

Marti, 3 octombrie 2017

P8_TA(2017)0364

Capacitatea economică a femeilor în sectoarele publice și private din UE

Rezoluția Parlamentului European din 3 octombrie 2017 referitoare la capacitatea economică a femeilor în sectoarele publice și private din UE (2017/2008(INI))

(2018/C 346/02)

Parlamentul European,

- având în vedere articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană,
- având în vedere articolele 8, 10, 153 alineatul (1), 153 alineatul (2) și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
- având în vedere articolele 23 și 33 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,
- având în vedere Directiva nr. 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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 ⁽¹⁾,
- având în vedere Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului ⁽²⁾,
- având în vedere Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează ⁽³⁾ (Directiva privind concediul de maternitate),
- având în vedere propunerea din 2 iulie 2008 a Comisiei de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală (COM(2008)0426),
- având în vedere poziția sa din 2 aprilie 2009 referitoare la propunerea de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală ⁽⁴⁾,
- având în vedere propunerea Comisiei din 3 octombrie 2008 de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei privind concediul de maternitate (COM(2008)0637),
- având în vedere poziția sa adoptată în primă lectură la 20 octombrie 2010 în vederea adoptării unei directive a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și măsuri menite să ajute lucrătoarele să-și reconcilieze viața profesională cu viața de familie ⁽⁵⁾,
- având în vedere Directiva 2013/62/UE a Consiliului din 17 decembrie 2013 de modificare a Directivei 2010/18/UE de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES, ca urmare a modificării statutului Mayotte în raport cu Uniunea Europeană ⁽⁶⁾,

⁽¹⁾ JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

⁽²⁾ JO L 180, 15.7.2010, p. 1.

⁽³⁾ JO L 348, 28.11.1992, p. 1.

⁽⁴⁾ JO C 137 E, 27.5.2010, p. 68.

⁽⁵⁾ JO C 70 E, 8.3.2012, p. 163.

⁽⁶⁾ JO L 353, 28.12.2013, p. 7.

Marți, 3 octombrie 2017

- având în vedere propunerea Comisiei din 14 noiembrie 2012 de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe (Directiva privind femeile în consiliile de administrație) (COM(2012)0614),
- având în vedere poziția sa adoptată în primă lectură la 20 noiembrie 2013 în vederea adoptării unei directive a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe ⁽¹⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 12 martie 2013 referitoare la eliminarea stereotipurilor de gen în UE ⁽²⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 12 septembrie 2013 privind aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei, pentru muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală ⁽³⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 20 mai 2015 referitoare la concediul de maternitate ⁽⁴⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 28 aprilie 2016 referitoare la femeile care desfășoară activități casnice și femeile care asigură servicii de îngrijire în UE ⁽⁵⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 12 mai 2016 referitoare la aplicarea Directivei 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE ⁽⁶⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 26 mai 2016 referitoare la sărăcie – o perspectivă de gen ⁽⁷⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 13 septembrie 2016 referitoare la crearea unor condiții pe piața forței de muncă favorabile echilibrului dintre viața profesională și cea privată ⁽⁸⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 15 septembrie 2016 referitoare la aplicarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă („Directiva privind egalitatea de tratament la încadrarea în muncă”) ⁽⁹⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 8 octombrie 2015 referitoare la aplicarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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 ⁽¹⁰⁾,
- având în vedere recomandarea sa din 14 februarie 2017 adresată Consiliului privind prioritățile UE pentru cea de a 61-a sesiune a Comisiei ONU pentru statutul femeilor ⁽¹¹⁾,
- având în vedere rezoluția sa din 14 martie 2017 referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană 2014-2015 ⁽¹²⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 4 aprilie 2017 referitoare la femei și rolul lor în zonele rurale ⁽¹³⁾,

⁽¹⁾ JO C 436, 24.11.2016, p. 225.

⁽²⁾ JO C 36, 29.1.2016, p. 18.

⁽³⁾ JO C 93, 9.3.2016, p. 110.

⁽⁴⁾ JO C 353, 27.9.2016, p. 39.

⁽⁵⁾ Texte adoptate, P8_TA(2016)0203.

⁽⁶⁾ Texte adoptate, P8_TA(2016)0226.

⁽⁷⁾ Texte adoptate, P8_TA(2016)0235.

⁽⁸⁾ Texte adoptate, P8_TA(2016)0338.

⁽⁹⁾ Texte adoptate, P8_TA(2016)0360.

⁽¹⁰⁾ Texte adoptate, P8_TA(2015)0351.

⁽¹¹⁾ Texte adoptate, P8_TA(2017)0029.

⁽¹²⁾ Texte adoptate, P8_TA(2017)0073.

⁽¹³⁾ Texte adoptate, P8_TA(2017)0099.

