

Avizul Comitetului Economic și Social European privind dimensiunea de gen în Strategia Europa 2020 (aviz din proprie inițiativă)

(2013/C 76/02)

Raportor: **dna Joana AGUDO I BATALLER**

Coraportor: **dna Grace ATTARD**

La 12 iulie 2012, în conformitate cu articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, Comitetul Economic și Social European a hotărât să elaboreze un aviz din proprie inițiativă cu privire la

Dimensiunea de gen în Strategia Europa 2020.

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 20 decembrie 2012.

În cea de-a 486-a sesiune plenară, care a avut loc la 16 și 17 ianuarie 2013, (ședința din 17 ianuarie 2013), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 200 de voturi pentru, 6 voturi împotriva și 4 abțineri.

1. Concluzii și recomandări

CESE

1.1 Sprijină și împărtășește ideea că Strategia „Europa 2020 - O strategie europeană pentru creșterea inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”⁽¹⁾ și Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați⁽²⁾ trebuie să se consolideze reciproc. Pentru aceasta, este indispensabilă integrarea dimensiunii de gen (*gender mainstreaming*) și a măsurilor specifice în obiectivele, executarea, monitorizarea și evaluarea politicilor puse în aplicare în cadrul SE2020.

1.2 Consideră că este fundamental să se remedieze faptul că dimensiunea de gen nu a fost tratată în mod specific în niciuna dintre cele șapte inițiative emblematice ale SE2020. În acest sens, consideră ca fiind esențială integrarea dimensiunii de gen în mod sistematic în planurile naționale de reformă (PNR) și în agenda semestrului european, mai ales în condițiile în care, dată fiind situația economică europeană, este necesară o mai mare eficacitate a punerii în aplicare a politicilor și o utilizare mai eficientă a resurselor, precum și o recunoaștere a impactului negativ al inegalității de gen asupra creșterii economice.

1.3 Sprijină recomandările specifice pentru fiecare țară, în care Comisia invită statele membre să-și ajusteze bugetele PNR, astfel încât măsurile politice să ia în considerare principiul egalității de gen. Este important ca reuniunile ministeriale de revizuire și monitorizare să garanteze aplicarea și continuitatea acestor recomandări și să confere vizibilitate progreselor înregistrate în politica egalității de gen. În acest scop fondurile europene trebuie utilizate în mod coerent, în special Fondul social european.

1.4 Recomandă ca viitorul cadru financiar multianual 2014-2020 să pună la dispoziție fonduri specifice pentru a consolida

drepturile femeilor și egalitatea de gen. În opinia CESE, finanțarea trebuie să fie adecvată și vizibilă, ca garanție a aplicării și transparenței sale, în vederea sprijinirii politicilor în favoarea egalității, a activităților și proiectelor în toate domeniile de competență ale UE.

1.5 Consideră că, date fiind situațiile concrete diferite din țări, regiuni și sectoare, trebuie luate măsuri care să permită îmbunătățirea situației în mediul social, precum și sporirea participării femeilor pe piața forței de muncă, inclusiv sprijinirea creării de întreprinderi. Potențialul lor cantitativ și calitativ trebuie să fie sprijinit în diversele domenii care compun SE2020: inovarea, cercetarea, educația și formarea profesională, societatea digitală, schimbările climatice și economia ecologică, energia, mobilitatea, competitivitatea, ocuparea forței de muncă, calificările, excluziunea socială și sărăcia.

1.6 Scoate în evidență valoarea angajamentului și a participării partenerilor sociali la nivel european, național, regional și sectorial și în toate fazele punerii în aplicare a diverselor politici, pentru a garanta evoluția necesară a egalității de gen în toate țările Uniunii Europene. Dialogul social și acordurile de negociere colectivă reprezintă instrumente fundamentale pentru includerea dimensiunii de gen în planurile naționale de reformă. Cadru de acțiune în domeniul egalității de gen al partenerilor sociali europeni constituie un exemplu important în acest sens și ar trebui să își găsească locul în SE2020.

1.7 Subliniază importanța integrării dimensiunii de gen în punerea în aplicare a fiecăreia dintre cele șapte inițiative emblematice. În acest scop, va fi necesară cunoașterea situației specifice și distincte a bărbaților și a femeilor în ce privește piața forței de muncă și formarea pe parcursul întregii vieți, accesul la toate nivelurile de educație și ocuparea forței de muncă; sărăcia și riscul de excluziune, accesibilitatea și utilizarea noilor tehnologii din sectorul digital; participarea la toate nivelurile la formare, cercetare și producție, în special în noile sectoare emergente. CESE recomandă să se pună accentul

(1) COM(2010) 2020 final, în continuare „SE2020”.

