεξιότητες συνιστούν την απαραίτητη βάση για έναν επιτυχημένο ψηφιακό μετασχηματισμό, θα πρέπει να είναι διαθέσιμες και προσβάσιμες σε όλους, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, κοινωνικοοικονομικού υποβάθρου ή γεωγραφικής θέσης.

3.11. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στους τομείς της τεχνολογίας είναι προβληματική και από την άποψη της πράσινης μετάβασης, καθώς η αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής και των περιβαλλοντικών προβλημάτων απαιτεί την ανάπτυξη και την εισαγωγή πολλών ειδών τεχνολογικών λύσεων.

3.12. Μολονότι τόσο οι ψηφιακές όσο και οι πράσινες δεξιότητες πρέπει να θεωρούνται αναπόσπαστο μέρος κάθε επαγγέλματος, έχουν τη δυνατότητα να προσελκύουν περισσότερο τους νέους παρά τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Από την άλλη πλευρά, υπάρχει σαφής διαφορά μεταξύ των δεξιοτήτων ΤΠΕ που σχετίζονται με την εργασία, οι οποίες περιλαμβάνουν τη διαχείριση δεδομένων και τις ηλεκτρονικές εκδόσεις, και του ψηφιακού γραμματισμού, όπως η ανταλλαγή μηνυμάτων και η ψυχαγωγική χρήση του διαδικτύου, που συνήθως συνδέεται με τους νέους.

3.13. Εκτός από τις ικανότητες στους τομείς των θετικών επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), είναι επίσης σημαντικό να ενθαρρυνθούν τα κορίτσια να σπουδάζουν οικονομικά και διοίκηση επιχειρήσεων, ώστε να προετοιμάζονται για ηγετικές θέσεις. Επιπλέον, είναι σημαντικό να τα καθοδηγήσουμε να αποκτήσουν επιχειρηματικές δεξιότητες και ικανότητες διαχείρισης κινδύνων και να ενισχύσουν την αυτοπεποίθησή τους για την αποφυγή και την αντιμετώπιση του «συνδρόμου του απατεώνα» (impostor syndrome)⁽¹⁴⁾. Όσον αφορά την τυπολογία του άγχους των γυναικών, φαίνεται να υπάρχει μια τάση για μεγαλύτερη εσωστρέφεια, σε αντίθεση με τις εξωστρεφείς προσωπικότητες, σε καταστάσεις άγχους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να μην αναζητούν εκτεθειμένες θέσεις εργασίας λόγω του φόβου λήψης αρνητικών σχολίων από άλλους — τα οποία εκλαμβάνονται προσωπικά—, να αισθάνονται ότι δεν διαφέρουν τα απαιτούμενα προσόντα εάν δεν πληρούν (υπερ)πληρούν όλες τις προδιαγραφές της περιγραφής καθηκόντων μιας θέσης εργασίας και να μην επιθυμούν να είναι «γυναίκες ποσόστωσης» (quota woman). Αυτό συχνά σχετίζεται με (υποσυνείδητες) πεποιθήσεις και φόβους. Μολονότι η ενίσχυση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων απαιτεί πρακτικά μέτρα στο επίπεδο των μεθόδων διδασκαλίας και εκμίσθησης και του επαγγελματικού προσανατολισμού, οι στόχοι αυτοί θα πρέπει επίσης να συνδεθούν με το γενικότερο πρόγραμμα ευαισθητοποίησης σχετικά με τη διά βίου νοσηρότητα ισότητας των φύλων.

3.14. Μια συγκεκριμένη πτυχή που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι οι προκαταλήψεις λόγω φύλου στην υγειονομική περίθαλψη, λόγω της έλλειψης έρευνας, της ανδροκεντρικής εκπαίδευσης, της λανθασμένης διάγνωσης και της υποθεραπείας. Η άγνοια των διαφορών με βάση το βιολογικό και κοινωνικό φύλο στους ιατρικούς κλάδους οδηγεί εύκολα σε λανθασμένη διάγνωση ή φαρμακευτική αγωγή, επειδή τα συμπτώματα των γυναικών διαφέρουν από των ανδρών, ή επειδή οι δοσολογίες των φαρμάκων βασίζονται σε κλινικές δοκιμές που διεξάγονται κυρίως σε άνδρες. Παρατηρείται επίσης έλλειψη έρευνας για παθήσεις που αφορούν ειδικά τις γυναίκες, όπως η ενδομητρίωση και η εμμηνόπαυση, καθώς και έλλειψη δεδομένων καταναμημένων ανά φύλο στην έρευνα, γεγονός που δυσχεραίνει την κατανόηση των μηχανισμών που κρύβονται πίσω από θέματα υγείας και εμποδίζει τις προσπάθειες εξεύρεσης κατάλληλης αντιμετώπισης π.χ. του υψηλότερου κινδύνου εμφάνισης μακροχρόνιων επιπλοκών από τη νόσο COVID-19 στις γυναίκες.