Marti, 3 octombrie 2017

- având în vedere concluziile Consiliului din 19 iunie 2015 privind „Oportunități egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește veniturile: Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile”,
- având în vedere Pactul european pentru egalitatea de gen (2011-2020) adoptat în concluziile Consiliului din 7 martie 2011 ⁽¹⁾,
- având în vedere recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (2014/124/EU) ⁽²⁾,
- având în vedere inițiativa Comisiei Europene din decembrie 2015, intitulată „Foaie de parcurs: Un nou început pentru a rezolva problemele legate de echilibrul între viața profesională și viața personală pentru familiile care muncesc”, precum și consultarea opiniei publice și a părților interesate pe această temă,
- având în vedere Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului, primul set de orientări privind afacerile și drepturile omului la nivel mondial, care au fost susținute fără echivoc de toate statele membre ale ONU la reuniunea Consiliului ONU pentru Drepturile Omului la 16 iunie 2011; având în vedere Comunicarea Comisiei din 25 octombrie 2011 privind responsabilitatea socială a întreprinderilor (COM(2011)0681), care încurajează statele membre ale UE să adapteze Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului la contextul lor național,
- având în vedere comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017 intitulată „Instituirea unui pilon european al drepturilor sociale” (COM(2017)0250),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017 intitulată „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează” (COM(2017)0252),
- având în vedere Strategia Grupului Băncii Europene de Investiții privind egalitate de gen și capacitatea economică a femeilor,
- având în vedere documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat din 3 decembrie 2015 intitulat „Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019”, (SWD(2015)0278), în special capitolul 3.1, „Creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală a femeilor și bărbaților”,
- având în vedere raportul Comisiei pe 2017 privind egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană și în special capitolul 1 dedicat creșterii participării femeilor pe piața muncii și independenței economice egale, precum și capitolul 2 privind reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensie dintre femei și bărbați,
- având în vedere rapoartele Fundației europene pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă (Eurofund) intitulate: „Diferențele de gen în încadrarea în muncă: provocări și soluții” (2016), „Echilibrul dintre viața profesională și cea privată: crearea unor soluții pentru toți” (2016), „Partenerii sociali și egalitatea de gen în Europa” (2014) și „Evoluții ale vieții profesionale în Europa: analiza anuală EurWORK” (2014 și 2015), precum și cel de al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă (EWCS) (2016),
- având în vedere Convenția OIM din 1951 privind remunerarea egală, Convenția OIM 1994 privind munca cu fracțiune de normă, Convenția OIM din 1996 privind munca la domiciliu, Convenția OIM din 2000 privind protecția maternității și Convenția OIM din 2011 privind lucrătorii domestici,
- având în vedere Concluziile convenite la 24 martie 2017 cu ocazia celei de a 61-a sesiuni a Comisiei Organizației Națiunilor Unite pentru statutul femeii (CSW), intitulate „Capacitatea economică a femeilor într-o lume profesională în schimbare”,

⁽¹⁾ a 3073-a reuniune a Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori, Bruxelles, 7 martie 2011.

⁽²⁾ JO L 69, 8.3.2014, p. 112.

Marți, 3 octombrie 2017

- având în vedere raportul Grupului la nivel înalt al Secretarului General al ONU pentru capacitarea economică a femeilor, din septembrie 2016, intitulat: „Apel la acțiune pentru egalitatea de gen și capacitarea economică a femeilor”
 - având în vedere Platforma de acțiune de la Beijing și Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW),
 - având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen și avizul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A8-0271/2017),
- A. întrucât UE și-a asumat angajamentul de a promova egalitatea de gen și de a asigura integrarea dimensiunii de gen în toate acțiunile sale;
- B. întrucât participarea egală a femeilor pe piața forței de muncă și în procesul decizional economic reprezintă condiții prealabile pentru capacitarea femeilor, dar și consecințe ale acestora;
- C. întrucât, în întreaga UE, femeile rămân considerabil subreprezentate pe piața forței de muncă și în funcțiile de conducere, rata globală a ocupării forței de muncă în rândul femeilor fiind în continuare cu aproape 12 % mai mică decât cea a bărbaților;
- D. întrucât printre barierele principale în calea capacitării economice a femeilor se numără norme sociale nefavorabile, legi discriminatorii sau lipsa protecției legale, distribuția inegală a activităților casnice și de îngrijire neremunerate între femei și bărbați, precum și lipsa de acces la bunuri financiare, digitale și la proprietăți; întrucât aceste bariere pot fi exacerbate și mai mult de discriminarea intersecțională⁽¹⁾, cum ar fi discriminarea pe motive de rasă și etnie, religie, dizabilitate, sănătate, identitate de gen, orientare sexuală și/sau condiții socioeconomice;
- E. întrucât barierele structurale din calea capacitării economice a femeilor sunt rezultatul unor forme multiple și intersecționale de inegalități, stereotipuri și discriminări în sfera privată și în cea publică;
- F. întrucât capacitarea economică a femeilor este o chestiune de dreptate, dar și de inteligență, în primul rând pentru că este o dimensiune esențială a egalității de gen și astfel o chestiune de drepturi fundamentale ale omului și pentru că o participare mai mare a femeilor la piața muncii contribuie la dezvoltarea economică durabilă la toate nivelurile societății; întrucât firmele care valorizează și capacitează femeile să participe pe deplin la piața forței de muncă și la procesele decizionale sunt mai prospere și contribuie la o mai mare productivitate și creșterea economică; întrucât datele Institutului European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) indică faptul că îmbunătățirile în materie de egalitate de gen ar genera până în 2050 până la 10,5 milioane de locuri de muncă suplimentare în UE, că rata de ocupare a UE ar atinge aproape 80 % și că PIB-ul pe cap de locuitor al UE ar putea crește între 6,1 % și 9,6 % și ar încuraja creșterea cu 15 % până la 45 % în statele membre până în 2050;
- G. întrucât Strategia Europa 2020 stabilește printre obiectivele specifice ale UE realizarea unei rate de ocupare a forței de muncă de 75 % în rândul bărbaților și al femeilor până în 2020 și, în special, eliminarea disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă; întrucât vor fi necesare eforturi coordonate pentru a facilita participarea femeilor pe piața forței de muncă;
- H. întrucât, la sfârșitul anului 2015, Comisia Europeană a lansat Planul de acțiune privind egalitatea de gen 2016-2020, drepturile economice și capacitarea femeilor reprezentând unul dintre cele patru „domenii esențiale” de acțiune;

⁽¹⁾ Grup la nivel înalt al ONU privind capacitarea economică a femeilor: „Să nu lăsăm pe nimeni în urmă: apel la acțiune pentru egalitatea de gen și capacitarea economică a femeilor” (septembrie 2016).