(2) COM(2010) 491 final, în continuare, „Strategia pentru egalitate”.

pe educația în domeniul digital a femeilor, care sunt prea puțin prezente în meseriile ce țin de informatica productivă. De asemenea, consideră că este indispensabil ca statele membre și Comisia să utilizeze indicatorii de gen existenți și să stabilească noi indicatori pentru domeniile în care nu există.

1.8 Consideră că, având în vedere situația gravă provocată de șomajul în rândul tinerilor și de abandonul școlar în majoritatea statelor membre, aceasta fiind diferită pentru bărbați, femei și tineri, este absolut necesară o mai strictă integrare a dimensiunii de gen în elaborarea politicilor destinate tinerilor.

1.9 Invită statele membre să țină seama de recomandările specifice ale Comisiei și să ia măsuri pentru îmbunătățirea calității și cantității locurilor de muncă ocupate de femei în toate țările. Pentru aceasta sunt necesare un acces mai bun și o calitate sporită a serviciilor publice destinate copiilor și persoanelor în vârstă, care să fie rezonabile ca preț, precum și eliminarea decalajului salarial, aplicarea de măsuri în vederea concilierii vieții de familie și personale cu cea profesională (înlesnirea obținerii concediilor de paternitate și a concediilor plătite).

1.10 Reamintește că SE2020 trebuie să stimuleze și să sprijine, în colaborare cu partenerii sociali, acordurile și măsurile specifice și eficiente, care să garanteze, la locul de muncă, sănătatea și securitatea femeilor însărcinate și a celor care au născut recent. CESE și-a exprimat sprijinul față de propunerea Comisiei de a se lua măsuri în vederea stabilirii unei durate adecvate a concediului de maternitate, de cel puțin optsprezece săptămâni ⁽³⁾.

1.11 Criza a afectat - în mod diferit în funcție de țară, regiune și sector - viața persoanelor și a adâncit unele probleme de conviețuire și de sănătate. În acest sens, consideră că trebuie acordată o atenție specială aplicării de măsuri care să atenueze efectele negative (stres, violență, hărțuire la locul de muncă și în familie ⁽⁴⁾). Pentru aceasta este esențială implicarea comună, pentru promovarea egalității de gen în sânul societății, pentru eliminarea inegalităților structurale și schimbarea rolurilor și stereotipurilor legate de gen.

1.12 Consideră că trebuie să reprezinte o prioritate sporirea numărului de femei în posturile de decizie, în special în sectoarele și întreprinderile considerate strategice și de viitor în cadrul SE2020. CESE va adopta în curând un aviz privind propunerea Comisiei de a se adopta o serie de măsuri obligatorii la nivel european pentru sporirea acestui număr.

1.13 Observă cu îngrijorare reducerile efectuate în serviciile sociale și de protecție a categoriilor celor mai defavorizate, aflate în situație de risc de excluziune socială și sărăcie. În acest scop, măsurile care vor fi puse în aplicare în cadrul SE2020 ar trebui

să combată în mod specific creșterea tot mai mare a sărăciei în rândul femeilor și să vizeze integrarea femeilor prin, pe termen scurt, ajutoare pentru inserția profesională, și, pe termen lung accesul la formarea elementară și la noi competențe, utilizarea noilor tehnologii și organizarea muncii, conciliind viața profesională cu cea de familie. CESE consideră că, după 60 de ani construcție europeană, este inacceptabil să se tolereze dumpingul salarial între femei și bărbați ca o variabilă de ajustare, precum și să se permită ca situația salariatelor să devină precară. Comitetul crede că statele membre ar trebui să includă urgent în planurilor lor naționale de reformă măsuri care să ofere femeilor un loc de muncă stabil, cu salarii și pensii decente.

1.14 Pentru ca Strategia SE2020 și Strategia pentru egalitate să-și atingă obiectivele, consideră prioritar să se transmită societății europene un mesaj clar privind necesitatea de a se progresa pe calea egalității între bărbați și femei. Pentru aceasta este necesară, în primul rând, o coordonare și o cooperare mai bune și mai strânse în cadrul și între toate instituțiile europene: Parlamentul European, Comisia și Consiliul, Banca Centrală Europeană, precum și CESE și Comitetul Regiunilor și, în al doilea rând, trebuie să se integreze aceste aspecte ale egalității la toate nivelurile în componența ⁽⁵⁾ și în munca de zi cu zi a secțiunilor, grupurilor și comisiilor instituțiilor menționate.

2. Introducere

2.1 Adoptată în 2010, SE2020 a definit calea dezvoltării în Uniunea Europeană, într-un context economic complicat, care lăsa deja să se întrevadă dificultățile financiare și politice prin care trece în prezent Uniunea. SE2020 stabilește o serie de măsuri prin care, în mod eficient și unitar, statele membre să poată face față provocărilor ridicate de criză și, în același timp, să relanseze un model de creștere mai inteligent, durabil și favorabil incluziunii.

