

RO

RO

RO



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 27.2.2009
COM(2009) 77 final

**RAPORTUL COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

Egalitatea între femei și bărbați — 2009

{SEC(2009) 165}

CUPRINS

1.	Introducere	3
2.	Principalele evoluții	4
2.1.	Diferențe între femei și bărbați	4
2.2.	Evoluții politice și legislative.....	6
3.	Provocări și orientări strategice.....	8
3.1.	Încurajarea împărțirii echitabile a responsabilităților private și familiale între femei și bărbați.....	9
3.2.	Combaterea stereotipurilor pentru a permite femeilor și bărbaților să își utilizeze întregul potențial	9
3.3.	Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților la funcțiile decizionale	10
3.4.	Îmbunătățirea conștientizării și a înțelegerii egalității de șanse între femei și bărbați	11
4.	Concluzii	11

1. INTRODUCERE

La cererea Consiliului European, Comisia Europeană elaborează anual un raport privind progresul către egalitatea de șanse între femei și bărbați și prezintă provocările și prioritățile pentru viitor. Anul 2008 a constituit mijlocul perioadei de punere în aplicare a foii de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, care confirmă angajamentul Comisiei pentru încurajarea egalității de șanse între femei și bărbați. Statele membre au reflectat acest angajament prin Pactul european pentru egalitate de șanse între femei și bărbați. Eforturile comune au produs rezultate pozitive, în special în ceea ce privește încadrarea în muncă a femeilor, dar evoluțiile generale sunt încă prea lente în majoritatea domeniilor, iar egalitatea de șanse între femei și bărbați este departe de a fi realizată. Numărul femeilor de pe piața muncii a crescut, aducând mai aproape obiectivele de la Lisabona, dar obiectivul de cantitate („mai multe” locuri de muncă) nu își găsește corespondentul în cel de calitate (locuri de muncă „mai bune”). Femeile care lucrează cu fracțiuni de normă sunt încă mai numeroase decât bărbații; acestea sunt mai numeroase în locuri și sectoare de muncă mai puțin apreciate; sunt remunerate, în medie, mai puțin decât bărbații și ocupă mai puține posturi de răspundere.

Prezentul raport este adoptat în contextul unei încetiniri economice globale¹ legate de criza financiară, cu repercusiuni negative asupra creșterii și ocupării forței de muncă în UE. Pentru a lupta contra recesiunii economice va fi mai important ca niciodată să se investească în capitalul uman și infrastructura socială, permițându-le atât femeilor, cât și bărbaților să își utilizeze întregul potențial. În Agenda socială reînnoită², Comisia și-a reafirmat angajamentul de a crea locuri de muncă mai numeroase și mai bune în cadrul Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă și creștere. Egalitatea de șanse între femei și bărbați constituie un factor cheie pentru succesul acestei strategii, precum și o contribuție necesară la adoptarea unei poziții privind penuria de forță de muncă și necesitățile de noi calificări³. Astăzi, femeile reprezintă aproximativ 60% din totalul absolvenților de universități din UE, dar ponderea lor în diplome de știință și tehnologie rămâne scăzută. Cu toate acestea, există în continuare obstacole care împiedică femeile să își utilizeze întregul potențial și să aibă acces la locuri de muncă și poziții pentru care sunt calificate. Dificultatea menținerii unui echilibru între profesie și viața de familie constituie unul dintre principalele obstacole în calea avansării femeilor la locul de muncă și în carieră. Persistența stereotipurilor legate de gen restrânge opțiunile femeilor și bărbaților privind educația și cariera, ducând la o segregare bazată pe gen a pieței forței de muncă. În plus, încetinirea economică ar putea afecta femeile în proporție mai mare decât bărbații, deoarece femeile ocupă mai des locuri de muncă precare.

Acest raport abordează provocările și răspunsurile politice menite să elimine obstacolele din calea participării neîngrădite a femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă. Raportul abordează, de asemenea, importanța corectării dezechilibrului între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la procesul decizional, în special din punctul de vedere al modificărilor majore în compoziția structurilor decizionale la

¹ COM (2008) 800.