Marti, 3 octombrie 2017

- I. întrucât „reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensie dintre femei și bărbații, și prin urmare, reducerea sărăciei în rândul femeilor” reprezintă unul dintre domeniile prioritare stabilite de Comisie în documentul său intitulat „Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019”;
- J. întrucât în cadrul celor 17 obiective de dezvoltare durabile (ODD) sunt stabilite obiective privind capacitatea economică a femeilor;
- K. întrucât echilibrul efectiv între viața profesională și cea personală are un impact pozitiv asupra progresului către un model în care femeile și bărbații câștigă în mod egal și își împart și sarcinile de îngrijire precum și asupra sănătății și promovează un mediu economic incluziv, creșterea economică, competitivitatea, participarea globală la piața forței de muncă, egalitatea de gen, reducerea riscului de sărăcie și solidaritatea între generații, și de asemenea contribuie la soluționarea problemelor unei societăți în curs de îmbătrânire;
- L. întrucât, conform datelor Eurostat, în UE, 31,5 % dintre femeile care lucrează, comparativ cu doar 8,2 % dintre bărbați care lucrează desfășoară o activitate cu fracțiune de normă și întrucât puțin peste 50 % dintre femei lucrează cu normă întreagă, comparativ cu 71,2 % dintre bărbați, reprezentând un decalaj al ratei de ocupare a forței de muncă cu normă întreagă de 25,5 %; întrucât responsabilitățile de îngrijire reprezintă motivele care stau la baza inactivității economice pentru aproape 20 % dintre femeile inactive, în timp ce acest lucru este valabil doar pentru mai puțin de 2 % dintre bărbații inactivi economic; întrucât responsabilitățile de îngrijire și dificultățile care rezultă din combinarea vieții profesionale cu viața de familie cresc probabilitatea ca femeile să muncească cu fracțiune de normă sau să fie inactive economic decât bărbații, ceea ce are un impact negativ asupra venitului din salarii și pensii;
- M. întrucât majoritatea beneficiarilor de îngrijire sunt, în general, copii, persoane în vârstă și membri cu dizabilități ai familiei îngrijitorilor neremunerați;
- N. întrucât femeile desfășoară de cel puțin două ori și jumătate mai multe activități casnice și de îngrijire neremunerate decât bărbații;
- O. întrucât maternitatea nu ar trebui considerată un obstacol în calea dezvoltării profesionale a femeilor și, în consecință, a emancipării lor;
- P. întrucât femeile și bărbații au drepturi și obligații egale în calitate de părinți (cu excepția convalescenței după naștere) și ținând cont de faptul că sarcina creșterii copiilor ar trebui să se împartă și, prin urmare, nu ar trebui să revină exclusiv mamelor;
- Q. întrucât, în 2015, rata medie de ocupare a femeilor cu un copil sub vârsta de șase ani a fost cu aproape 9 % mai mică decât cea a femeilor fără copii mici și întrucât, în unele state membre, diferența a depășit 30 %;
- R. întrucât maternitatea și calitatea de părinte nu sunt motive acceptabile de discriminare împotriva femeilor în ceea ce privește accesul și rămânerea pe piața forței de muncă;
- S. întrucât ar trebui stabilit un cadru de cartografiere a salariilor accesibil publicului, inclusiv colectarea datelor, pentru a elimina diferența de remunerare între bărbați și femei, făcând presiuni asupra sectoarelor publice și private pentru a-și analiza structurile de salarizare și pentru a rectifica diferențele de gen găsite și are potențialul de a crea o „cultură a conștientizării” în care diferențele de remunerare într-un sector sau o întreprindere sunt inacceptabile social;
- T. întrucât s-a constatat că sistemul de cote îmbunătățește performanța întreprinderilor private și stimulează creșterea economică generală și, în plus, determină o mai bună folosire a talentelor la nivelul forței de muncă;