⁽¹²⁾ Ετήσια σύνοδος του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, 2020.

⁽¹³⁾ Ομοίως

⁽¹⁴⁾ Το φαινόμενο του «συνδρόμου του απατεώνα» (impostor syndrome), λόγω χάρη, εκδηλώνεται με στάση αυτοαμφισβήτησης ενός ατόμου όσον αφορά τις ικανότητες και τις δεξιότητές του και μπορεί να το αποτρέψει από το να υποβάλει υποψηφιότητα για ηγετικές ή εκτεθειμένες θέσεις εργασίας. Ίδιως τα πολύ στοχαστικά άτομα, που τείνουν να αποσύρονται υπό συνθήκες πίεσης, δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν άτομα που προβάλλουν ισχυρή αυτοπεποίθηση.

3.15. Προκειμένου να αποφευχθεί ο αρνητικός αντίκτυπος της μεροληπτικής ιατρικής στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η ΕΟΚΕ τονίζει ότι σε όλες τις ευρωπαϊκές στρατηγικές υγείας και φαρμακευτικής πρέπει να συνεκτιμώνται και να αντιμετωπίζονται οι προκαταλήψεις λόγω φύλου και οι διαφορές με βάση το βιολογικό και κοινωνικό φύλο. Επιπλέον, το δικαίωμα των γυναικών να λαμβάνουν αυτόνομες αποφάσεις σχετικά με το σώμα τους πρέπει να γίνεται πλήρως σεβαστό.

4. Ειδικές παρατηρήσεις — Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

4.1. Η ισότητα των φύλων όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής είναι εξαιρετικά σημαντική για την οικονομία και την κοινωνία, καθώς συνδέεται στενά με την ευημερία, τη συνολική απασχόληση και τη συμμετοχή στις αγορές εργασίας, καθώς και με την επαγγελματική σταδιοδρομία και τις θέσεις τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό ισχύει για διάφορα καθήκοντα και αρμοδιότητες στις επιχειρήσεις, τη διοίκηση και τη λήψη πολιτικών αποφάσεων.

4.2. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αποτελεί μεγαλύτερη πρόκληση για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες, επειδή οι γυναίκες αναλαμβάνουν μεγαλύτερο ποσοστό μη αμειβομένων οικιακών εργασιών και καθηκόντων φροντίδας. Σύμφωνα με τον δείκτη ισότητας των φύλων⁽¹⁵⁾ (16), η βαθμολογία της ΕΕ στο πεδίο του χρόνου, ο οποίος μετρά την κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στις οικιακές εργασίες και στην παροχή φροντίδας, έχει μειωθεί από το 2010. Οι σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών αντικατοπτρίζουν τις διαφορές στα εθνικά συστήματα και τις οικογενειακές νοοτροπίες.

4.3. Η πανδημία αύξησε την πίεση στις οικογένειες όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τις μόνες μητέρες, ενώ, όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών, υπάρχουν ενδείξεις για μείωση του χάσματος των φύλων λόγω της τηλεργασίας και των δύο γονέων⁽¹⁷⁾. Η τηλεργασία μπορεί να παρέχει πολλές ευκαιρίες προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων, και ένας καλύτερος συντονισμός μπορεί να προσθέσει αξία. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ έχει επίσης προειδοποιήσει για την ανάγκη να αποτραπεί το ενδεχόμενο η τηλεργασία να διευρύνει περαιτέρω την άνιση κατανομή των οικιακών εργασιών μεταξύ γυναικών και ανδρών⁽¹⁸⁾. Η πανδημία επηρέασε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των γυναικών σε διάφορες θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών επιχειρηματιών, των διευθυντριών και των μισθωτών. Δεν πρέπει να λημονείται ότι, συχνά, οι γυναίκες έχουν διαφορετικό αίσθημα λογοδοσίας και ευθύνης όσον αφορά τη «φροντίδα των άλλων».