2.2 De asemenea, a fost lansat un nou proces de guvernare economică, numit „semestrul european”, cu dublu scop, și anume sincronizarea evaluării politicilor bugetare și structurale ale statelor membre și facilitarea controlului punerii în aplicare a strategiei.

2.3 În paralel, Strategia pentru egalitate stabilește programul de lucru al Comisiei în materie de egalitate de gen. Această propunere politică este pe linia Planului de acțiune pentru egalitatea între femei și bărbați (2006-2010) ⁽⁶⁾ și reprezintă cea mai importantă încercare de până acum de a stabili un ansamblu de obiective strategice și indicatori în ce privește egalitatea de gen.

⁽³⁾ JO C 277, 17.11.2009, p. 102-108.

⁽⁴⁾ JO C 351, 15.11.2012, p. 21-26.

⁽⁵⁾ Componența CESE: 343 de membri, 81 (23,6 %) sunt femei. Pe grupuri: Grupul I: 112 membri, din care 22 (22,1 %) sunt femei, Grupul II: 120 de membri, din care 32 (26,8 %) sunt femei, Grupul III: 111 membri, din care 27 (24,3 %) sunt femei.

⁽⁶⁾ COM (2006) 92 final și JO C 354, 28.12.2010, p. 1-7.

2.4 Încă din 1996, UE a introdus o dublă abordare a chestiunii egalității de gen: pe de o parte prin aplicarea de măsuri specifice pentru eliminarea discriminărilor existente împotriva femeilor și, pe de altă parte, prin integrarea dimensiunii de gen (*gender mainstreaming*) în deciziile politice (7).

2.5 CESE susține principiul potrivit căruia punerea corectă în practică a SE2020 ar trebui realizată pe linia Strategiei pentru egalitate, pentru a răspunde în mod eficient provocărilor ridicate de criză, întrucât cele două strategii se consolidează reciproc; din acest motiv, CESE împărtășește opinia PE, care s-a pronunțat în acest sens. Pactul european pentru egalitate de gen (2011-2020), adoptat de Consiliu în martie 2011 (8), semnaleză la rândul său legătura strânsă dintre ambele strategii și face un apel în favoarea unei aplicări combinate a instrumentelor care să permită ieșirea din criză.

3. SE2020 - o analiză a dimensiunii de gen

3.1 Egalitatea de gen nu este tratată în mod specific în strategie, în niciuna dintre inițiativele emblematiche și nu este menționată în cele cinci obiective măsurabile, cu excepția ratei de ocupare a forței de muncă, capitol în care se face un apel în favoarea unei mai mari participări a femeilor pe piața forței de muncă. Acest lucru contravine puternic principiile expuse în prima parte a SE2020, în care se afirmă că respectarea egalității este unul dintre factorii esențiali pentru depășirea crizei economice, având aceeași importanță ca și solidaritatea economică, socială, teritorială și respectarea mediului și a diversității culturale.

3.2 Diverse instituții europene, organizații reprezentative ale societății civile și parteneri sociali au insistat asupra necesității ca egalitatea de gen să devină o prioritate în noua strategie de acțiune și să fie considerată un element-cheie al competitivității și creșterii. Potrivit PE, textul strategiei trebuie să includă referința la deplina participare a femeilor pe piața forței de muncă și accesul lor la formarea profesională, precum și un program al cărui obiectiv să fie eliminarea diferenței salariale dintre bărbați și femei.

3.3 Formularea SE2020 nu s-a bucurat de un sprijin unanim și a fost criticată în repetate rânduri, fie pentru conținutul prea general, fie pentru structura prea complexă sau abordarea exclusiv economică din care lipsesc aspectele sociale. În ce privește egalitatea de gen, se constată un regres clar, în comparație cu strategiile de ocupare a forței de muncă precedente. Singurul aspect vizibil și explicit, și anume rata de ocupare a forței feminine de muncă, omite în mod clar

aspectele calitative ale locului de muncă și diversele situații de plecare existente pe piața forței de muncă. În plus, au dispărut obiectivele măsurabile defalcate pe gen care existau în Strategia de la Lisabona.

3.4 CESE consideră că nici SE2020, nici Strategia pentru egalitate nu-și vor atinge obiectivele dacă nu se vor adopta măsuri concrete pentru îmbunătățirea situației în mediul social și profesional al femeii. Sprijinirea potențialului calitativ și cantitativ al acestora reprezintă o condiție indispensabilă în diversele domenii ale SE2020. Fără măsuri concrete în cadrul celor șapte inițiative emblematiche, va fi imposibil să se avanseze către atingerea priorităților SE2020; o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii sociale nu poate fi o realitate fără o politică în domeniul egalității de gen.