² COM (2008) 412.

³ COM (2008) 868.

nivelul UE, inclusiv Parlamentul European și Comisia, începând cu anul 2009. Deși contextul s-a schimbat ca urmare a încetirii economice, este important ca politicile în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați să fie în continuare consolidate. Decenii de eforturi comune au contribuit nu doar la îmbunătățirea situației și drepturilor femeilor, ci au sprijinit și dezvoltarea economică și socială a societăților în care trăim.

2. PRINCIPALELE EVOLUȚII

2.1. Diferențe între femei și bărbați

Egalitatea între femei și bărbați nu constituie doar un scop în sine: este o condiție prealabilă pentru îndeplinirea obiectivelor generale ale UE de dezvoltare, ocupare a forței de muncă și coeziune socială. Participarea sporită a femeilor pe piața forței de muncă oferă deopotrivă o garanție a independenței lor economice și o contribuție substanțială la dezvoltarea economică și durabilitatea sistemelor de protecție socială. Deoarece femeile sunt suprareprezentate în locuri de muncă precare bazate pe contracte pe termen scurt, este probabil ca acestea să fie mai afectate de recesiunea economică pe piața forței de muncă. Urmărirea realizării și întăririi abordării integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați în domeniul ocupării forței de muncă și politicilor sociale, inclusiv sistemele de flexicuritate, precum și continuarea eforturilor de eliminare a obstacolelor din calea participării neîngrădite a femeilor și bărbaților pe piața muncii sunt cruciale.

Integrarea în muncă a femeilor în UE se apropie acum de obiectivul de la Lisabona de 60% până în 2010, crescând de la 51,1%, în 1997, până la 58,3%, în 2007. Cu toate acestea, între statele membre există diferențe majore, cu cifre variind între 36,9% și 73,2%. Diferența medie în privința ratelor de încadrare în muncă între femei și bărbați se reduce, și a scăzut de la 17,1 puncte procentuale în 2000, până la 14,2 puncte în 2007. Dar, dacă se compară **rata de încadrare în muncă a femeilor și bărbaților având copii** sub 12 ani în îngrijire, această diferență între cele două sexe este aproape dublă. De asemenea, rata de încadrare în muncă a femeilor scade cu 12,4 puncte când acestea au copii, dar crește cu 7,3 puncte pentru bărbații cu copii, reflectând distribuția inegală a responsabilităților de îngrijire și lipsa structurilor pentru îngrijirea copilului și a politicilor de reconciliere între viața profesională și cea privată.

Procentul angajaților de sex feminin care lucrează **cu fracțiune de normă** era de 31,2% în 2007, de patru ori mai mare decât cel al bărbaților. Deși fracțiunea de normă și alte formule de lucru flexibile pot reflecta preferințe personale, **distribuția inegală a responsabilităților casnice și familiale** determină mai multe femei decât bărbați să opteze pentru astfel de formule. În UE, peste 6 milioane de femei din grupul de vârstă între 25 – 49 de ani afirmă că sunt obligate să nu lucreze sau să lucreze doar cu fracțiune de normă, ca urmare a responsabilităților familiale⁴.

O mai bună reconciliere a vieții profesionale și private, pentru femei și bărbați deopotrivă, este esențială nu doar pentru obținerea egalității de șanse între bărbați și

⁴ Eurostat, Anchetă privind forța de muncă, 2006.

femei, ci și pentru îndeplinirea obiectivelor de la Lisabona. Dezvoltarea unor structuri pentru îngrijirea copiilor abordabile din punct de vedere financiar și de calitate este esențială pentru a permite ambilor părinți să combine viața profesională și cea de familie. Pentru a întruni obiectivele stabilite de statele membre privind dezvoltarea structurilor de îngrijire a copiilor, așa-numitele obiective de la Barcelona⁵, sunt necesare eforturi în continuare pentru obținerea unor niveluri satisfăcătoare ale îngrijirii copiilor, în special în cazul celor sub vârsta de 3 ani. Politicile de reconciliere sunt, de asemenea, importante din punctul de vedere al răspunsului la provocările demografice. Statele membre cu cea mai mare rată a natalității sunt în prezent cele care au obținut cele mai multe rezultate în ameliorarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și au o rată înaltă a încadrării în muncă în rândul femeilor.

