

Avizul Comitetului Economic și Social European privind ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și creșterea economică (aviz exploratoriu)

(2013/C 341/02)

Raportor: **dna Indrė VAREIKYTė**

Prin scrisoarea din 15 aprilie 2013, dl Vytautas Leškevičius, ministrul adjunct al afacerilor externe al Republicii Lituania, a solicitat Comitetului Economic și Social European, în numele Președinției lituaniene a Consiliului UE, să elaboreze un aviz cu privire la

Ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și creșterea economică

(aviz exploratoriu).

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 5 septembrie 2013.

În cea de-a 492-a sesiune plenară, care a avut loc la 18 și 19 septembrie 2013 (ședința din 18 septembrie 2013), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 144 de voturi pentru, 3 voturi împotriva și 3 abțineri.

1. Concluzii și recomandări

1.1 Ocuparea forței de muncă în rândul femeilor nu ar mai trebui abordată ca un nou subiect de dezbatere privind egalitatea de gen, ci ca un imperativ economic, menit să genereze prosperitate și locuri de muncă în Uniunea Europeană - o necesitate socială pentru a face față provocărilor demografice, sociale și de mediu, în vederea asigurării unei creșteri durabile.

1.2 Creșterea ocupării forței de muncă în rândul femeilor a contribuit deja la creșterea economică din ultimii 50 de ani. Totuși, pentru o valorificare deplină a potențialului pe care îl reprezintă contribuția femeilor la creșterea economică, trebuie puse în aplicare măsuri mai orientate atât la nivelul UE, cât și la nivel național. Este important însă să se garanteze că aceste măsuri sunt cuprinzătoare și au în vedere nu numai cele mai evidente obstacole economice, dar și aspecte precum impozitele, sistemele de pensii și prestații sociale, drepturile lucrătorilor, competențele decizionale, antreprenoriatul, educația, stereotipurile și violența. De asemenea, este limpede că atât femeile, cât și bărbații trebuie să-și aducă contribuția la rezolvarea unor probleme atât de complexe. Femeile și bărbații ar trebui implicați de asemenea în dialogul și cooperarea dintre părțile interesate relevante și în aplicare practicilor de succes.

1.3 În afară de recomandările specifice formulate de-a lungul prezentului document, condițiile preliminare esențiale pentru asigurarea unei prezențe mai largi a femeilor pe piața forței de muncă și a unei contribuții mai substanțiale a acestora la creșterea economică sunt următoarele:

- integrarea dimensiunii privind echilibrul de gen în toate politicile UE;
- date defalcate pe sexe în orice colectare de informații statistice, asigurarea utilizării setului minim de 52 de indicatori în materie de gen ⁽¹⁾;

- alocarea fondurilor UE ținându-se cont de egalitatea de gen, punerea în aplicare a recomandărilor formulate în Evaluarea sprijinului acordat de Fondul social european pentru egalitatea de gen ⁽²⁾;
- diminuarea segregării de gen în educație, pentru a permite economiilor să valorifice la maximum rezervele de talent de care dispun;
- Sprijinirea tranziției, după încheierea studiilor, către piața forței de muncă prin acțiuni de formare specifice și dezvoltarea competențelor;
- accesul la piața forței de muncă pe baza unor criterii și condiții egale (care să includă diversitatea de gen la locul de muncă și o egalitate reală în ceea ce privește timpul de lucru și remunerația);
- asigurarea unor condiții de muncă decente și a satisfacției la locul de muncă, accesul la servicii care să permită echilibrul dintre viața privată și viața profesională, furnizate fie de stat, fie de sectorul privat;
- adaptarea prestațiilor sociale și a fiscalității, astfel încât a doua persoană care contribuie la venitul familiei să nu fie descurajată să lucreze sau să lucreze mai multe ore;
- stimularea femeilor-antreprenor să își dezvolte întreprinderile și să creeze locuri de muncă;
- participarea egală a femeilor și bărbaților la procesul decizional;
- furnizarea unor servicii de sprijinire a părinților unici aflați în dificultate;
- asigurarea unor structuri de îngrijire a copiilor cu program prelungit de calitate, accesibile și abordabile, factor principal de stimulare a participării femeilor la piața forței de muncă;

⁽¹⁾ Consiliul economic și social al Organizației Națiunilor Unite, Raportul secretarului general al Comisiei pentru statistică privind statisticele de gen (E/CN.3/2013/10).