3.5 Planurile de reformă ale diverselor state membre trebuie să recunoască valoarea adăugată pentru economie a muncii femeilor, cum ar fi cea oferită de profesionalizarea serviciilor de îngrijiri pentru persoane (9), precum și deficiențele concrete cu care se confruntă acestea pe piața forței de muncă (acces la toate nivelurile și la toate vârstele, cariera profesională, continuitate etc.), dar și în societate, în ce privește toate acele aspecte sociale pe care Strategia pentru egalitate le semnaleză ca fiind vitale. Pentru ieșirea din criză și confruntarea cu noile provocări, aplicarea SE2020 trebuie să cuprindă programe, planuri și măsuri specifice care să facă posibilă avansarea către egalitate. Acest lucru este imposibil de realizat dacă nu se cunoaște impactul măsurilor anti-criză, în funcție de diversele situații de plecare.

3.6 CESE își manifestă îngrijorarea față de lipsa de măsuri concrete și de indicatori de gen specifici. Toate acestea împiedică realizarea unei monitorizări și evaluări a progreselor, reale sau nu, ale SE2020, în aceste condiții semestrul european nedispunând de instrumentele necesare pentru combaterea inegalității, având în vedere diversele puncte de plecare în funcție de realitatea de gen diferită, între țări, sectoare și domenii.

3.7 SE2020 ar trebui să pună la dispoziție instrumente eficiente pentru evaluarea rolului femeilor în creșterea Uniunii și valoarea adăugată pe care o reprezintă pe plan social, așa cum subliniază avizul CESE (10), care coincide cu concluziile unui studiu realizat pe durata Președinției suedeze (11). Acesta subliniază că, printre alte aspecte, egalitatea pe piața forței de muncă ar putea spori produsul intern brut (PIB) al statelor membre în medie cu 27 %.

(7) *Gender mainstreaming*: „Integrarea egalității între femei și bărbați în tendința dominantă, astfel încât bărbații și femeile să obțină beneficii egale. Aceasta necesită revizuirea fiecărei politici în parte, elaborarea, executarea, monitorizarea și evaluarea, în vederea promovării egalității între femei și bărbați”, Comisia Europeană, Ghidul EQUAL.

(8) JO C 155, 25.5.2011, p. 10-13.

(9) JO C 21, 21.1.2011, p. 39.

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

(11) *Gender equality, economic growth and employment*, Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>)

4. Prioritățile Strategiei pentru egalitatea dintre femei și bărbați (2010-2015)

4.1 Adoptată în 2010, Strategia pentru egalitate manifestă o strânsă legătură cu SE2020, în toate aspectele și inițiativele emblematice, în special în ce privește elaborarea și punerea în aplicare a măsurilor oportune la nivel național, prin asistență tehnică, fonduri structurale sau prin principalele instrumente de finanțare, cum ar fi al șaptelea Program-cadru de cercetare. În contextul liniilor directe pentru ocuparea forței de muncă și evaluarea politicilor naționale, Comisia va efectua o monitorizare atentă, în vederea reducerii inegalităților și a favorizării incluziunii sociale a femeilor.

4.2 Strategia face de asemenea referință la rolul bărbaților în promovarea egalității de gen și menționează ca fiind importantă implicarea acestora în efectuarea schimbărilor necesare în ce privește diversele roluri pe care femeile și bărbații și le asumă în societate, atât în mediul familial, cât și în cel profesional.

4.3 Strategia pentru egalitate expune detaliat o serie de acțiuni în cele cinci domenii prioritare identificate în Carta Femeii, pe lângă un capitol de chestiuni transversale: a) independență economică pe baze egale; b) același salariu pentru aceeași muncă sau muncă cu valoare egală; c) egalitate în ce privește luarea de decizii; d) demnitate, integritate și eliminarea violenței împotriva femeilor; e) egalitate în cadrul acțiunii externe; f) chestiuni orizontale (roluri în funcție de sex, legislație, guvernare și instrumente ale egalității).

4.4 CESE împărtășește ideea Comisiei potrivit căreia instrumentele UE, cum ar fi piața unică, ajutoarele financiare și instrumentele de politică externă trebuie mobilizate deplin pentru a face față problemelor și a îndeplini obiectivele SE 2020, dar consideră necesar să se efectueze o monitorizare a coerenței între punerea în aplicare a principiilor Strategiei pentru egalitate și principalele instrumente ale SE2020, în special cele șapte inițiative emblematice și liniile directe, întrucât acestea se vor materializa atât în UE, cât și în statele membre.