Femeile au înregistrat progrese și **în domeniul educației**: ele au primit 58,9% din totalul diplomelor universitare din UE în 2006 (56,7% în 2004). Cu toate acestea, se manifestă în continuare diferențe între femei și bărbați în ceea ce privește domeniile de studiu, în special în inginerie (18% absolvenți de sex feminin) și informatică (20%), în timp ce femeile predomină în domeniile afacerilor, administrației și dreptului (60%). Femeile se află în continuare în urma bărbaților în privința utilizării noilor tehnologii și au dificultăți în accesarea unor locuri de muncă mai specializate legate de TIC (tehnologia informației și comunicațiilor).

Nivelul înalt de educație al femeilor nu este reflectat în mod direct de pozițiile pe care acestea le ocupă pe piața muncii. Femeile lucrează în principal în sectoare și profesii „feminizate” și rămân în locuri de muncă de categorie inferioară, cu posibilități reduse de acces la poziții de conducere. **Segregarea profesională și sectorială** a rămas aproape neschimbată în majoritatea statelor membre în ultimii ani, indicând faptul că sporirea încadrării în muncă în rândul femeilor a avut loc în sectoare deja dominate de acestea. Un mai bun echilibru între femei și bărbați în privința studiilor și profesiilor ar putea contribui la întrunirea viitoarelor necesități de calificări și ale pieței forței de muncă.

Una dintre consecințele segregării între bărbați și femei pe piața forței de muncă este persistența **diferenței de remunerare** între femei și bărbați (17,4 % în medie în UE⁶), în parte ca urmare a faptului că femeile sunt concentrate în locuri de muncă și posturi mai puțin apreciate decât bărbații. Deoarece sunt mai multe șanse ca femeile să lucreze cu fracțiuni de normă și să își întrerupă cariera din motive familiale, sunt mai înclinate a cunoaște consecințe negative în ceea ce privește remunerarea, avansarea în carieră și acumularea drepturilor de pensie. Aceasta poate influența și riscul de sărăcie, în special în cazul părinților singuri care, în majoritatea cazurilor, sunt femei (rata expunerii la riscul de sărăcie este de 32%) și al femeilor în vârstă de peste 65 de ani (rata expunerii la riscul de sărăcie este de 21%, cu 5 puncte mai mare decât cea a bărbaților). Femeile sunt, de asemenea, mai expuse riscului în perioade

⁵ În martie 2002, Consiliul European, reunit la Barcelona, a invitat statele membre să „elimine obstacolele din calea participării femeilor pe piața muncii și, ținând cont de cerere și în conformitate cu sistemele naționale în domeniu, să depună eforturi pentru a institui, până în 2010, structuri de îngrijire pentru cel puțin 90% dintre copiii cu vârste cuprinse între trei ani și vârsta de școlarizare obligatorie și pentru cel puțin 33% dintre copiii cu vârste sub trei ani”.

⁶ Eurostat, 2007 (cifră bazată pe o nouă sursă UE armonizată) – a se vedea anexa statistică în SEC (2009) XXX

cu șomaj în creștere, deoarece lucrează pe bază de contract cu perioadă determinată în proporție mai mare decât bărbații (15%, comparativ cu 13,9%).