Marți, 3 octombrie 2017

- U. întrucât egalitatea de gen și diversitatea în reprezentarea lucrătorilor la nivelul consiliilor de administrație în întreprinderi reprezintă un principiu democratic de bază, cu efecte economice pozitive, printre care procesul decizional strategic incluziv și reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați;
- V. întrucât studiile OCDE au arătat că întreprinderile cu un număr mai mare de femei în consiliile de administrație au o rentabilitate mai mare comparativ cu cele care au exclusiv bărbați în consiliile de administrație;
- W. întrucât sectoarele sau rolurile dominate de femei se caracterizează de regulă prin salarii mai mici decât alte sectoare sau roluri comparabile care sunt dominate de bărbați, acestea constituind o componentă a diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați, care se ridică în prezent la 16 %, respectiv, 40 %;
- X. întrucât OIM a elaborat un cadru în care locurile de muncă sunt evaluate în funcție de patru factori: calificările, efortul, responsabilitatea și condițiile de lucru, ele fiind ponderate în funcție de importanța lor pentru societate sau pentru organizația în cauză;
- Y. întrucât partenerii sociali ar putea consolida capacitatea economică a femeilor prin negociere colectivă, promovând remunerarea egală a bărbaților și femeilor, investind în echilibrul dintre viața profesională și cea personală, încurajând dezvoltarea carierei femeilor în întreprinderi și oferind informații și educație în domeniul drepturilor lucrătorilor;
- Z. întrucât s-a dovedit că inegalitățile salariale sunt mai mici dacă negocierea colectivă este puternică ⁽¹⁾,
- AA. întrucât, în conformitate cu Eurostat, 24,4 % dintre femeile din UE sunt expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială, în timp ce mamele singure, femeile de peste 55 de ani și femeile cu dizabilități sunt expuse îndeosebi riscului de șomaj și de inactivitate pe piața muncii;
- AB. întrucât aplicarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor (Convenția de la Istanbul) este o condiție prealabilă pentru capacitatea femeilor și, prin urmare, pentru egalitatea de gen; întrucât violența de gen reprezintă o formă inacceptabilă de discriminare și o încălcare a drepturilor fundamentale, pentru că nu afectează numai sănătatea și starea de bine a femeilor, ci și accesul acestora la un loc de muncă, afectând astfel în mod negativ independența lor financiară și economia în general; întrucât violența împotriva femeilor reprezintă unul dintre principalele obstacole în calea egalității de gen, în timp ce educația are potențialul de a reduce riscul de violență de gen; întrucât capacitatea socială și economică ulterioară a femeilor poate ajuta femeile să scape de situațiile de violență; întrucât violența și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală și sexismul, au consecințe negative grave pentru toți lucrătorii afectați, colegii și familiile acestora, precum și a organizațiilor în care lucrează, dar și pentru societate în ansamblu și pot fi considerate parțial responsabile de faptul că femeile părăsesc câmpul muncii;
- AC. întrucât violența economică reprezintă o formă de violență de gen care apare în viața cotidiană a femeilor, împiedică femeile să își exercite dreptul la libertate, reproduce inegalitatea de gen și neglijează rolul femeilor în societate în general;
- AD. întrucât numeroase studii au arătat în mod clar că reducerile din sectorul public au avut un impact negativ enorm asupra femeilor, asupra capacității lor economice și asupra egalității de gen;
- AE. întrucât educația, calificările și dobândirea de competențe sunt esențiale pentru capacitatea femeilor la nivel social, cultural și economic, iar oportunitățile de educație sunt recunoscute ca fiind elemente de bază în combaterea inegalităților, cum ar fi subreprezentarea în posturile de decizie și în pozițiile manageriale, în inginerie și în știință, îmbunătățind astfel capacitatea economică a femeilor și a fetelor;

⁽¹⁾ A se vedea: „Confederația Europeană a Sindicatelor”, „Negocierea colectivă: instrumentul nostru puternic pentru eliminarea inegalităților dintre femei și bărbați” (2015).

Marți, 3 octombrie 2017

AF. întrucât digitalizarea are efecte pozitive în ceea ce privește crearea unor noi oportunități de angajare, stimulând o evoluție constructivă către modele de lucru mai flexibile, în special pentru integrarea și reintegrarea femeilor pe piața forței de muncă, precum și în crearea unui echilibru mai bun între activitățile de îngrijire și viața profesională atât pentru femei, cât și pentru bărbați,

I. Considerații generale

1. consideră că participarea și capacitatea economică a femeilor sunt esențiale pentru consolidarea drepturilor lor fundamentale, permițând femeilor să dobândească independență economică, să-și exercite influența în societate și să aibă control asupra propriilor vieți, spargând plafoanele de sticlă care le împiedică să fie tratate egal cu bărbații în viața profesională; încurajează, așadar, capacitatea economică a femeilor prin mijloace financiare și politice;

2. subliniază că consolidarea drepturilor femeilor și capacitatea economică a femeilor presupun că trebuie să se soluționeze raporturile inegale de putere dintre femei și bărbați, adânc înrădăcinate, care dau naștere la discriminare și violență împotriva femeilor, fetelor, dar și a persoanelor LGBTI, și că structurile de putere între genuri interacționează cu alte forme de discriminare și inegalități, cum ar fi cele bazate pe rasă, dizabilitate, vârstă și identitate de gen;

3. invită Comisia și statele membre să asigure tuturor egalitatea și nediscriminarea la locul de muncă;

4. invită statele membre să aplice integral atât Directiva privind egalitatea de tratament, cât și Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă; invită Comisia să asigure o mai bună aplicare a acestor directive;

5. subliniază că ratele scăzute de ocupare a femeilor și excluderea femeilor de pe piața forței de muncă au un impact negativ asupra capacității economice a femeilor; subliniază că costurile economice anuale totale ale ratei scăzute de ocupare a femeilor, luând în considerare veniturile pierdute, contribuțiile de ajutor social pierdute și costurile suplimentare pentru finanțele publice, au reprezentat 2,8 % din PIB-ul UE sau 370 de miliarde EUR în 2013, conform estimărilor Eurofund, în timp ce costurile excluderii unei femei de pe piața forței de muncă sunt estimate între 1,2 și 2 milioane EUR, în funcție de nivelul ei de educație;

6. subliniază că capacitatea economică a femeilor și egalitatea de șanse de pe piața forței de muncă sunt în primul rând esențiale pentru femei în mod individual, dar sunt totodată utile pentru creșterea economică a Uniunii Europene, având un impact pozitiv asupra PIB-ului, asupra incluziunii și a competitivității întreprinderilor, contribuind totodată la soluționarea problemelor legate de îmbătrânirea demografică din UE; subliniază că, potrivit unui studiu din 2009, PIB-ul UE ar putea crește teoretic cu aproape 27 %, dacă pe piața muncii ar exista un echilibru deplin între bărbați și femei;

II. Acțiuni și instrumente pentru îmbunătățirea capacității economice a femeilor

Un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală

7. remarcă faptul că, drept răspuns la solicitarea Parlamentului de a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată, Comisia a înaintat propuneri nelegislative și o propunere legislativă care creează mai multe tipuri de concediu pentru a face față provocărilor secolului 21; subliniază că propunerile formulate de Comisie reprezintă un bun prim pas în satisfacerea așteptărilor cetățenilor europeni, deoarece vor permite femeilor și bărbaților să-și împartă responsabilitățile profesionale, familiale și sociale în mod mai uniform, mai ales în ceea ce privește îngrijirea persoanelor aflate în întreținere și îngrijirea copiilor; invită toate instituțiile să implementeze acest pachet cât mai curând cu putință;