⁽²⁾ Comisia Europeană, DG Ocuparea Forței de Muncă, Probleme Sociale și Șanse Egale, 2011.

- abordarea oricăror forme de manifestare a stereotipurilor legate de gen prin politici care să asigure șanse egale în materie de educație, acces egal la piața forței de muncă și promovare în cariera profesională;
- prevenirea discriminării și a hărțuirii la locul de muncă și combaterea violenței pe criterii de gen.

2. Impactul asupra creșterii economice

2.1 Comitetul este convins că, în sine, creșterea economică nu mai este suficientă pentru asigurarea progresului real al societății, ea trebuie să fie totodată incluzivă și durabilă. Egalitatea de gen devine astfel o condiție importantă a acestui progres. Totodată, măsurarea PIB nu ar mai trebui bazată numai pe paradigma producție-consum, ci ar trebui să includă și indicatori precum bunăstarea și durabilitatea (sub aspect economic, social și de mediu), „pentru o politică mai echilibrată”⁽³⁾.

2.2 Egalitatea de gen este deseori privită ca o constrângere sau o sursă de cheltuieli. Este necesar să fie recunoscute costurile neegalității și contribuția economică pozitivă a egalității de gen ca o investiție și un factor productiv.

2.3 Obiectivele Strategiei Europa 2020 - în special creșterea ratei de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani la 75 % până în 2020 și reducerea cu cel puțin 20 de milioane a numărului de persoane afectate sau amenințate de sărăcie - sunt imposibil de atins fără o implicare mai puternică a femeilor pe piața forței de muncă și în viața publică. În plus, realizarea unei convergențe depline în ceea ce privește ratele de participare ar reprezenta o creștere cu aproximativ 12 % a PIB-ului pe cap de locuitor până în 2030⁽⁴⁾.

2.4 În condițiile reducerii populației de vârstă activă⁽⁵⁾, Europa nu va atinge rata de creștere propusă fără creșterea potențialului de integrare pe piața forței de muncă al femeilor. În 2012, rata ocupării forței de muncă era de 74,6 % în rândul bărbaților (cu vârsta între 20 și 64 de ani) și de numai 62,4 % în rândul femeilor. Dacă rata de ocupare a forței de muncă se calculează în echivalent normă întreagă, situația este încă și mai rea, întrucât nivelul actual de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor este egal cu 53,5 % din totalul populației feminine active care lucrează cu normă întreagă⁽⁶⁾.

2.5 Creșterea ocupării forței de muncă în rândul femeilor a contribuit deja în mare măsură la creșterea economică din ultimii 50 de ani. Totuși, este important de precizat că munca neremunerată desfășurată de femei în cadrul familiei nu este luată în considerare ca o contribuție la dezvoltarea economică. Dezvoltarea de locuri de muncă în cadrul sectorului de servicii destinate familiilor ar contribui la transformarea acestei forme de muncă invizibile într-o activitate remunerată și ar genera venituri impozabile, contribuții la sistemul de pensii etc.

2.6 CESE atrage atenția asupra faptului că femeile care nu lucrează nu sunt întotdeauna luate în considerare în statistici și

nu sunt înregistrate ca fiind în șomaj, dar reprezintă efectiv un potențial nevalorificat. De fapt, reducerea ocupării forței de muncă în rândul femeilor nu înseamnă în mod direct șomaj, ci inactivitate, neocupare sau muncă nedeclarată, în măsura în care efectul **descurajator** generează puțină ofertă de muncă în rândul femeilor. Din acest motiv, datele statistice de la nivel național și european nu pot face dovada situației reale și efective. CESE solicită ca datele statistice colectate și elaborate la nivel european cu privire la situația ocupării forței de muncă în rândul femeilor să fie defalcate mai mult, în funcție de sectoarele de servicii private.