În ciuda faptului că tot mai multe femei sunt înalt calificate, iar participarea femeilor pe piața muncii este în creștere, numărul lor este încă mult întrecut de cel al bărbaților în privința pozițiilor de responsabilitate din politică și afaceri, în special la nivelul superior. Numărul **femeilor manageri**⁷ din UE a rămas stabil în ultimii ani, cu o medie de 30%, iar cifrele sunt și mai scăzute în majoritatea statelor membre. Proporția femeilor directori în consiliile de administrație ale societăților cel mai bine cotate la bursă este de 3% în UE, în timp ce unul din zece membri ai consiliilor de administrație este femeie. Nu există guvernatori de sex feminin ai băncilor centrale naționale din UE, femeile constituind doar 16% din personalul decizional de nivel înalt al acestor instituții. Acesta este un paradox, deoarece numărul studenților de sex feminin din domeniul afacerilor, administrației și dreptului depășește numărul studenților de sex masculin.

În domeniul politic, în majoritatea statelor UE au avut loc evoluții pozitive în ultimul deceniu, dar progresele sunt lente și cifrele generale rămân scăzute. Ponderea medie a femeilor în rândul **membrilor parlamentelor naționale** a crescut de la 16% la 24% între 1997 și 2008, dar cifrele de la nivel național sunt cuprinse între 9% și 46%. Unsprezece state membre au o pondere de peste 30%, considerată a fi nivelul minim necesar pentru ca femeile să exercite o influență semnificativă în politică. În guvernele naționale, unul din patru **miniștri importanți** este femeie, dar diferențele între statele membre sunt cuprinse între 0% și 60% femei miniștri. În **instituțiile europene** s-au manifestat unele progrese dar femeile sunt încă insuficient reprezentate la nivel superior. Doar trei din zece membri ai Parlamentului European sunt de sex feminin.

2.2. Evoluții politice și legislative

Una dintre principalele inițiative ale anului 2008 în privința obținerii egalității de șanse între femei și bărbați a fost adoptarea de către Comisia Europeană a câtorva măsuri vizând sprijinirea **unei mai bune echilibrări a vieții profesionale cu cea privată**⁸. Una dintre propuneri se referă la modificarea Directivei 92/85/CEE privind protecția maternității⁹. Principalele modificări propuse includ creșterea concediului minim de maternitate de la 14 la 18 săptămâni, în principiu fără pierdere de venituri. Comisia a mai propus consolidarea dispozițiilor Directivei 86/613/CEE¹⁰ pentru lucrătorii care desfășoară activități independente și pentru „soții care îi sprijină” în cadrul întreprinderilor familiale. Un raport al Comisiei¹¹ a revizuit progresele în privința dezvoltării structurilor de îngrijire a copiilor în statele membre, concluzionând că majoritatea acestora nu vor atinge obiectivele de la Barcelona până în 2010.

În urma unei consultări în două etape lansate de către Comisie, **partenerii sociali au început negocierile în privința concediilor din motive familiale**, altele decât

⁷ Directori, directori executivi și manageri din întreprinderile mici.

⁸ COM (2008) 635.

⁹ COM (2008) 637.

¹⁰ COM (2008) 636.

¹¹ COM (2008) 638.

concediile de maternitate. Cooperarea între statele membre a continuat în interiorul **Alianței europene pentru familii**, care oferă o platformă la nivelul UE pentru discuții între statele membre în privința politicilor familiale și a aspectelor de reconciliere a vieții profesionale cu cea privată. Majoritatea statelor membre au recunoscut importanța politicilor de reconciliere în ceea ce privește răspunsul la provocările economice și demografice. Au fost introduse câteva măsuri, între acestea aflându-se disponibilitatea mai largă a serviciilor de îngrijire a copiilor (Germania, Regatul Unit și Țările de Jos), modalități mai bune de concediu, în special pentru tați (Suedia, Germania, Grecia, Lituania și Spania) și sensibilizarea privind rolul taților (Slovenia).

Comisia a continuat să colecteze date comparabile la nivelul UE privind participarea femeilor și bărbaților la procesul decizional, iar un raport recent a confirmat că, în ciuda evoluțiilor pozitive, femeile rămân considerabil subreprezentate¹². Câteva state membre au pus în aplicare măsuri de promovare a unui mai bun echilibru între participarea femeilor și bărbaților la pozițiile de conducere (de exemplu, Spania, Finlanda, Franța, Portugalia, Austria, Danemarca, Polonia și Cipru). O **rețea UE de promovare a femeilor în funcții economice și politice de decizie** a fost lansată în 2008, fiind urmărită asigurarea unei platforme pentru schimbul de bune practici între rețelele existente la nivelul UE.