5. Dimensiunea de gen în cele șapte inițiative emblematice ⁽¹²⁾

5.1 „Agenda pentru noi competențe și noi locuri de muncă”

5.1.1 În avizul său „Studiu prospectiv anual privind creșterea” ⁽¹³⁾, CESE a subliniat deja, printre alte aspecte, necesitatea de a se acorda o mai mare atenție aspectului calității noilor locuri de muncă. În prezent, și ca o consecință a crizei și a efectelor sale economice și sociale, instituțiile europene și statele membre trebuie să vegheze la asigurarea progresului continuu în această direcție.

5.1.2 CESE consideră că, pentru punerea în aplicare a acestor inițiative, este necesar să se țină seama de situația actuală a femeilor pe piața forței de muncă, întrucât, deși în prezent ele reprezintă 44 % din populația activă a Europei, situația lor continuă să fie diferită și vulnerabilă la diverse niveluri: rata de ocupare mai scăzută, diferențe salariale, concentrarea sau absența femeilor în funcție de sector, participarea slabă la crearea de noi întreprinderi, muncă cu fracțiune de normă (75 % din total), angajare temporară; lipsa structurilor de

educație infantilă corespunzătoare, dificultăți în cariera profesională, slaba reprezentare a femeilor în posturile de înaltă responsabilitate, atât la nivel economic, cât și politic, acces neechilibrat la diversele specialități în domeniul educației, formării profesionale și universitare.

5.1.3 Rata ocupării forței de muncă a crescut de la 51 % în 1997 la 62 % în 2011, cu o concentrare principală în sectoare cu o mare participare feminină și deosebit de afectate de măsurile de austeritate. Criza economică ce afectează Uniunea Europeană, deși are consecințe diferite în diversele țări, agravează situația femeilor și pune în pericol progresele fragile în materie de egalitate între bărbați și femei. CESE consideră că trebuie luate măsurile de sprijin necesare pentru ca, la ieșirea din criză, să nu fi sporit inegalitatea pe piața forței de muncă.

5.1.4 În special prin Fondul Social European trebuie să se planifice monitorizarea și evaluarea tuturor activităților puse în practică de statele membre, veghindu-se la progresul Strategiei pentru egalitate.

5.2 „Tineretul în mișcare”

5.2.1 Această inițiativă privește în special două domenii: ocuparea forței de muncă și formarea. Prin urmare, conținutul acesteia este strâns legat de cel al inițiativei anterioare: consolidează o mai mare mobilitate în ce privește formarea, modernizarea învățământului superior, valorificarea și omologarea învățării formale și informale, precum și garantarea unor investiții eficiente și durabile în educație și formarea profesională.

5.2.2 În opinia CESE, rata șomajului în rândul tinerilor reprezintă unul dintre principalele motive de îngrijorare în Europa. În prezent această rată se ridică la 20 %, iar rata femeilor tinere aflate în șomaj este și mai mare, în special în rândul celor necalificate.

5.2.3 Impactul maternității sau paternității pe piața forței de muncă este foarte diferit. Dintre femeile cu copii sub 12 ani, lucrează doar 64,7 %, față de 89,7 % dintre bărbați. Aceste date și diferențe sporesc în cazul persoanelor cu mai mulți copii. Lipsa structurilor de educație preșcolară și dezechilibrul între repartizarea sarcinilor casnice reprezintă o problemă în calea concilierii vieții profesionale cu viața personală, reprezentând un obstacol considerabil în calea promovării profesionale a femeilor.

5.2.4 Obiectivele adoptate de Consiliul de la Barcelona din 2002 în materie de disponibilitate a structurilor de educație preșcolară au fost îndeplinite de puține state, iar situația actuală, în care se fac reduceri în aceste sectoare publice, riscă să se agraveze.

5.2.5 Alt indicator alarmant este rata femeilor tinere care nici nu studiază, nici nu lucrează sau nu urmează vreun fel de formare (așa-numitul fenomen „nini” = „nici-nici”). Potrivit Eurostat, în această situație se află 20 % dintre femei, față de 13 % dintre bărbați. Reducerea ratei de abandon școlar este unul dintre obiectivele declarate ale SE2020 și pe care îl preia inițiativa în cauză.

⁽¹²⁾ CESE a elaborat avize pentru fiecare dintre ele.

⁽¹³⁾ JO C 132/06, 3.5.2011, p. 26-28.

5.2.6 CESE consideră că, pentru a pune în practică această inițiativă emblematică, este necesar să se țină seama de situația actuală a femeilor tinere vulnerabile din diverse puncte de vedere, pe lângă cele menționate mai sus, și anume: slaba formare elementară, accesul redus la formarea profesională impusă de noua societate a cunoașterii, omologarea insuficientă a calificărilor și lipsa orientării profesionale, precum și problemele financiare specifice care le împiedică să-și înființeze o întreprindere sau o activitate proprie. Din toate aceste motive, sunt necesare măsuri destinate în special femeilor tinere.