2.7 CESE observă că Analiza anuală a creșterii ar trebui să stabilească obiective în materie de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor⁽⁷⁾, întrucât politicile orientate pot elimina diferențele dintre femei și bărbați și promova incluziunea, sporind semnificativ potențialul de creștere al economiei UE⁽⁸⁾. Astfel de politici - care să includă (fără a se limita la acestea) dispoziții privind serviciile de îngrijire destinate membrilor familiei aflați în întreținere și eliminarea factorilor de ordin financiar care descurajează încadrarea în muncă a celei de-a doua persoane care contribuie la venitul familiei - sunt esențiale pentru a îmbunătăți prezența femeilor pe piața forței de muncă. Statele membre ar trebui să utilizeze astfel de politici pentru a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională și pentru a sprijini accesul la locuri de muncă și reluarea activității profesionale.

2.8 O politică de austeritate drastică duce la reduceri în sectorul public și în serviciile publice, iar femeile sunt mai expuse riscului de a-și pierde locul de muncă, întrucât formează majoritatea angajaților din sectorul public. Grupurile care au de suportat cele mai mari scăderi ale standardului de viață din cauza reducerilor din serviciul public sunt părinții unici, care, în cea mai mare parte, sunt femei. Totodată, femeile sunt cele care asigură în cea mai mare măsură serviciile de îngrijire neremunerate, astfel încât ele sunt cele care intervin pentru a compensa reducerile serviciilor de asistență socială⁽⁹⁾. Comisia ar trebui să elaboreze un studiu cuprinzător privind impactul austerității asupra egalității de șanse, pentru a găsi soluții mai bune, și, totodată, să efectueze o analiză a impactului pe care îl au măsurile de austeritate asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor, din punct de vedere calitativ și cantitativ, atât în sectorul public, cât și în cel al serviciilor private.

2.9 Merită observat că factorii de decizie politică din UE se concentrează pe gradul general de inserție profesională, fără a identifica măsurile care să valorifice potențialul femeilor inactive din punct de vedere economic, care ar putea avea o contribuție importantă la creșterea UE.

2.10 CESE recomandă alocarea fondurilor UE într-un mod care să ia mai serios în considerare chestiunea egalității de gen și încurajează atât instituțiile UE, cât și statele membre să pună în aplicare recomandările stabilite în Evaluarea sprijinului acordat de Fondul social european pentru egalitatea de gen⁽¹⁰⁾.

⁽³⁾ OJ C 181, 21.6.2012, p. 14-20.

⁽⁴⁾ „Closing the Gender Gap: Act Now” (Eliminarea disparităților de gen: să acționăm acum), OCDE, decembrie 2012.

⁽⁵⁾ Se prevede reducerea populației de vârstă activă în următorii 30 de ani, cu o rată anuală cuprinsă între 1 și 1,5 milioane. „Recent Experiences from OECD Countries and the European Union” (Experiințe recente ale țărilor din OCDE și Uniunea Europeană), OCDE, 2012.

⁽⁶⁾ „Female labour market participation” (Prezența femeilor pe piața forței de muncă), Comisia Europeană, 2013.

⁽⁷⁾ Analiza anuală a creșterii pe 2013, Comisia Europeană, 2012.

⁽⁸⁾ Documentul de lucru al Comisiei privind situația egalității dintre femei și bărbați în 2012, care însoțește Raportul Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor - Raportul pe 2012 privind aplicarea Cartei drepturilor fundamentale a UE, SWD (2013) 171 final.

⁽⁹⁾ „TUC Women and the Cuts Toolkit” (Manual TUC: femeile care se confruntă cu reducerile bugetare), Trade Union Congress, 2011.