Participarea egală a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic a constituit un subiect prioritar în timpul președinției slovene, fiind parte a continuării Platformei de acțiune de la Beijing. În iunie 2008, Consiliul de Miniștri a adoptat concluziile privind participarea femeilor la procesul decizional politic și eliminarea **stereotipurilor masculine și feminine** din societate; aceasta a fost o temă prioritară a programului troicii prezidențiale (Germania, Portugalia și Slovenia). La sfârșitul lui 2007, Comisia a lansat o inițiativă de formare și sensibilizare menită să informeze societățile, în special întreprinderile mici și mijlocii, în privința beneficiilor combaterii stereotipurilor de gen. De asemenea, Comisia conduce o campanie pentru atragerea tinerelor și menținerea femeilor în profesiile din sectorul TIC.

Legislația UE privind **tratamentul egal** între femei și bărbați contribuie, de asemenea, la progresele în acest domeniu. În 2008, Comisia a monitorizat cu atenție punerea în aplicare a Directivelor 2002/73/CE¹³ și 2004/113/CE¹⁴ și a adoptat măsurile necesare pentru verificarea transpunerii prompte și corecte a acestora în statele membre. Comisia a inițiat proceduri privind încălcarea dreptului comunitar împotriva unui anumit număr de state ca urmare a transpunerii incorecte a Directivei 2002/73/CE, 20 de proceduri rămânând deschise. În cazul Directivei 2004/113/CE, au fost inițiate proceduri privind încălcarea dreptului comunitar pentru necomunicarea măsurii naționale de transpunere împotriva a douăsprezece state membre, șapte dintre acestea fiind încă deschise la sfârșitul lui 2008.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

¹³ Directiva 2002/73/CE de modificare a Directivei 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă.

¹⁴ Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

De asemenea, Comisia se află în procesul de revizuire a caracterului adecvat al legislației actuale a UE privind **remunerarea egală** pentru a combate diferența de remunerare între femei și bărbați, în conformitate cu Comunicarea din 2007¹⁵, și a lansat o campanie de sensibilizare în privința diferenței de remunerare între femei și bărbați. Câteva state membre au abordat acest aspect prin intermediul unor inițiative specifice, spre exemplu Regatul Unit (obligația autorităților publice de a lua în considerare politicile privind egalitatea dintre bărbați și femei și Comisia pentru femei și muncă), Franța (inclusiunea în negocierea salariilor la nivelul partenerilor sociali), Finlanda (strategia națională pentru remunerare egală), Suedia (planul obligatoriu anual de acțiune pentru remunerare egală pentru toate societățile cu cel puțin zece salariați) și Belgia (raportare anuală și introducerea unor sisteme de evaluare a locurilor de muncă favorabile ambelor sexe).

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați este în curs de înființare. Când va începe să funcționeze, acest institut va furniza asistență tehnică nouă instituțiilor comunitare și statelor membre.

3. PROVOCĂRI ȘI ORIENTĂRI STRATEGICE

Cea mai mare provocare constă în găsirea unor răspunsuri eficiente și durabile la încetinirea economică și reducerea multiplelor consecințe pe termen scurt și lung, inclusiv pe piața muncii. Încadrarea în muncă a femeilor a constituit un principal stimulent al pieței muncii din UE după lansarea strategiei de la Lisabona. Prin urmare, aspectele privind egalitatea de șanse între femei și bărbați trebuie să fie integrate în răspunsurile la aceste provocări, deoarece femeile și bărbații pot fi afectați în mod diferit. Politicile privind egalitatea de șanse între femei și bărbați s-au dovedit a fi răspunsuri eficiente la aceste provocări, iar statele membre ar trebui să continue să investească într-o mai bună utilizare a calificărilor și resurselor femeilor și bărbaților, inclusiv în consolidarea politicilor de flexicuritate din punctul de vedere al egalității între femei și bărbați.