4.4. Πολλοί παράγοντες που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων εξαρτώνται από την εθνική κοινωνική υποδομή, η οποία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επίτευξη μεγαλύτερης συμμετοχής στις αγορές εργασίας και καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι πιο προφανείς παροχές αφορούν το σύστημα φροντίδας, τη γονική άδεια, το σχολικό σύστημα και τα μέτρα στον τομέα της απασχόλησης.

4.5. Επαναλαμβάνοντας τις προηγούμενες προτάσεις της⁽¹⁹⁾, η ΕΟΚΕ θεωρεί σημαντικό τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν αποτελεσματικά και έγκαιρα την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής με φιλόδοξο, αποτελεσματικό και έγκαιρο τρόπο, ώστε να παρέχουν στις οικογένειες κατάλληλες και πιο ισότιμες επιλογές, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης καλύτερων επιδομάτων αμειβόμενης γονικής άδειας για αμφοτέρους τους γονείς. Ταυτόχρονα, η εφαρμογή της οδηγίας πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των επιχειρήσεων, ιδίως των ΜΜΕ.

4.6. Η ΕΟΚΕ τονίζει την ανάγκη να επενδύσουν τα κράτη μέλη σε ποικίλες υποδομές φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της παιδικής φροντίδας, των υπηρεσιών φροντίδας μετά το σχολείο, της φροντίδας ηλικιωμένων και της φροντίδας για άτομα με αναπηρία, προκειμένου να εξασφαλιστούν η προσβασιμότητα και η οικονομική προσιτότητα για όλους. Η ΕΟΚΕ καλεί τα κράτη μέλη, από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους, να αναπτύξουν κατάλληλα μέσα που θα βοηθήσουν τις οικογένειες να έχουν εύκολη και αποτελεσματική πρόσβαση σε υπηρεσίες υποστήριξης και φροντίδας.

4.7. Επιπλέον, απαιτείται ένας νέος τρόπος σκέψης σε όλα τα επίπεδα προκειμένου να βελτιωθεί η ισότητα των φύλων όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Η μείωση και η κατάργηση της στερεοτυπικής σκέψης όσον αφορά τους οικογενειακούς ρόλους είναι καίριας σημασίας εν προκειμένω, όπως και οι πρακτικές απασχόλησης που ενθαρρύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.

5. Ειδικές παρατηρήσεις — Ηγεσία

5.1. Μολονότι η ισότητα των φύλων και η απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία διασφαλίζονται από τη νομοθεσία, η ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην ηγεσία επιχειρήσεων υποστηρίζεται όχι μόνον από την παροχή ίσων ευκαιριών, αλλά και από τα ευρύτερα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη που αποφέρει μέσω της συμβολής της σε ευρύτερες προοπτικές, δημιουργικότητα και ανταγωνιστικότητα⁽²⁰⁾. Είναι προς το συμφέρον των επιχειρήσεων να αξιοποιήσουν την τριτοβάθμια

⁽¹⁵⁾ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>

⁽¹⁶⁾ Eurofound.

⁽¹⁷⁾ Sevilla και Smith, 2020.

⁽¹⁸⁾ ΕΕ C 220 της 9.6.2021, σ. 13.

⁽¹⁹⁾ ΕΕ C 129 της 11.4.2018, σ. 44.

⁽²⁰⁾ Βλ. επίσης ΕΕ C 318 της 23.12.2009, σ. 15 και ΕΕ C 341 της 21.11.2013, σ. 6.

εκπαίδευση και τα ταλέντα των γυναικών, υποστηρίζοντας την παρουσία τους στα διοικητικά συμβούλια και σε άλλες ηγετικές θέσεις. Αυτό προϋποθέτει ότι τα οφέλη της πολυμορφίας γίνονται πλήρως κατανοητά, καθώς και ο αρνητικός αντίκτυπος που έχει για τα άτομα και την κοινωνία η μη προώθηση της πολυμορφίας σε όλους τους τομείς.