8. invită statele membre să îmbunătățească protecția împotriva discriminării și concedierii ilegale legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și să asigure accesul la justiție și la acțiunile în instanță; invită Comisia Europeană să intensifice monitorizarea, transpunerea și implementarea legislației UE împotriva discriminării, să lanseze proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor când este necesar și să promoveze îndeplinirea acestora prin măsuri precum includerea de campanii de informare care să facă mai bine cunoscute drepturile legale la egalitatea de tratament;

9. subliniază că remunerația și contribuțiile la sistemul de securitate socială ar trebui să continue să fie plătite în perioadele de concediu;

Marți, 3 octombrie 2017

10. invită statele membre să garanteze concediul de odihnă pentru părinții copiilor cu dizabilități, acordând o atenție specială mamei singure și pe baza unei analize a celor mai bune practici;
11. îndeamnă statele membre să investească în facilități informale de învățare centrată pe joc după programul școlar, care ar putea oferi sprijin pentru copii după programul de școală și de creșă, în special, ca o modalitate de a soluționa discrepanțele dintre programul școlilor și cel al întreprinderilor;
12. insistă că realizarea obiectivelor de la Barcelona și introducerea de obiective în materie de îngrijire pentru persoanele dependente și cele care îmbătrânesc, care includ și structuri și servicii de îngrijire a copiilor și de îngrijire accesibile, de calitate și la prețuri rezonabile, precum și politici privind traiul independent pentru persoanele cu dizabilități, sunt indispensabile pentru ca statele membre să poată îndeplini obiectivele Strategiei Europa 2020; reamintește că investițiile în infrastructura socială, cum ar fi îngrijirea copiilor, nu au doar efecte considerabile asupra ocupării forței de muncă, ci și generează venituri suplimentare semnificative pentru sectorul public în ceea ce privește impozitele pe salarii și economiile realizate în materie de asigurări de șomaj; subliniază, în acest sens, că este necesar ca structurile de îngrijire a copiilor să fie disponibile peste tot în zonele rurale și încurajează statele membre să promoveze investiții servicii de îngrijire de calitate, accesibile, la prețuri rezonabile și pe tot parcursul vieții, inclusiv pentru copii, persoane dependente și persoane în vârstă; crede că ar trebui ca serviciile de îngrijire adecvată a copiilor ar trebui să fie pusă la dispoziție la prețuri rezonabile, pentru a le permite părinților să aibă acces la oportunități educaționale pe tot parcursul vieții;
13. subliniază rolul esențial al serviciilor publice de înaltă calitate, în special pentru femei; subliniază importanța accesului universal la servicii publice de înaltă calitate, la prețuri accesibile, situate într-o locație convenabilă și bazate pe cerere, ca instrument de garantare a capacității economice a femeilor;
14. observă incoerența existentă între realizările statelor membre și obiectivele stabilite în cadrul obiectivelor de la Barcelona și îndeamnă Comisia să monitorizeze îndeaproape măsurile întreprinse de statele membre pentru a-și îndeplini obligațiile;
15. este convins că implicarea bărbaților în responsabilitățile de îngrijire reprezintă o condiție preliminară pentru schimbarea stereotipurilor tradiționale legate de rolurile de gen; consideră, de asemenea, că ambele genuri și întreaga societate vor avea de câștigat dacă are loc o distribuție mai echitabilă a muncii neplătite și dacă concediul de îngrijire este luat mai echitabil de către bărbați și femei; este convins că un model egalitar în termen de venituri și de responsabilități familiale este cel mai eficient mod de a obține egalitatea de gen în toate domeniile vieții;
16. invită statele membre să continue politicile specifice și active din domeniul ocupării forței de muncă și al formării pentru a sprijini revenirea la locul de muncă a femeilor care și-au întrerupt cariera pentru a avea grijă de persoane dependente;
17. subliniază că un echilibru mai bun între viața profesională și o mai mare egalitate între femei și bărbați sunt esențiale pentru capacitarea femeilor; subliniază că un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală ar asigura o repartizare mai echitabilă a muncii remunerată și neremunerată, ar mări participarea femeilor la piața forței de muncă și, în consecință, ar reduce diferențele de remunerare și de pensii între femei și bărbați;
18. subliniază importanța unor condiții de muncă bune și sigure, care să le permită femeilor și bărbaților să-și concilieze viața profesională cu viața personală și invită Comisia și statele membre să promoveze consolidarea drepturilor lucrătorilor, negocierile colective și o egalitate de gen mai mare;
19. încurajează ferm promovarea individualizării dreptului la forme de concediu, netransferabilitatea între părinți a dreptului la concediu pentru creșterea copilului și distribuția egală a sarcinilor legate de îngrijire între ambii părinți pentru a realiza o conciliere între viața profesională și cea personală între femei și bărbați;
20. invită Comisia să finanțeze studii privind analiza dimensiunii și valorii muncii neremunerată de îngrijire familială prestată de femei și bărbați, precum și a numărului mediu de ore petrecute pentru munca remunerată și neremunerată, în special în ceea ce privește persoanele în vârstă, îngrijirea copiilor și persoanele cu dizabilități;