Persistența diferențelor între femei și bărbați confirmă importanța eliminării obstacolelor din calea participării neîngrădite a femeilor pe piața muncii. Este importantă combaterea stereotipurilor de gen adânc înrădăcinate care definesc rolurile femeilor și bărbaților în societate și influențează dezechilibrele între sexe în ceea ce privește munca remunerată și neremunerată. Distribuția inegală a responsabilităților familiale poate determina femeile, în măsură mai mare decât bărbații, să opteze pentru formule de lucru flexibile și să își întrerupă cariera, putând avea astfel un efect negativ asupra dezvoltării acesteia, a veniturilor, drepturilor la pensie și independenței economice. Prin urmare, politicile de promovare a participării femeilor pe piața muncii trebuie să beneficieze de o abordare integrată și să includă strategii de eliminare a stereotipurilor masculine și feminine și măsuri de ameliorare a echilibrului între viața profesională și cea personală atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

Pe lângă practicile și structurile discriminatorii vizibile și invizibile, stereotipurile masculine și feminine și dificultățile de echilibrare a responsabilităților profesionale

¹⁵ COM (2007) 424.

și a celor familiale afectează, de asemenea, accesul femeilor la poziții de responsabilitate și conducere. Prin urmare, politicile de promovare a participării egale a femeilor și bărbaților la procesele și posturile decizionale trebuie să fie variate și să combată principalele cauze ale problemei. Domeniile în care este necesară adoptarea de inițiative sunt enumerate mai jos.

3.1. Încurajarea împărțirii echitabile a responsabilităților private și familiale între femei și bărbați

Politicile de reconciliere constituie răspunsuri cheie la provocările economice și demografice pe termen lung și, prin urmare, ar trebui să fie întărite în scopul stimulării creșterii. Un echilibru mai bun între viața profesională și cea familială, atât pentru femei, cât și pentru bărbați impune împărțirea mai echitabilă a timpului consacrat activității remunerate și neremunerate. Timpul femeilor este dedicat în proporție mai mare responsabilităților casnice și familiale decât cel al bărbaților. Măsurile de reconciliere trebuie să vizeze și bărbații deoarece încurajarea egalității de șanse între femei și bărbați presupune schimbări și noi oportunități pentru ambele sexe.

- Dezvoltarea unor servicii de îngrijire abordabile financiar, accesibile și de calitate, pentru copii și pentru alte persoane aflate în întreținere, va permite mai multor femei să intre și să se mențină pe piața muncii și va facilita echilibrul între viața profesională și cea familială pentru femei și bărbați deopotrivă. Potențialul oferit de fondurile structurale și FEADR¹⁶ în privința finanțării unor servicii de calitate ar trebui să fie utilizat în întregime.
- Politicile de reconciliere trebuie să încurajeze opțiunile personale ale femeilor și bărbaților în ceea ce privește formulele de lucru și de concedii flexibile. Măsuri precum concediul de paternitate pot încuraja bărbații să împartă în mod echitabil cu femeile responsabilitățile parentale, precum și alte responsabilități de îngrijire.
- Politicile de reconciliere trebuie să fie puse în aplicare la toate nivelurile la locul de muncă, astfel încât utilizarea mai echitabilă a timpului femeilor și bărbaților să devină permanentă, iar atitudinile față de nevoia femeilor și bărbaților de a realiza un echilibru între viața profesională și cea familială să fie mai bine adaptate.
- Propunerile de revizuire a celor două directive¹⁷ privind concediul de maternitate și drepturile femeilor care desfășoară activități independente trebuie să fie adoptate rapid de către legiuitor. Acestea reprezintă o contribuție concretă în direcția îmbunătățirii echilibrului între viața profesională și cea privată în UE.