5.2. Αν και υπάρχουν ακόμη πολλά περιθώρια βελτίωσης, η μεγαλύτερη πρόοδος στη βαθμολογία της ΕΕ από το 2010, σύμφωνα με τον δείκτη ισότητας των φύλων, σημειώθηκε στον τομέα της εξουσίας, ο οποίος μετρά την πρόοδο στη λήψη πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων. Η πιο αξιοσημείωτη βελτίωση ήταν η αυξημένη παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών. Αυτό εξηγεί το μεγαλύτερο μέρος της συνολικής αύξησης της βαθμολογίας του δείκτη ⁽²¹⁾.

5.3. Τα μέσα για την ενίσχυση της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών ⁽²²⁾ και υπάρχουν σαφείς διαφορές όσον αφορά την τρέχουσα κατάσταση και την πρόοδο που σημειώνεται με την πάροδο του χρόνου. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν εγκρίνει υποχρεωτικές εθνικές ποσοστώσεις για τις μεγάλες, εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, με ποσοστώσεις που κυμαίνονται από 25 έως 40 % ⁽²³⁾. Από την άλλη πλευρά, ορισμένα κράτη μέλη υπερβαίνουν τον μέσο όρο της ΕΕ ή έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο χωρίς να έχουν ποσοστώσεις, βασιζόμενα στην αυτορύθμιση. Στη Γαλλία, όπου η νομοθεσία εισήχθη το 2011, πάνω από το 40 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες, ενώ οκτώ χώρες έχουν υπερβεί το επίπεδο του ενός τρίτου. Ταυτόχρονα, υπάρχουν ορισμένα κράτη μέλη με ποσοστό μικρότερο του 10 %. Το μέσο ποσοστό στην ΕΕ είναι περίπου 30 %.

5.4. Οι διαφορές αφορούν επίσης μεμονωμένες εταιρείες. Μολονότι οι κορυφαίες εταιρείες έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο, λιγότερες αλλαγές παρατηρούνται στο κάτω μέρος της κατάταξης των εταιρειών ⁽²⁴⁾. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι, αν και τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων είναι συχνά εκτελεστικά στελέχη, οι χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις όσον αφορά το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέσεις διευθύνοντος συμβούλου σε μεγάλες εταιρείες δεν είναι οι ίδιες με τις χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις όσον αφορά τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών ⁽²⁵⁾.

5.5. Συνεπώς, δεν φαίνεται να υπάρχει μόνο μία εξήγηση για τις διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Αυτό είναι αναμενόμενο, δεδομένου ότι οι διαφορές στις εθνικές παραδόσεις και κουλτούρες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της ισότητας των φύλων. Η υποστήριξη της θετικής ανάπτυξης, η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και η άντληση διδαγμάτων από τις εμπειρίες άλλων είναι υψίστης σημασίας.

5.6. Η ΕΟΚΕ επαναλαμβάνει επίσης τα συμπεράσματα και τις συστάσεις της επί του θέματος ⁽²⁶⁾ και εκφράζει την ικανοποίησή της για την πολιτική συμφωνία που επιτεύχθηκε πρόσφατα μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την οδηγία για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, η οποία προτάθηκε από την Επιτροπή το 2012. Η ΕΟΚΕ καλεί τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να προχωρήσουν ταχέως στην εφαρμογή της με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Τα κράτη μέλη, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, είναι τα πλέον αρμόδια να αποφασίζουν σχετικά με τα βέλτιστα και καταλληλότερα πρακτικά μέτρα για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ιδιοκτήτες των εταιρειών είναι αυτοί που καθορίζουν τη σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου τους.

5.7. Η ΕΟΚΕ θεωρεί σημαντική την προαγωγή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις μέσω της ανάπτυξης κοινών προγραμμάτων για γυναίκες ηγέτες και υποψήφιες για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια και θέσεις ανώτατων διευθυντικών στελεχών, καθώς και μέσω της ατομικής κατάρτισης και καθοδήγησης ⁽²⁷⁾. Ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να επενδύουν σε τέτοια προγράμματα, τα οποία θα μπορούσαν επίσης να υποστηρίζονται από κονδύλια της ΕΕ. Η προαγωγή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις θα πρέπει επίσης να συνοδεύεται από ίση αμοιβή με τους άνδρες που κατέχουν τις ίδιες θέσεις, σύμφωνα με την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, την οποία υποστηρίζει πλήρως η ΕΟΚΕ.