5.3 „Platforma europeană de combatere a sărăciei”

5.3.1 Inițiativa propune elaborarea și punerea în aplicare a unor programe de promovare a inovării sociale în favoarea categoriilor celor mai vulnerabile, în special prin facilitarea unei educații inovatoare, a formării și a unor oportunități de ocupare pentru comunitățile cele mai defavorizate; combaterea discriminării (de exemplu a persoanelor cu handicap) și dezvoltarea unei noi agende pentru integrarea imigranților, în vederea valorificării depline a potențialului acestora. De asemenea, inițiativa propune evaluarea oportunității și viabilității sistemelor de protecție socială și de pensii și analizarea mijloacelor prin care să se garanteze un acces mai bun la sistemele medicale. CESE are unele rezerve în ce privește noțiunea de inovare socială, unde experimentele sunt prin natura lor fragmentare și greu de transpus. În același timp, aceasta ține de principiul legislativ al subsidiarității și de un concept sociologic cum este cel de „echitate”. Un răspuns la nivel local la o nevoie exprimată de un grup mic poate fi util, dar nu ar putea înlocui egalitatea și justiția, conferite de marile sisteme de protecție socială colectivă⁽¹⁴⁾.

5.3.2 SE2020 afirmă că statele membre vor trebui să definească și să pună în aplicare măsuri adaptate la circumstanțele specifice ale grupurilor care se află în situație de risc deosebit și să pună în funcționare deplină sistemele naționale de securitate socială și de pensii, pentru a asigura o sprijinire adecvată a veniturilor și accesul la îngrijirile de sănătate, pentru a garanta coeziunea socială. Creșterea ratei șomajului și inactivității, precaritatea economică, salariile mici, măsurile de austeritate și reducerile în cadrul prestațiilor sociale și al alocațiilor familiale afectează în special femeile. În primul rând ca lucrătoare, întrucât reducerea locurilor de muncă în sectorul public și al serviciilor le afectează în mod direct, acestea fiind sectoare cu înalt grad de ocupare feminină; dar, de asemenea, le afectează dublu, atât ca cetățene, cât și ca utilizatoare, având în vedere că reducerea prestațiilor de servicii de interes general le afectează pe femei, ele fiind principalele utilizatoare ale acestor servicii.

5.3.3 În Europa, peste 70 % dintre lucrătorii cu salarii mici sunt femei. În mare parte dintre statele membre, 17 % dintre femei suferă de sărăcie, față de 15 % dintre bărbați, un indice de asemenea îngrijorător. Sărăcia și marginalizarea socială merg mână-n mână cu excluderea de pe piața forței de muncă. Din acest motiv, întreruperile din cariera profesională și locurile de muncă precare, fenomene atât de frecvente în rândul femeilor, în special în rândul celor cu un nivel redus de calificare, au un efect negativ imediat, dar și pe termen mediu și lung.

5.3.4 Familiile monoparentale, văduvele, femeile cu handicap, victimele violenței de gen, femeile în vârstă și femeile imigrante sunt deosebit de afectate de reducerile bugetare și de criză și sunt expuse unui risc crescut de excludere socială, dată fiind lipsa de protecție și de ajutoare prin măsuri specifice.

5.4 „O agendă digitală pentru Europa”

5.4.1 Obiectivul este de a promova accesul la tehnologiile informației și în special a internetului și utilizarea acestora de către toți cetățenii europeni, în special prin programe care să sporească alfabetizarea digitală și accesibilitatea.

5.4.2 Pentru aceasta, statele membre vor trebui să elaboreze strategii pentru obținerea unui internet de înaltă viteză și să concentreze finanțarea publică, inclusiv cea din fondurile structurale, în domenii care nu sunt acoperite în totalitate de investiții private, și să promoveze punerea în funcțiune și utilizarea serviciilor online moderne (cum ar fi administrația electronică, servicii de sănătate online, locuința inteligentă, calificările digitale, securitatea)⁽¹⁵⁾.

5.4.3 CESE își manifestă îngrijorarea față de lipsa unor statistici defalcate pe sexe, întrucât fără ele nu se poate cunoaște situația femeilor din sectoarele profesionale legate de noile tehnologii, și nici nivelurile de utilizare a acestora din urmă. Ar fi important să se realizeze studii pertinente în vederea identificării situației femeilor, și în calitate de utilizatoare ale serviciilor, pentru a putea orienta într-un mod mai specific informația și formarea pe care le propune SE2020.

5.5 „O Uniune a inovării”

5.5.1 Printre alte acțiuni, această inițiativă are ca scop promovarea și consolidarea legăturilor dintre educație, întreprinderi, cercetare și inovare și va promova spiritul întreprinzător. Statele membre vor trebui să-și reformeze sistemele naționale și regionale de cercetare și dezvoltare pentru a-și stimula excelența și o specializare inteligentă, să acorde prioritate cheltuielilor pentru cunoaștere, să consolideze cooperarea dintre universități, cercetare și întreprinderi, să dispună de un număr suficient de absolvenți de științe matematice și inginerie și să-și concentreze eforturile asupra stimulării creativității, inovării și a spiritului întreprinzător.