3.2. Combaterea stereotipurilor pentru a permite femeilor și bărbaților să își utilizeze întregul potențial

Stereotipurile masculine și feminine sunt atitudini sociale și culturale față de ceea ce se consideră în mod tradițional a fi roluri și funcții „masculine” sau „feminine”. Acestea pot influența opțiunile femeilor și bărbaților privind studiile și locurile de

¹⁶ Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală
¹⁷ A se vedea notele de subsol 9–10.

muncă și pot conduce la o segregare bazată pe gen a pieței forței de muncă. Aceste stereotipuri influențează distribuția inegală între femei și bărbați a timpului de lucru, a veniturilor și a responsabilităților familiale; de asemenea, acestea constituie obstacole în calea avansării femeilor în carieră și a numirii lor în posturi decizionale. Prin urmare, combaterea stereotipurilor masculine și feminine presupune lupta împotriva cauzei fundamentale a persistenței inegalităților între femei și bărbați pe piața forței de muncă.

- Copiii și tinerii au nevoie de exemple non-stereotipe de femei și bărbați din societate. Practicile și atitudinile discriminatorii ar trebui să fie eliminate din materialele și metodele educaționale, din predare și din orientarea profesională.
- Formarea și conștientizarea la locul de muncă pot elimina prejudecățile bazate pe diferențele dintre bărbați și femei și, prin urmare, pot provoca schimbări în mediile de lucru afectate de stereotipuri privind rolul și competența femeilor și bărbaților, inclusiv atitudinile față de femei aflate în posturi de conducere.
- Mijloacele de informare în masă, inclusiv industria publicității, ar trebui încurajate să transmită imagini și conținut lipsit de stereotipuri, în special cu privire la femeile din posturile decizionale.

3.3. Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților la funcțiile decizionale

O participare egală a femeilor și bărbaților la procesele decizionale constituie o necesitate democratică și economică. Mobilizarea tuturor talentelor este cu atât mai importantă în contextul economic actual. Nu este momentul irosirii competențelor și potențialului productiv ca urmare a percepțiilor învechite despre rolul femeilor și bărbaților și capacitățile lor de conducere. Rezultatele cercetărilor¹⁸ demonstrează existența unei relații pozitive între prezența femeilor în posturile de conducere și performanța financiară și organizațională. Încurajarea echilibrului între femei și bărbați în afaceri și management poate îmbunătăți administrarea și profitabilitatea societăților.

- Promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional necesită o dedicare mai puternică și un parteneriat mai strâns la toate nivelurile: guverne, autorități locale și regionale, partide politice, parteneri sociali, directori de societăți, echipe de resurse umane, ONG-uri, instituții educaționale, mass-media, bărbați și femei.
- O participare mai echilibrată la procesul decizional necesită politici specifice și măsuri efective pentru a se bucura de succes, inclusiv, când este necesar, acțiuni pozitive, programe pentru egalitatea de șanse, îndrumare și formare specifică. Toate numirile în funcții, recrutările, evaluările muncii și competențelor, remunerările și promovările ar trebui să fie transparente și nepărtinitoare pe criterii de sex. Acțiunea sistematică pentru combaterea discriminării și a hărțuirii morale și sexuale este importantă.

¹⁸

De exemplu, Raportul Mc Kinsey „Women Matter” (Femeile contează) (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004)

- Colectarea, analizarea și diseminarea datelor comparabile existente la nivel UE, clasificate pe criterii de sex trebuie să fie îmbunătățite în scopul facilitării monitorizării egalității de șanse între femei și bărbați în procesul decizional. Sunt necesare studii cantitative și calitative privind rezultatul strategiilor aplicate în statele membre, inclusiv al unor măsuri pozitive cum ar fi cotele. Ar trebui promovate schimburile și diseminarea bunelor practici, inclusiv dezvoltarea de rețele ale femeilor aflate în posturi de conducere.
- Sistemele electorale influențează gradul de participare și reprezentare a femeilor. Partidele politice, Parlamentul European și parlamentele naționale ar trebui încurajate, în conformitate cu responsabilitățile ce le revin, să adopte măsuri specifice care să permită participarea mai multor femei și reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților pe listele de vot și în nominalizarea la alegeri pentru posturi publice.