Marti, 3 octombrie 2017

21. cere dezvoltarea unui cadru juridic pentru modelele flexibile de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați, însoțite de o protecție socială adecvată, pentru a face mai ușoară menținerea unui echilibru între responsabilitățile personale și cele profesionale; consideră, în același timp, că drepturile lucrătorilor și dreptul la un loc de muncă sigur trebuie să prevaleze în fața oricărei creșteri a flexibilității pe piața forței de muncă, astfel încât să se asigure că flexibilitatea nu determină forme nesigure, precare sau nedorite de muncă și de angajare și nu subminează standardele de muncă care în prezent vizează mai mult femeile decât bărbații, prin ocuparea precară a forței de muncă înțelegându-se angajare care nu respectă legislația și standardele UE, naționale sau internaționale sau care nu oferă resurse suficiente pentru o viață decentă și o protecție socială adecvată, cum ar fi ocuparea discontinuă, majoritatea contractelor temporare, contractele cu zero ore sau munca involuntară cu fracțiune de normă; subliniază, de asemenea, necesitatea de a crea condiții care să garanteze dreptul de a reveni de la munca voluntară cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă;

Remunerație egală pentru muncă egală de valoare egală și cartografierea salariilor

22. reamintește că principiul remunerației egale pentru lucrătorii și lucrătoarele pentru muncă egală sau muncă de valoare egală este consacrat în tratatul și definit la articolul 157 din TFUE și trebuie aplicat efectiv de către statele membre; insistă, în acest context, ca recomandarea Comisiei referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență să fie folosită pentru a monitoriza atent situația din statele membre și pentru a întocmi rapoarte privind progresele înregistrate, inclusiv cu sprijinul partenerilor sociali, și încurajează statele membre și Comisia să stabilească și să implementeze politicile relevante în conformitate cu această recomandare în vederea eliminării diferenței de remunerare dintre femei și bărbați;

23. invită statele membre și firmele să respecte egalitatea de remunerare și să introducă măsuri cu caracter obligatoriu vizând transparență în remunerare pentru a crea metode prin care firmele să soluționeze problema diferențelor de gen în remunerare, inclusiv prin audituri salariale și includerea egalității de remunerare în negocierile colective; subliniază importanța furnizării unei instruiți adecvate a personalului autorităților naționale, regionale și locale și al organismelor de verificare a aplicării legii, precum și a inspectorilor de muncă cu privire la legislația împotriva discriminării și jurisprudența în domeniu;

24. subliniază că trebuie recunoscută și reevaluată munca din sectoarele tradițional feminine, cum ar fi sănătatea, asistența socială și învățământul, comparativ cu munca din sectoarele tradițional masculine;

25. își exprimă convingerea că realizarea egalității de remunerare între lucrătorii și lucrătoarele pentru muncă egală și muncă de valoare egală necesită un cadru clar pentru instrumentele de evaluare specifică a locurilor de muncă, cu indicatori comparabili, pentru a evalua „valoarea” în locurile de muncă sau în sectoarele de activitate;

26. reamintește că, în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective, cum ar fi cerințele educaționale, profesionale și de formare profesională, aptitudini, eforturi și responsabilitate, munca realizată și natura sarcinilor implicate;

27. subliniază importanța principiului neutralității de gen în sistemele de evaluare și de clasificare a locurilor de muncă, atât în sectorul public, cât și în cel privat; salută eforturile statelor membre de a promova politici care să împiedice discriminarea la recrutare și le încurajează să promoveze CV-urile în care nu se specifică genul pentru a descuraja prejudecățile de gen ale întreprinderilor și administrației publice în timpul procesului de recrutare; invită Comisia să analizeze posibilitatea elaborării unui CV Europass anonimizat; propune ca statele membre să elaboreze programe pentru combaterea stereotipurilor sociale și de gen, în special în rândul celor tineri, ca o modalitate de a preveni clasificarea profesională a locurilor de muncă care restricționează frecvent accesul femeilor la cele mai bine plătite funcții și locuri de muncă;

Marți, 3 octombrie 2017

Echilibrul de gen în sectorul public și privat

28. consideră că în sectorul public cotele de gen pot fi necesare atunci când instituțiile publice nu își îndeplinesc responsabilitatea de a asigura o reprezentare echitabilă și, prin urmare, ar putea îmbunătăți legitimitatea democratică a instituțiilor decizionale;
29. constată că folosirea cotelor de gen și a listelor cu alternanță bărbat/femeie în procesul decizional politic s-a dovedit instrumentul cel mai eficient pentru abordarea discriminării și a dezechilibrelor de putere între femei și bărbați și pentru îmbunătățirea reprezentării democratice în organismele de luare a deciziilor politice;
30. invită Comisia să îmbunătățească colectarea, analiza și difuzarea unor date exhaustive, comparabile, fiabile și actualizate în mod regulat cu privire la participarea femeilor la procesele decizionale;
31. invită instituțiile UE să încurajeze participarea femeilor la procesul electoral european, prin introducerea de liste echilibrate din punct de vedere al genului în cadrul următoarei revizuirii a legii electorale europene;
32. cere din nou Consiliului să adopte rapid o directivă privind echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă, ca un prim pas important pentru reprezentarea egală în sectoarele publice și private și remarcă faptul că s-a constatat că consiliile de administrație care au mai multe femei au îmbunătățit rezultatelor firmelor private; remarcă totodată că cele mai evidente progrese (de la 11,9 % în 2010 la 22,7 % în 2015) s-au înregistrat în statele membre în care a fost adoptată o legislație cu caracter obligatoriu privind cotele de gen consiliile de administrație ⁽¹⁾; îndeamnă Comisia să mențină presiunea asupra statelor membre pentru a se ajunge la un acord;