5.5.2 Femeile pot și trebuie să joace un rol esențial în acest proces. În 2010, în jur de 60 % dintre diplomele universitare au fost obținute de femei și, cu toate acestea, acest lucru nu se oglindește în numărul de posturi pe care ele le ocupă pe piața forței de muncă. Pe de altă parte, femeile înființează în prezent o întreprindere din trei, reprezintă 13,7 % în cadrul consiliilor de administrație ale marilor întreprinderi care sunt cotate la bursă, și doar 3 % ocupă un post de președinte.

⁽¹⁴⁾ JO C 143, 22.5.2012, p. 88-93

⁽¹⁵⁾ JO C 318, 29.10.2011, p. 9-18

5.5.3 În majoritatea țărilor subzistă discriminarea orizontală de gen, după specializările de formare: știință, inginerie, matematică, tehnologie. Aceste studii reprezintă, în plus, un domeniu privilegiat pentru cooperarea dintre responsabilii mediului economic și ai cercetării, în special în cadrul masteratelor și al doctoratelor, la care femeile au un acces mai redus. Din acest motiv, CESE consideră că este indispensabil să se ia măsuri pentru eliminarea acestor obstacole.

5.5.4 Femeile sunt încă subreprezentate în categoriile decizionale din lumea științei, ca și în domeniul afacerilor și în cel al serviciilor. În cele mai înalte posturi din universități se află doar 18 % femei. Posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și alocarea fondurilor pentru cercetare trebuie să asigure progresul femeilor în acest domeniu și să servească la sporirea potențialului de dezvoltare durabilă a societății europene.

5.6 „O Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor”

5.6.1 Această inițiativă vizează adoptarea și punerea în aplicare a unei versiuni revizuite a Planului de acțiune pentru eficiență energetică și promovarea unui program important de utilizare eficientă a resurselor (sprijinirea IMM-urilor și a familiilor), prin utilizarea fondurilor structurale și de alt tip, pentru valorificarea noii finanțări prin sisteme deja existente și modele de succes pentru investiții inovatoare, ceea ce va promova schimbarea modelelor de consum și de producție.

5.6.2 Energia și mediul nu sunt chestiuni neutre: utilizarea energiei, accesul la apă potabilă, reciclarea, sursele de căldură pentru încălzirea și alimentarea gospodăriilor, respectarea mediului și protecția acestuia sunt tot atâtea exemple, printre altele, care demonstrează că în aceste domenii femeile joacă un rol esențial. Nu pot avea loc schimbări în modelele de consum fără elaborarea unor măsuri specifice care să plece de la o cunoaștere concretă a realității și să fie destinate în mod diferențiat unor grupuri distincte, și, în mod principal, femeilor.

5.6.3 Acest lucru a fost recunoscut de Consiliul EPSCO, în concluziile sale din iunie 2012, care au scos în evidență rolul esențial jucat de femei în dezvoltarea durabilă. CESE împărtășește concluziile Consiliului atunci când afirmă că femeile pot avea o influență hotărâtoare în luarea de decizii care privesc mediul, în special în cadrul politicii din domeniul schimbărilor climatice. Acest lucru reprezintă o nouă oportunitate pentru femei, care pot juca un rol-cheie și își pot îmbunătăți situația personală și economică cu ajutorul noii și emergentei economii ecologice, acesta fiind un sector vital pentru dezvoltare și crearea de locuri de muncă.

5.6.4 La nivelul întreprinderilor, discriminarea verticală în acest sector rămâne considerabilă. Deși în jur de 33 % dintre posturile de conducere sunt ocupate în prezent de femei, față de 31 % în 2001, majoritatea sunt în sectorul serviciilor și al

comerțului și în proporție mult mai mică în sectorul producției, construcțiilor sau energiei.

5.6.5 Există puține studii și date care să permită cunoașterea realității de gen și identificarea măsurilor de sporire a proporției de femei în dezvoltarea durabilă. CESE consideră important să se investească, dar și să se orienteze publicul pentru depășirea prejudecăților, să se găsească soluții și să se promoveze acțiuni pozitive, dat fiind că este vorba de un sector în creștere și că, dacă situația de plecare este discriminatorie, există riscul de a adânci în sânul societății diferențele și decalajele sociale.