⁽¹⁰⁾ Comisia Europeană, DG Ocuparea Forței de Muncă, Probleme Sociale și Șanse Egale, 2011.

3. Educația

3.1 Ridicarea nivelului de instruire a reprezentat aproximativ 50 % din creșterea PIB în țările din UE în perioada 1960-2008; aproape jumătate din această creștere s-a datorat îmbunătățirii nivelului de instruire a femeilor ⁽¹¹⁾.

3.2 Rapoartele Institutului european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați ⁽¹²⁾ și ale OCDE arată că, dintr-o serie întregă de motive, femeile beneficiază de mai puține oportunități de ocupare a unui loc de muncă decât bărbații, iar remunerația lor, pentru aceeași muncă, este mai redusă, deși, în prezent, femeile dispun de un nivel de instruire mai ridicat decât bărbații în multe țări din UE.

3.3 Discriminarea sistematică de gen ⁽¹³⁾ în ceea ce privește alegerea domeniilor de activitate face ca economiile să nu valorifice la maximum rezervele de talente de care dispun și implică o alocare necorespunzătoare a capitalului uman și o pierdere a potențialului de inovare și de creștere economică. Instituțiile UE și statele membre ar trebui să abordeze discriminarea de gen în educație prin promovarea unei schimbări de atitudine din partea elevilor, profesorilor, părinților și a societății în general. O astfel de intervenție ar trebui operată într-un stadiu precoce în viața unui elev, înainte să se manifeste percepțiile și atitudinile stereotipice referitoare la domeniile în care băieții și fetele excelează sau pe care le preferă.

3.4 Comitetul recomandă să se acorde o atenție specială inițiativelor și proiectelor finanțate prin instrumente UE (FSE, programe de învățare pe tot parcursul vieții etc.). Aceste instrumente ar putea fi utilizate pentru îmbunătățirea posibilităților de care dispun femeile care se reînserează pe piața forței de muncă să își redobândească competențele și să obțină un loc de muncă și/sau pentru evoluția carierei femeilor.

4. Piața forței de muncă

4.1 Majoritatea statelor membre se confruntă cu problema duală îmbătrânirii populației și a ratei scăzute a fertilității. Acești factori vor determina diminuarea forței de muncă în următorii 20 de ani dacă rata de participare la forța de muncă în rândul bărbaților și femeilor rămâne constantă ⁽¹⁴⁾.

4.2 Este necesar să se modifice substanțial inegalitățile de gen care predomină în societățile europene. Sprijinirea unui mai bun echilibru între viața profesională și familie în rândul bărbaților este un pas important pentru o repartizare mai justă a muncii remunerare și neremunerate între femei și bărbați. O împărțire mai echilibrată a concediului de maternitate între cei doi părinți ar reduce rezervele pe care le manifestă angajatorii în a angaja femei aflate la vârsta procreării.

4.3 Schimbările în materie de cerere de forță de muncă, determinate, de exemplu, de apariția unor noi metode de producție și a unor condiții de muncă diferite și, în special, de trecerea de la industrie și agricultură la servicii sunt motoare importante ale extinderii prezenței femeilor pe piața forței de muncă și ale unei cereri din ce în ce mai importante de lucrători din rândul femeilor.

4.4 Deși posibilitatea unei activități cu normă redusă a încurajat tot mai multe femei să intre pe piața oficială a forței de muncă, pe termen lung, acest regim poate reduce posibilitățile de formare, perspectivele de carieră, poate afecta nivelul pensilor și poate spori riscul de sărăcie atât pe termen scurt, cât și la atingerea unei vârste înaintate. Acest lucru e și mai manifest în cazurile de timp parțial **involuntar**, care s-au înmulțit ⁽¹⁵⁾ în ultimii ani ca o reacție la criză, pentru că raportul de muncă cu fracțiune de normă este oferit de la bun început femeilor, care sunt constrânse să-l accepte ori pentru că nu dispun de o altă opțiune în termeni de raporturi de muncă, ori pentru a evita pierderea locului de muncă. Trebuie să se acorde o atenție specială dezechilibrului important dintre femei și bărbați (31,6 %, respectiv 8 %) în ceea ce privește activitatea profesională cu normă redusă. Trebuie eliminat orice element care ar împiedica trecerea de la o activitate cu normă redusă la o activitate cu normă întregă.