Planurile pentru egalitatea de gen

33. ia act de faptul că Comisia sprijină adoptarea planurilor pentru egalitatea de gen prin organizații care fac cercetare și organizații care finanțează cercetarea;
34. observă că planurile pentru egalitatea de gen la nivelul întreprinderii sau al unui sector pot conține multiple măsuri în domeniul resurselor umane care să vizeze recrutarea, remunerarea, promovarea, formarea profesională și echilibrul dintre viața profesională și cea privată; că aceste planuri includ frecvent măsuri concrete, cum ar fi folosirea limbajului neutru din perspectiva genului, prevenirea hărțuirii sexuale, numirea de membri aparținând genului subreprezentat în pozițiile de conducere, munca cu timp parțial și implicarea taților în îngrijirea copiilor și că în statele membre există o varietate de abordări în introducerea obligatorie a unor astfel de măsuri;
35. recunoaște că adoptarea unor planuri pentru egalitatea de gen și a unor audituri de gen în sectorul privat poate promova o imagine pozitivă a întreprinderilor, favorabilă echilibrului între viața profesională și cea privată și contribuie la creșterea motivației salariaților și la reducerea schimbărilor de personal; prin urmare, invită Comisia să încurajeze societățile care au peste 50 de angajați să negocieze planuri pentru egalitate de gen cu partenerii sociali, pentru a consolida egalitatea de gen și combaterea discriminării la locul de muncă; cere să se includă în planurile pentru egalitatea de gen o strategie de abordare, prevenire și eliminare a hărțuirii sexuale la locul de muncă;

Partenerii sociali și acordurile colective

36. își exprimă convingerea că partenerii sociali și acordurile colective au potențialul de a promova egalitatea de gen, de a capacita femeile prin unitatea și de a combate inegalitățile de salarizare între bărbați și femei; subliniază că asigurarea unei reprezentări egali și adecvate a femeilor și bărbaților în echipele de negociere colectivă este esențială pentru a promova reprezentarea echilibrată a femeilor și a bărbaților și, prin urmare, consideră că partenerii sociali ar trebui să consolideze pozițiile femeilor în structura parteneriatului social, în rolurile de lideri decizionali și ar trebui să negocieze planuri pentru egalitatea de gen la nivelul întreprinderii și al sectorului;

⁽¹⁾ A se vedea: Fișa Comisiei Europene intitulată „Echilibrul de gen în consiliile de administrație – Europa sparge plafonul de sticlă”, octombrie 2015; Comisia Europeană, DG JUST, „Femeile în procesul decizional economic în UE: Raport privind progresele: O inițiativă a strategiei Europa 2020”, 2012; Aagoth Storvik și Mari Teigen, „Women on Board: The Norwegian Experience” (Femeile în consiliile de administrație – experiența Norvegiei) , iunie 2010.

Marți, 3 octombrie 2017

37. încurajează Comisia să colaboreze cu partenerii sociali pentru a le întări rolul esențial în detectarea prejudecăților de gen discriminatorii, în stabilirea grilelor salariale și în realizarea de evaluări care nu sunt afectate de prejudecăți de gen;

III. *Recomandări vizând consolidarea capacității economice a femeilor*

38. consideră că atât modelele cât și practicile economice, politicile fiscale și prioritățile în materie de cheltuieli, în special în timpul crizelor, ar trebui să includă o perspectivă de gen, să ia în considerare femeile ca actori economici și ar trebui să urmărească eliminarea diferențelor de gen în beneficiul cetățenilor, al întreprinderilor și al societății în ansamblu, și reiterează, în acest context, că în crizele economice au fost defavorizate mai ales femeile;

39. cere reforme de mărire a egalității de gen, atât în viața de familie, cât și pe piața muncii;

40. constată că, în general, femeile au o carieră fără evoluții semnificative; invită statele membre să încurajeze și să sprijine femeile astfel încât să aibă cariere de succes, inclusiv prin acțiuni pozitive, cum ar fi crearea de rețele și programe de mentorat, precum și prin crearea unor condiții adecvate și asigurarea unor șanse egale cu cele ale bărbaților, la toate vârstele, în formare, promovare, recalificare și reconversie profesională, precum și în privința drepturilor de pensie și indemnizației de șomaj, care să fie egale cu cele aplicabile bărbaților;

41. încurajează statele, pe baza prevederilor Directivei 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice (Directiva privind achizițiile publice) ⁽¹⁾ să promoveze folosirea clauzelor sociale pentru achizițiile publice ca instrument de consolidare a egalității între femei și bărbați în cazul în care există legislații naționale relevante și pot acționa ca bază pentru clauzele sociale;

42. subliniază necesitatea de a combate toate formele de violență pe criterii de gen, inclusiv violența domestică, cum ar fi violul, mutilarea genitală feminină (MGF), abuzul sexual, exploatarea sexuală, hărțuirea sexuală și căsătoriile forțate/timpurii ale copiilor, precum și fenomenul violenței economice; atrage atenția asupra nivelului extrem de ridicat și de îngrijorător de hărțuire sexuală la locul de muncă ⁽²⁾ și subliniază că, pentru capacitatea femeilor astfel încât să reușească, la locul de muncă nu trebuie să existe nicio formă de discriminare și de violență; invită UE și statele membre să ratifice fără rezerve Convenția de la Istanbul, să organizeze campanii de conștientizare și de informare a opiniei publice cu privire la violența împotriva femeilor și să încurajeze schimbul de bune practici; observă că independența economică a femeilor joacă un rol esențial în capacitatea acestora de a evita situațiile de violență; invită, așadar, statele membre să ofere sisteme de protecție socială pentru a sprijini femeile în această situație;

43. reiterează faptul că capacitatea și independența individuală, socială și economică a femeilor sunt strâns legate de dreptul de a decide asupra propriului corp și a propriei sexualități; reamintește că accesul universal la întreaga gamă de servicii de sănătate sexuală și reproductivă și la drepturile aferente reprezintă o forță motrice esențială în consolidarea egalității pentru toți;