3.4. Îmbunătățirea conștientizării și a înțelegerii egalității de șanse între femei și bărbați

Angajamentul politic în favoarea egalității de șanse între femei și bărbați a sporit în ultimii ani atât la nivelul UE, cât și la nivelul statelor membre. Totuși, acest angajament trebuie să se transforme în acțiune și progres în direcția egalității de șanse între femei și bărbați în toate statele membre. Aceasta necesită cunoașterea și înțelegerea de către toți actorii a factorilor care favorizează inegalitățile între femei și bărbați și a mecanismelor și instrumentelor de reducere a acestora. Existența resurselor și structurilor adecvate este esențială, iar capacitățile de abordare integratoare a egalității între bărbați și femei trebuie să fie îmbunătățite. Comunicarea mai frecventă și mai eficientă ar trebui să crească gradul de informare și să sporească vizibilitatea și înțelegerea aspectelor referitoare la bărbați și femei la toate nivelurile societății.

- Abordarea integratoare a egalității între bărbați și femei trebuie să fie consolidată prin intermediul unei formări și dezvoltări intensificate a capacităților celor implicați în procesul de elaborare a politicilor, căutându-se obținerea unei utilizări mai eficiente a acestui instrument de integrare a perspectivei egalității între femei și bărbați în toate politicile și acțiunile.
- Dezvoltarea statisticilor și indicatorilor privind egalitatea dintre bărbați și femei, bazați pe datele existente, inclusiv integrarea acestei perspective în procesul de analizare și monitorizare a politicilor vor contribui la stimularea acestei dezvoltări a capacităților.
- Mai buna cunoaștere și înțelegere a aspectelor legate de egalitatea între femei și bărbați la toate nivelurile societății, inclusiv prin intermediul activităților de comunicare, va crește nivelul de conștientizare în rândurile părților interesate și a publicului larg.

4. CONCLUZII

Prezentul raport indică principalele progrese înregistrate în domeniul egalității între femei și bărbați în 2008 și subliniază provocările viitoare. În acest context, trebuie subliniate următoarele:

- importanța întăririi rezultatelor pozitive în ceea ce privește angajamentul politic față de egalitatea de șanse între femei și bărbați și garantării principiilor și drepturilor de bază ale tuturor cetățenilor prin punerea corectă în aplicare a legislației UE, inclusiv a Directivelor 2002/73/CE privind egalitatea de tratament la încadrarea în muncă, 2004/113/CE privind egalitatea de tratament în accesul la bunuri și servicii și 2006/54/CE de reformare a șapte directive privind egalitatea de tratament¹⁹;
- cele două propuneri de modificare a Directivelor 92/85/CEE privind protecția maternității și 86/613/CEE pentru lucrătorii care desfășoară activități independente și pentru „soții care îi sprijină” în cadrul întreprinderilor familiale;
- negocierile inițiate de partenerii sociali pentru a încheia un acord privind alte concedii din motive familiale;
- continuarea eforturilor referitoare la îndeplinirea obiectivelor de la Barcelona privind structurile de îngrijire a copiilor și dezvoltarea altor servicii de facilitare a realizării unui echilibru între viața profesională și cea de familie atât a femeilor, cât și a bărbaților;
- sprijinul pentru promovarea activă a reprezentării echilibrate a femeilor și bărbaților la alegerile pentru Parlamentul European din 2009 și numirea femeilor în funcții politice de vârf în cadrul instituțiilor Uniunii Europene;

Având în vedere contribuția pe care egalitatea de șanse între femei și bărbați o poate aduce în sprijinul dezvoltării, ocupării forței de muncă și coeziunii sociale, Comisia invită Consiliul European să solicite statelor membre un răspuns fără întârziere privind provocările evidențiate în prezentul raport, prin reafirmarea angajamentului acestora de integrare a principiului egalității dintre femei și bărbați, în toate domeniile politice, împreună cu partenerii sociali și societatea civilă.

¹⁹ Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).