4.5 Comitetul subliniază că aplicarea unor politici de încurajare a gospodăriilor în care ambii parteneri contribuie la venitul familiei și care să îi ajute pe adulții care desfășoară o activitate profesională să facă față și angajamentelor familiale este un factor important de stimulare a prezenței femeilor pe piața forței de muncă. Combinarea coresponsabilității a sprijinului financiar și în natură joacă de asemenea un rol determinant.

4.6 Aplicarea unor impozite sporite celei de-a doua persoane care contribuie la venitul familiei poate reduce participarea forței de muncă feminine, întrucât descurajează participarea femeilor pe piața forței de muncă ⁽¹⁶⁾. Prin urmare, sistemele de impozite și prestații trebuie ajustate, astfel încât să nu descurajeze contribuția unei a doua persoane la venitul familiei.

4.7 Trebuie să se acorde o atenție specială muncii informale, precare, inclusiv pseudo-activităților independente. Acest sistem afectează mai mult femeile decât bărbații, expunându-le riscului de a fi exploatare. Statele membre UE ar trebui să ratifice fără întârziere cea de-a 189-a Convenție a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind munca decentă pentru lucrătorii casnici ⁽¹⁷⁾, care stabilește standarde de muncă pentru lucrătorii casnici.

5. Remunerarea și pensionarea

5.1 CESE solicită decidenților politici să reducă inegalitățile bazate pe gen prin eliminarea disparității salariale de gen (care este, în medie, de 16,2 %), întrucât un tratament salarial egal aduce beneficii nu numai femeilor, ci întregii societăți; conform Evaluării valorii adăugate la nivel european, reducerea cu un punct procentual a disparității salariale de gen implică o creștere economică de până la 0,1 % ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁵⁾ Din totalul raporturilor de muncă cu fracțiune de normă acoperite de femei, un procent de 23,4 % este involuntar (media UE, 2011). Sursă: *Lisbon Assessment Framework Database*

⁽¹⁶⁾ „Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD”, (Motorul participării femeilor pe piața forței de muncă în OCDE), OCDE, 2013.

⁽¹⁷⁾ Organizația Internațională a Muncii, C189 - Convenția privind lucrătorii casnici, 2011.

⁽¹⁸⁾ Parlamentul European, Propunere de rezoluție, (B7-XXXX/2013), 17.6.2013.

⁽¹¹⁾ Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD, DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)9 [Efectele reducerii dezechilibrului de gen în educație și a ratei de participare la forța de muncă asupra creșterii economice în OCDE, DELSA/ELSA/WD/SEM(2012)9], OCDE, 2012.

⁽¹²⁾ Gender Equality Index Report (Raport privind indexul pentru egalitatea de gen), Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, 2013.

⁽¹³⁾ În 2010, femeile europene erau reprezentate în proporție de 77 % în rândul absolvenților din domeniul educației, 74 % în domeniul sănătății și 65 % în domeniul științelor umane, și doar în proporție de 25 % în domeniul tehnic și 38 % în cel științific, matematică și informatică. Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship (Raport privind inițiativa privind egalitatea de gen: egalitatea de gen în educație, ocuparea forței de muncă și antreprenoriatul), OCDE, 2011.

⁽¹⁴⁾ Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD (Motoarele participării femeilor pe piața forței de muncă în OCDE), DELSA/ELSA/WD/SEM(2013).