⁽²¹⁾ EIGE Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020 (Στατιστική ενημέρωση του EIGE: ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων 2020).

⁽²²⁾ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

⁽²³⁾ <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

⁽²⁴⁾ European Women on Boards (Ευρωπαϊκές γυναίκες σε διοικητικά συμβούλια), <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

⁽²⁵⁾ Στοιχεία από διάφορες πηγές που έχει συγκεντρώσει το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Φινλανδίας, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

⁽²⁶⁾ EE C 133 της 9.5.2013, σ. 68.

⁽²⁷⁾ Ένα εξαιρετικό παράδειγμα είναι τα προγράμματα κατάρτισης και υποστήριξης που προσφέρει το Ομοσπονδιακό Οικονομικό Επιμελητήριο της Αυστρίας (WKÖ), https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html

6. Ειδικές παρατηρήσεις — Επιχειρηματικότητα

6.1. Για την προώθηση της επιχειρηματικότητας, πρέπει να αξιοποιηθεί το πλήρες δυναμικό της δημιουργικότητας και των ικανοτήτων των γυναικών. Οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν επίσης αποδείξει ότι είναι δυνατές και ανθεκτικές απέναντι σε καταστάσεις κρίσης και χάους ⁽²⁸⁾.

6.2. Οι γυναίκες επιχειρηματίες επλήγησαν επίσης σοβαρά από την πανδημία και υποχρεώθηκαν να αναλάβουν δυσανάλογο μερίδιο των καθηκόντων φροντίδας, γεγονός το οποίο επιδεινώθηκε από την έλλειψη υπηρεσιών παιδικής μέριμνας και τα μέτρα περιορισμού της κυκλοφορίας. Ωστόσο, πολλές γυναίκες επιχειρηματίες κατάφεραν να αξιοποιήσουν το νέο επιχειρηματικό πλαίσιο προς όφελός τους και να εμπνεύσουν άλλα άτομα, ιδίως άλλες γυναίκες, να γίνουν επίσης επιχειρηματίες και να ξεκινήσουν περισσότερες επιχειρήσεις. Αυτό έχει θετικά αποτελέσματα, όπως η δημιουργία θέσεων εργασίας και η απορρέουσα ευημερία.

6.3. Η Ευρώπη έχει μερικά από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας επιχειρηματικότητας σε σύγκριση με τις γυναίκες σε άλλα μέρη του κόσμου (5,7 %, σε σύγκριση με τον παγκόσμιο μέσο όρο που ανέρχεται στο 11 %). Μία εξήγηση είναι ότι οι γυναίκες στις ευρωπαϊκές χώρες έχουν περισσότερες άλλες επαγγελματικές επιλογές, σε σύγκριση με άλλα μέρη του κόσμου. Εντούτοις, η έλλειψη θέσεων εργασίας εξακολουθούσε να είναι ο συνθιθέστερος λόγος που αναφέρθηκε για την ίδρυση επιχειρήσεων, περισσότερο από τις γυναίκες παρά από τους άνδρες ⁽²⁹⁾.

6.4. Η πρόσβαση στη χρηματοδότηση αποτελεί προϋπόθεση για την επιχειρηματικότητα και πρέπει να διασφαλίζεται ισότιμη πρόσβαση τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια χρηματοδότηση. Η ΕΟΚΕ ζητεί την αξιολόγηση των κριτηρίων για την κατανομή των σχετικών χρηματοδοτήσεων, όπως μέσω του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας, με σκοπό την προαγωγή της ισότητας στην επιχειρηματικότητα, καθώς και την ενθάρρυνση των επενδύσεων σε έργα που ενισχύουν την ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων στις ψηφιακές υποδομές και στις υποδομές φροντίδας.