5.6.6 Una dintre prioritățile Strategiei pentru egalitate este acțiunea în cadrul relațiilor externe ale UE, pe de o parte programele de cooperare cu regiunile vecine, din cadrul politicilor europene de vecinătate, în special în regiunea Euromed, și pe de altă parte intervenția UE în forumurile mondiale. Femeile imigrate din țări terțe, femeile migrante din Uniunea Europeană și cele provenind din țări învecinate au nevoie de o atenție deosebită. Este îngrijorător eșecul înregistrat la Rio+20 în materie de dezvoltare durabilă și de drepturi ale femeilor. În chestiuni critice, cum ar fi legătura dintre sănătate și drepturile sexuale și de reproducere, drepturile femeilor la proprietate și la moștenirea de terenuri, schimbările climatice și locurile de muncă ecologice nu s-a avansat deloc.

5.7 „O politică industrială în epoca mondializării”

5.7.1 Această inițiativă emblematică are un rol fundamental în ce privește punerea în aplicare a aspectelor privind integrarea dimensiunea de gen în Strategia pentru egalitate: transparența retribuțiilor, inițiativele în favoarea egalității retribuțiilor, măsuri de încurajare a femeilor pentru a desfășura profesii netradiționale, sunt doar câteva dintre acțiunile-cheie pe care le propune strategia și care sunt în concordanță și în sinergie cu această inițiativă.

5.7.2 În Europa, diferența salarială între bărbați și femei se ridică la 17 %, cu o variație de între 5 % și 31 %, în funcție de stat. Există diverși factori interconectați care stau la originea acestei situații: valoare mai mică a muncii din sectoarele cu puternică prezență feminină, o discriminare profesională puternică, întreruperi ale carierei din diverse motive, printre altele. Această situație se agravează în condițiile crizei.

5.7.3 Decalajul dintre rata de ocupare și salarii s-a redus în unele cazuri, dar, din păcate, acest lucru n-a fost provocat de un progres în domeniul ocupării forței feminine și al salariilor acestora, ci de reducerea cererii în sectoarele dominate de bărbați (construcții, producție, financiar), ca efect direct al crizei. CESE reamintește că dispozițiile TFUE stabilesc printre obiectivele construcției europene cel de „îmbunătățire a condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres”⁽¹⁶⁾, ceea ce este valabil pentru toți.

⁽¹⁶⁾ Articolul 151 din TFUE.

5.7.4 CESE consideră că sunt necesare măsuri de relansare pentru creșterea acestor sectoare aflate în dificultate și, în mod paralel, măsuri de combatere a discriminării profesionale, în special pentru sporirea participării femeilor în domeniul științific, tehnologic, ingineresc și al matematicii. Iar, pe de altă parte, sunt necesare măsuri pentru îmbunătățirea recunoașterii sectoarelor cu mare participare feminină, cum ar fi munca casnică, serviciile de sănătate și îngrijirea persoanelor.

6. Dimensiunea de gen în planurile naționale de reformă și în semestrul european

6.1 Semestrul european de coordonare a politicii este noul instrument conceput de statele membre pentru monitorizarea punerii în aplicare a SE2020. Pactul european pentru egalitate de gen recomandă includerea unei perspective de gen și promovarea unor politici de egalitate de gen în dezvoltarea și punerea în aplicare a planurilor naționale de reformă. De asemenea, invită Comisia și Consiliul să aplice dimensiunea de gen în Analiza anuală a creșterii, în concluziile și recomandările naționale pe țară (RNT).

6.2 În aprilie 2012, douăsprezece state membre au primit recomandări naționale specifice incluzând dimensiunea de gen

în planurile naționale de acțiune. Comisia a recomandat și CESE sprijină reformele concrete în următoarele domenii: consolidarea participării femeilor pe piața forței de muncă, îmbunătățirea disponibilității și a calității serviciilor de grădinițe și de școli deschise toată ziua, asistența acordată persoanelor în vârstă, inclusiv pentru îngrijirea și asistența acordată altor persoane dependente.

6.3 Majoritatea recomandărilor vizează creșterea ratei de ocupare a femeilor, dar nu țin seama de barierele din calea garantării unui loc de muncă de calitate în ce privește remunerarea, condițiile de muncă și a egalizării responsabilității familiale față de bărbați. O singură țară, Austria, a primit recomandarea de a reduce decalajul de salariu dintre bărbați și femei, în ciuda faptului că acesta există în toate statele membre.

6.4 CESE consideră îngrijorătoare unele recomandări care ar putea avea un efect negativ asupra egalității de gen: cele care privesc reforma sistemelor de pensii, propunerile de revizuire a mecanismelor de ajustare a salariilor și a pensiilor, creșterea vârstei de pensionare, fără a se ține seama de anii de viață sănătoasă, propunerea de introducere a unor stimulente fiscale pentru al doilea venit al unui cuplu.

Bruxelles, 17 ianuarie 2013

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Staffan NILSSON