5.2 De asemenea, CESE își exprimă preocuparea cu privire la discrepanța uriașă de gen în ceea ce privește pensiile - media în UE-27 este de 39 % ⁽¹⁹⁾ - respectiv un procent de peste două ori mai mare decât media disparității salariale. Cu atât mai îngrijorătoare este lipsa de vizibilitate a acestei probleme. Nu numai că discrepanțele existente în majoritatea statelor membre sunt substanțiale, dar ele sunt și extrem de complexe, întrucât depind de parcursul profesional (discrepanțe salariale, numărul de ore lucrate și numărul de ani de activitate), de sistemul de pensii și, în special, de impactul venitului obținut de-a lungul carierei asupra prestațiilor de pensie și de măsura în care sistemul de pensii compensează întreruperile de carieră pentru îngrijirea copiilor sau a rudelor.

5.3 Prin urmare, CESE consideră că atât eliminarea disparității salariale de gen, cât și adăugarea „timpului consacrat familiei” - îngrijirea copiilor și a persoanelor în vârstă, a unui membru al familiei pe perioada unei suferințe de durată mai scurtă sau mai lungă etc. - în sistemul acumulării de pensii, atât pentru bărbați, cât și pentru femei (asigurându-se posibilitatea ca angajatul să obțină un concediu din motive familiale pentru îngrijire și asistență), ar reduce discrepanțele de gen în materie de pensii ⁽²⁰⁾.

6. Antreprenoriatul

6.1 Un studiu recent al OCDE ⁽²¹⁾ subliniază faptul că discrepanțele de gen în materie de antreprenorat ating cote importante și se dovedesc rezistente sub multe aspecte, cum ar fi înclinația către antreprenorat, dimensiunea întreprinderii și performanța financiară, accesul la capitalul financiar și utilizarea acestuia. Femeile antreprenor au și alte obiective în afară de maximizarea profitului, iar măsurarea mai amplă a performanțelor evidențiază contribuția lor la dezvoltarea economică și socială.

6.2 Acordarea de ajutor unui număr mai mare de femei să demareze o afacere și sprijinirea dezvoltării întreprinderilor conduse de femei sunt măsuri care pot contribui ⁽²²⁾ la crearea de noi locuri de muncă, la dezvoltarea inovării, la o competitivitate și o creștere sporite și la reducerea excluziunii sociale. Sunt necesare măsuri de capitalizare a întregului potențial al întreprinderilor pentru o creștere economică durabilă și crearea de locuri de muncă în Europa, în special ca urmare a crizei.

6.3 CESE a propus deja următorii pași pentru promovarea antreprenoriatului în rândul femeilor la nivelul UE ⁽²³⁾:

— crearea unui oficiu european al întreprinderilor deținute de femei (European Women's Business Ownership) pentru

asigurarea infrastructurii care să sprijine antreprenoriatul în rândul femeilor;

- desemnarea, în cadrul Comisiei Europene și al ministerelor pentru întreprinderi din statele membre, a unui director pentru problematica întreprinderilor deținute de femei, care să aibă rolul de stimulare a gradului de sensibilizare cu privire la beneficiile economice rezultate din încurajarea unui număr mai mare de femei să înceapă și să dezvolte afaceri;
- colectarea unor date defalcate pe sex privind întreprinderile deținute de femei în Europa.

7. Adoptarea deciziilor

7.1 Studii realizate la nivel internațional ⁽²⁴⁾ confirmă faptul că femeile care dețin poziții de conducere au un impact pozitiv asupra rezultatelor financiare ale întreprinderilor, asupra culturii organizaționale a întreprinderilor, a stilului de conducere și a rezistenței la efectele crizei. Femeile riscă mai puțin și acordă prioritate dezvoltării durabile, dar barierele aflate în calea afirmării egalității de gen în procesul de luare a deciziilor sunt mult mai mari decât se recunoaște în mod deschis.

7.2 CESE speră să se adopte standarde minime privind participarea egală la procesul de adoptare a deciziilor, care să fie adoptate de toate organismele decizionale publice și private în spiritul autoreglementării. Întreprinderile cotate la bursă și toate organismele din sectorul public ar trebui să promoveze proceduri transparente de depunere a candidaturilor și numire, o cultură incluzivă și libertatea alegerii. Cu toate acestea, puține dintre acestea vor fi realizate fără dorința comună a femeilor și bărbaților de a acționa constructiv.