6.5. Οι γυναίκες στην Ευρώπη είναι πολύ πιο πιθανό να έχουν λιγότερους υπαλλήλους (μεταξύ 1 και 5) εάν διοικούν μια επιχείρηση ή να είναι αυτοαπασχολούμενες. Οι γυναίκες στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες είναι πιο πιθανό να ηγηθούν επιχειρήσεων. Μολονότι οι γυναίκες θεωρούν την επιχειρηματικότητα ελκυστική επιλογή και παρόλο που έχουν κατά μέσο όρο υψηλό μορφωτικό επίπεδο, αναφέρουν χαμηλό αίσθημα επιχειρηματικότητας, όσον αφορά την αναζήτηση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών, την κατοχή δεξιοτήτων για την έναρξη μιας επιχείρησης και την αποθάρρυνση λόγω του φόβου της αποτυχίας ⁽³⁰⁾.

6.6. Μαζί με πολιτισμικούς λόγους, τα προβλήματα που απορρέουν από την προσπάθεια συνδυασμού των απαιτήσεων της εργασίας και της οικογένειας μπορεί να δημιουργήσουν αυτού του είδους την αντίληψη. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες επιχειρηματίες μπορεί να παραμένουν σε ορισμένους τομείς και να διστάζουν να αναπτύξουν την επιχείρησή τους. Προκειμένου να ενθαρρυνθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα, οι γυναίκες πρέπει να υποστηριχθούν ώστε να ξεπεράσουν αυτές τις αντιλήψεις και τους περιοριστικούς παράγοντες ⁽³¹⁾. Σύμφωνα με το θεματολόγιο για τη βελτίωση της νομοθεσίας, τη στρατηγική ανώτατου επιπέδου της ΕΕ για να εξασφαλιστεί ότι η νομοθεσία της ΕΕ εν γένει επιτυγχάνει τους στόχους της με τον πλέον αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο, μπορούν να παρασχεθούν περαιτέρω κίνητρα με μέτρα που θα απλοστεύουν τις διοικητικές διαδικασίες και θα μειώνουν το κόστος συμμόρφωσης, χωρίς να υπονομεύεται το επίπεδο προστασίας της σχετικής νομοθεσίας ⁽³²⁾.

7. Ειδικές παρατηρήσεις — Ουκρανοί πρόσφυγες

7.1. Η ρωσική εισβολή στην Ουκρανία προκάλεσε μια άνευ προηγουμένου ανθρωπιστική κρίση, συμπεριλαμβανομένης της άφιξης εκατοντάδων χιλιάδων προσφύγων αιτούντων άσυλο —κυρίως γυναικών και παιδιών— στα κράτη μέλη της ΕΕ. Όλα τα κράτη μέλη, με τη στήριξη της κοινωνίας των πολιτών, καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για τη φροντίδα και τη φιλοξενία των προσφύγων και την ένταξή τους στις αγορές εργασίας, ωστόσο υπάρχουν πολλές προκλήσεις που απαιτούν καλύτερα συντονισμένες λύσεις ⁽³³⁾.

7.2. Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πρόσφυγες είναι γυναίκες με παιδιά, η πρόσβαση σε υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας, βρεφονηπιακούς σταθμούς, νηπιαγωγεία και σχολεία αποτελεί κρίσιμο σημείο συμφόρησης που αποτρέπει την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η υπέρβαση του γλωσσικού φραγμού, η αναγνώριση της εκπαίδευσης και των προσόντων των προσφύγων και η ταχεία επανεκπαίδευση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων αποτελούν κείρια στοιχεία για την ένταξη. Η εξασφάλιση των απαραίτητων μέσων για την εξ αποστάσεως εργασία, όπως η συνδεσιμότητα στο διαδίκτυο και η διάθεση των αναγκαίων συσκευών, συγκαταλέγεται επίσης στα εργαλεία που απαιτούνται για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος.

⁽²⁸⁾ *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis* (Γυναικεία επιχειρηματικότητα 2020/21: ευημερία μέσα από την κρίση). Εκδόθηκε από την Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

⁽²⁹⁾ Ομοίως

⁽³⁰⁾ Global Entrepreneurship Monitor (Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας).

⁽³¹⁾ Βλ. επίσης ΕΕ C 299 της 4.10.2012, σ. 24.