7.3 CESE recomandă ca decidenții politici și societățile să supună examinării următoarele aspecte, pentru a avea certitudinea asigurării echilibrului de gen:

- vizibilitate sporită a femeilor aflate în funcții de conducere;
- transparență sporită în recrutarea talentelor;
- atingerea și menținerea unei mase critice;
- combaterea stereotipurilor legate de rolurile de gen;
- planificarea succesiunii în funcțiile de conducere;
- crearea unei pepinieri de talente;
- sprijinirea constituirii unor rețele de mentorat în sectoarele public și privat;
- diseminarea exemplelor de bune practici;
- crearea unei baze de date coordonate la nivel european a femeilor calificate pentru a ocupa funcții de decizie.

⁽¹⁹⁾ „Discrepanțe de gen în materie de pensii în UE”, Comisia Europeană, DG Justiție, 2013.

⁽²⁰⁾ În avizul pe tema „Relația dintre egalitatea de gen, creșterea economică și rata de ocupare a forței de muncă” (SOC/338, JO C 318, 23.12.2009, p. 15-21), CESE pledează ca timpul petrecut cu îngrijirea unei persoane să fie finanțat în același fel ca și pensiile.

⁽²¹⁾ Women Entrepreneurs in the OECD: key evidence and policy challenges (Femeile întreprinzător în OCDE: fapte esențiale și provocări politice), DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)3, OECD, 2013.

⁽²²⁾ World Bank, Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies (Banca Mondială, Antreprenoriatul în rândul femeilor: linii directoare de programare și studii de caz), 11.4.2013 - „În Statele Unite, de exemplu, întreprinderile înființate de femei înregistrează o creștere de două ori mai mare decât celelalte întreprinderi, contribuind cu aproape 3 000 de miliarde de dolari la economia SUA și asigurând 23 de milioane de locuri de muncă”.

⁽²³⁾ OJ C 299, 04/10/2012, p. 24.

⁽²⁴⁾ „Women Matter” (Femeile contează), McKinsey; „Do Women in Top Management Affect Firm Performance?” (Efectul femeilor în posturi de conducere asupra performanței întreprinderii), Smith and Verner; „Diversity and gender balance in Britain plc” (Diversitatea și echilibrul de gen în srl-urile din Marea Britanie), TCAM; „Mining the Metrics of Board Diversity” (Măsurarea diversității din cadrul consiliilor de administrație), Thomson Reuters etc.

7.4 În vederea punerii în aplicare a Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați (2010-2015) (25), CESE încurajează reprezentarea egală a bărbaților și femeilor în viața publică și, în special, în politică, dat fiind că actuala situație de subreprezentare a femeilor limitează drepturile acestora de participare (26). Instituțiile UE și statele membre, precum și organizațiile sociale partenere ar trebui să dea exemplu și să introducă obiective privind egalitatea de gen în organismele lor politice și administrative, în special la cel mai înalt nivel.

8. Îngrijirea copiilor

8.1 Un factor important care influențează prezența femeilor pe piața forței de muncă este accesul la servicii de îngrijire a copiilor cu program prelungit, în special pentru copiii mici. Există o legătură directă între creșterea cheltuielilor publice pentru serviciile de îngrijire a copiilor și creșterea cotei de ocupare a forței de muncă cu normă întreagă în rândul femeilor (27).

8.2 Prin urmare, îndeplinirea obiectivelor de la Barcelona constituie o necesitate. Totuși, conform unui recent raport al Comisiei, în 2010, numai 10 state membre au îndeplinit obiectivele de la Barcelona privind copiii mai mici de trei ani. În același an, numai 11 state membre au îndeplinit obiectivul de 90 % privind copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta școlară (28).

8.3 Întrucât 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 a femeilor (29), statele membre ar trebui să asigure un sprijin mai eficace, mai abordabil, mai accesibil și de mai bună calitate familiilor cu copii, prin politici (30) precum:

- *Investițiile în copii* - prin programe de intervenție pentru copiii preșcolari, în special programele care furnizează servicii destinate familiilor, atât la domiciliu, cât și în centre specializate.
- *Concilierea vieții de familie cu viața profesională* - prin acțiuni de coordonare într-o serie de domenii precum serviciile de îngrijire a copiilor, concediul parental și asigurarea unor locuri de muncă compatibile cu viața de familie.

- *Crearea unui cadru favorabil creșterii ratei fertilității* - pe lângă politicile de conciliere a vieții de familie cu viața profesională, prin facilități fiscale (de exemplu, Childcare - cupoane pentru servicii de îngrijire a copiilor în Regatul Unit) și politici mai ample de împărțire a costurilor pentru educația copiilor, precum și acordarea de facilități destinate cuplurilor tinere pentru a avea acces la locuințe ieftine și obținerea unei poziții sigure pe piața forței de muncă.

9. Stereotipuri și discriminare

9.1 Deși creșterea, în ultimele decenii, a nivelului de instruire în rândul fetelor a stimulat potențialul femeilor în materie de venit, atitudinea societății față de munca femeilor și dezacordul dintre valorile familiale și principiul egalității împiedică în continuare realizarea unui echilibru pe piața forței de muncă.

9.2 CESE își exprimă îngrijorarea cu privire la discriminarea la care sunt expuse femeile cu dizabilități, migrante sau care aparțin anumitor minorități etnice. În acest sens, solicită aplicarea imediată a directivei privind principiul tratamentului egal (31).

9.3 Violența împotriva femeilor, pe lângă faptul că este o chestiune socială inadmisibilă, implică și costuri economice ridicate. Conform estimărilor, violența împotriva femeilor implică costuri anuale de cel puțin 32 miliarde EUR în cele 47 de state membre ale Consiliului Europei (32). Politicile publice de combatere a violenței de gen au de jucat un rol esențial; imaginea tradițională a rolului femeilor în societate se va schimba numai în momentul în care acestea vor avea acces la posturi de conducere pe picior de egalitate cu bărbații.

9.4 Rolul industriei media este crucial pentru promovarea egalității de gen. Mass-media nu numai că reflectă, dar și creează modelele socioculturale și norme și este un puternic agent de formare a opiniei publice și percepției culturale. De asemenea, tocmai conținuturile media încurajează o largă înțelegere a complexității egalității de gen în rândul tuturor actorilor societății, precum decidenții politici și opinia publică, prin urmare se impune cu prioritate soluționarea inegalităților care persistă sub forma subreprezentării (în special la nivel înalt), a piedicilor în calea promovării și a remunerației scăzute (comparativ cu cea a bărbaților) în sectorul media (33).

Bruxelles, 18 septembrie 2013

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Henri MALOSSE

(25) „Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați (2010 -2015)”, Comisia Europeană, 2010.

(26) Baza de date privind femeile și bărbații implicați în procesul decizional, Comisia Europeană, DG Justiție.

(27) „Closing the Gender Gap: Act Now” (Eliminarea disparităților de gen: să acționăm acum), OCDE, decembrie 2012.

(28) „Obiectivele de la Barcelona”, Comisia Europeană, 2013.

(29) JO C 318, 23.12.2009, p. 15-21.

(30) „Extending opportunities: How active social policy can benefit us all” (Extinderea oportunităților: avantajele oferite tuturor de o politică socială activă), ISBN 92-64-00794-6, OCDE, 2005.

(31) COM(2008) 426 final, 2.7.2008.

(32) JO C 351, 15.11.2012, p. 21-26.

(33) Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, „Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media – Advancing gender equality in decision-making in media organisations” (Revizuirea punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing în statele membre UE: femeile și media - promovarea egalității de gen în procesul decizional din organizațiile media), 2013.