⁽³²⁾ *SME focus — Long-term strategy for the European industrial future* (Εμφαση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις — Μακροπρόθεσμη στρατηγική για το μέλλον της ευρωπαϊκής βιομηχανίας). Θεματικό Τμήμα Οικονομίας, Επιστημών και Ποιότητας Ζωής, Γενική Διεύθυνση Εσωτερικών Πολιτικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Συγγραφέας: Stephanus Johannes SMIT, PE 648.776 — Απρίλιος 2020.

⁽³³⁾ Με βάση τις προτάσεις της γνωμοδότησης ΕΕ C 242, της 23.7.2015, σ. 9.

7.3. Η ΕΟΚΕ ζητεί να ακολουθηθεί πιο συντονισμένη προσέγγιση μεταξύ των κρατών μελών όταν εφαρμόζουν τις «Κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής για τη στήριξη της ένταξης των Ουκρανών προσφύγων στην εκπαίδευση: προβληματισμοί, βασικές αρχές και πρακτικές»⁽³⁴⁾. Η ΕΟΚΕ καλεί επίσης την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να ενεργοποιήσει όλες τις δυνατότητες χρηματοδότησης, ιδίως για τα κράτη μέλη που δέχονται τεράστιο αριθμό προσφύγων.

7.4. Οι γυναίκες που είναι εκτεθειμένες σε εμπόλεμες συρράξεις και οι γυναίκες που προσπαθούν να ξεφύγουν από συγκρούσεις είναι πιο ευάλωτες σε σεξουαλική εκμετάλλευση και σεξουαλική κακοποίηση. Ο βιασμός χρησιμοποιείται συχνά ως όπλο πολέμου. Για τις γυναίκες πρόσφυγες από την Ουκρανία, και ιδίως για τα θύματα βιασμού, είναι ζωτικής σημασίας να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας, συμπεριλαμβανομένης της αντισύλληψης, της επείγουσας αντισύλληψης, της φροντίδας ασφαλούς διακοπής της κύησης και της φροντίδας για ψυχικά τραύματα. Οι γυναίκες δεν θα πρέπει ποτέ να εξαναγκάζονται σε ανεπιθύμητη εγκυμοσύνη. Η απουσία αυτών των υπηρεσιών στα κράτη μέλη δεν θα πρέπει ποτέ να αποτελεί λόγο παρεμπόδισης της εξόδου των γυναικών από μια μη ασφαλή χώρα. Όλα τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν την πρόσβαση όλων των προσφύγων σε αυτές τις υπηρεσίες. Γενικά, η ψυχολογική μετατραυματική φροντίδα για κάθε πρόσφυγα πρέπει να παρέχεται προορατικά, διαφορετικά αυτό αποτελεί το ιδανικό πρόσφορο έδαφος για μεταγενέστερες συγκρούσεις και αρνητικά συναισθήματα που συνεπάγονται τεράστιο κόστος για τα κράτη! Σε αυτό το πεδίο, υπάρχει ζωτική ανάγκη για υβριδικές και εύκολα προσβάσιμες προσφορές στήριξης, και η χρηματοδότηση των εν λόγω νεοφυών επιχειρήσεων πρέπει να υποστηρίζεται σταθερά.

7.5. Ένα άλλο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι η κατάσταση εμβολιασμού των προσφύγων, ιδίως των παιδιών. Καθώς η ΕΕ διαθέτει καλά ανεπτυγμένα προγράμματα εμβολιασμού για τα παιδιά, πολλές επικίνδυνες ασθένειες έχουν εξαλειφθεί — όπως η πολιομυελίτιδα, η ευλογιά, ορισμένοι τύποι ηπατίτιδας κ.λπ. Προκειμένου να διατηρηθεί αυτό το επίτευγμα, τα κράτη μέλη πρέπει να κινητοποιήσουν τα συστήματα υγειονομικής περίθαλψής τους, και η κατάρτιση κατευθυντηρίων γραμμών σε επίπεδο ΕΕ θα βοηθήσει σημαντικά προς αυτήν την κατεύθυνση. Πρόσθετες επιπλοκές προκύπτουν από το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη η πρόσβαση στην κοινωνική φροντίδα, π.χ. στον παιδικό σταθμό ή στο σχολείο, υπόκειται σε καθεστώς ολοκληρωμένου εμβολιασμού.

7.6. Αργότερα, η ανασυγκρότηση της Ουκρανίας θα πρέπει να αποτελέσει ευκαιρία για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων μεταξύ των Ουκρανών, μεταξύ άλλων μέσω της ανάπτυξης της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης και των κοινωνικών και ψηφιακών υποδομών.

Βρυξέλλες, 13 Ιουλίου 2022.

Η Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Christa SCHWENG

⁽³⁴⁾ <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Οι ακόλουθες τροπολογίες, οι οποίες υπερψηφίστηκαν από το ένα τέταρτο τουλάχιστον των ψηφισάντων, απορρίφθηκαν στην πορεία των συζητήσεων (άρθρο 43 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού):

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΑ 1

Υποβάλλεται από τους:

ANGELOVA Milena

BLJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/731 — Ισότητα των φύλων

Σημείο 3.5

Να τροποποιηθεί ως εξής:

Γνωμοδότηση του τμήματος	Τροπολογία
<p>Μολονότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία, εξακολουθεί να υφίσταται σαφής διαχωρισμός με βάση το φύλο ⁽¹⁾. Οι ανισότητες ως προς την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και στις οικονομικές ευκαιρίες εξακολουθούν να υφίστανται, αν και η Ευρώπη έχει τα χαμηλότερα ποσοστά ανισότητας —με ορισμένες διαφορές μεταξύ Δυτικής και Ανατολικής Ευρώπης— σε σύγκριση με άλλα μέρη του κόσμου ⁽²⁾. Η ΕΟΚΕ έχει επίσης ζητήσει να ληφθούν άμεσα μέτρα για την εξάλειψη του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε όλους τους κλάδους και τομείς, ιδίως μέσω δεσμευτικών μέτρων για τη διαφάνεια των αμοιβών ⁽³⁾, και τονίζει ότι το μισθολογικό χάσμα επιδεινώνει το συνταξιοδοτικό χάσμα, στο οποίο οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες.</p> <p>Το πολιτισμικό πλαίσιο και τα παραδοσιακά στερεότυπα επίσης επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών. Πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες εργάζονται, για παράδειγμα, στην εκπαίδευση, την περιθαλψή, την υγεία και τους κοινωνικούς τομείς, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν σε τομείς όπως οι κατασκευές και οι βαριές βιομηχανίες.</p> <p>⁽¹⁾ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). ⁽²⁾ Παγκόσμιος Δείκτης Έμφυλου Χάσματος. ⁽³⁾ SOC/678</p>	<p>Μολονότι η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία, εξακολουθεί να υφίσταται σαφής διαχωρισμός με βάση το φύλο ⁽¹⁾. Οι ανισότητες ως προς την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση και στις οικονομικές ευκαιρίες εξακολουθούν να υφίστανται, αν και η Ευρώπη έχει τα χαμηλότερα ποσοστά ανισότητας —με ορισμένες διαφορές μεταξύ Δυτικής και Ανατολικής Ευρώπης— σε σύγκριση με άλλα μέρη του κόσμου ⁽²⁾. Η ΕΟΚΕ έχει επίσης ζητήσει να ληφθούν άμεσα μέτρα για την εξάλειψη του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε όλους τους κλάδους και τομείς, ιδίως μέσω προώθησης μέτρων για τη διαφάνεια των αμοιβών ⁽³⁾, και τονίζει ότι το μισθολογικό χάσμα επιδεινώνει το συνταξιοδοτικό χάσμα, στο οποίο οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες.</p> <p>Το πολιτισμικό πλαίσιο και τα παραδοσιακά στερεότυπα επίσης επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών. Πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες εργάζονται, για παράδειγμα, στην εκπαίδευση, την περιθαλψή, την υγεία και τους κοινωνικούς τομείς, ενώ οι άνδρες κυριαρχούν σε τομείς όπως οι κατασκευές και οι βαριές βιομηχανίες.</p> <p>⁽¹⁾ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). ⁽²⁾ Παγκόσμιος Δείκτης Έμφυλου Χάσματος. ⁽³⁾ SOC/678</p>

Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας:

Ψήφοι υπέρ: 93

Ψήφοι κατά: 114

Αποχές: 12