44. salută concluziile celei de a 61-a sesiuni a CSW referitoare la „Capacitatea economică a femeilor într-un mediu profesional în continuă schimbare”, care, pentru prima dată, creează o legătură directă și explicită între capacitatea economică a femeilor și sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile aferente ale acestora; regretă, cu toate acestea, faptul că educația sexuală cuprinzătoare a fost complet omisă din acord;

45. remarcă faptul că femeile constituie 52 % din populația europeană totală, dar numai o treime din persoanele care desfășoară activități independente sau care au înființat o firmă în UE; remarcă, totodată, că femeile se confruntă cu mai multe dificultăți decât bărbații în accesul la finanțare, formare, crearea de rețele și în menținerea unui echilibru între viața profesională și cea personală; încurajează statele membre să promoveze măsuri și acțiuni pentru a acorda asistență și pentru a consilia femeile care decid să devină antreprenoare, subliniind că independența financiară reprezintă elementul esențial pentru a deveni independente; invită statele membre să faciliteze accesul la credite, să reducă birocrăția și alte obstacole în calea start-up-urilor create de femei; invită Comisia să-și intensifice colaborarea cu statele membre pentru a identifica și

⁽¹⁾ JO L 94, 28.3.2014, p. 65.

⁽²⁾ Ancheta Agenției pentru drepturile fundamentale privind violența împotriva femeilor.

Marți, 3 octombrie 2017

elimina obstacolele din calea spiritului antreprenorial al femeilor și pentru a încuraja mai multe femei să-și înceapă propriile afaceri, inclusiv prin îmbunătățirea accesului la finanțare, a studiilor de piață, formare și rețele de afaceri, cum ar fi platforma WE Gate pentru antreprenoare și alte rețele europene;

46. subliniază că îmbunătățirea competențelor digitale și a familiarizării femeilor și fetelor cu domeniul IT, precum și încurajarea incluziunii lor în sectorul TIC ar putea contribui la capacitatea lor economică și la dobândirea unei independențe care are ca rezultat reducerea diferenței totale de remunerare între femei și bărbați; invită statele membre și Comisia să-și intensifice eforturile pentru a pune capăt decalajului digital dintre bărbați și femei, după cum se afirmă în Agenda Digitală Europeană 2020, îmbunătățind accesul femeilor la societatea informațională și punând cu un accent deosebit pe creșterea vizibilității femeilor în sectorul digital;

47. subliniază că deși femeile reprezintă aproape 60 % din absolvenții de facultate din UE, datorită piedicilor persistente, ele rămân subreprezentate în carierele din domeniul științei, matematicii, tehnologiei informației, ingineriei și din alte domenii înrudite; invită statele membre și Comisia să promoveze, prin intermediul campaniilor de informare și de conștientizare, participarea femeilor în sectoare considerate în mod tradițional sectoare „masculine”, în special în științe și în noile tehnologii, printre altele, prin integrarea egalității de gen în agenda digitală pentru anii următori, precum și prin promovarea participării bărbaților în sectoare considerate în mod tradițional „feminine”, în special în ceea ce privește educația și îngrijirea; subliniază importanța extinderii protecției sociale în sectoarele în care femeile alcătuiesc cea mai mare parte a forței de muncă, precum personalul de îngrijire la domiciliu, personalul de curățenie și de asistență, personalul din domeniul alimentației publice și specialiștii în domeniul sănătății, printre alții; subliniază importanța învățământului profesional și a formării profesionale în diversificarea opțiunilor de carieră și introducerea pentru femei și bărbați a unor oportunități de carieră ne tradiționale, pentru a depăși segregarea orizontală și verticală și pentru a mări numărul de femei în structurile decizionale din mediul politic și de afaceri;

48. solicită statelor membre măsuri legislative și nelegislative pentru a garanta drepturile economice și sociale ale lucrătorilor în așa-numitele sectoare feminizate; subliniază că este important să se evite reprezentarea excesivă a femeilor în locurile de muncă precare și reamintește că este necesar să se combată natura precară a acestor sectoare, cum ar fi cel al muncii casnice sau al îngrijirii; recunoaște că munca casnică și furnizarea de servicii pentru gospodării, care sunt amplu feminizate, se realizează de multe ori ca muncă nedeclarată; invită Comisia și statele membre să promoveze și să dezvolte mai mult sectorul oficial al serviciilor casnice, inclusiv prin Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate, să recunoască faptul că serviciile din gospodărie, munca în familie și îngrijirea la domiciliu reprezintă un sector economic valoros, care are un potențial de creare de locuri de muncă ce trebuie reglementat mai bine în statele membre, pentru a crea poziții sigure pentru lucrătorii domestici și pentru a oferi familiilor capacitatea de a-și asuma rolul de angajator, iar familiilor care lucrează să le ofere posibilități de reconciliere a vieții private cu viața profesională;

49. subliniază importanța educației în combaterea stereotipurilor de gen; prin urmare, solicită Comisiei să promoveze inițiative de dezvoltare a programelor de formare privind egalitatea de gen pentru profesioniștii din domeniul educației și să împiedice transmiterea stereotipurilor prin programe educaționale și materiale pedagogice;

50. subliniază importanța integrării perspectivei de gen ca instrument fundamental în elaborarea politicilor și a legislației care să ia în considerare dimensiunea de gen, inclusiv în domeniul ocupării forței de muncă și al afacerilor sociale, asigurând, prin urmare, capacitatea economică a femeilor; invită Comisia să introducă evaluări sistematice de impact din perspectiva genului; reiterează apelul adresat Comisiei de a consolida statutul „Angajamentului său strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019” prin adoptarea acestuia sub forma unei comunicări; invită Comisia să introducă dimensiunea de gen în procesul bugetar în următorul cadru financiar multianual și să se implice într-un control din ce în ce mai riguros al proceselor de stabilire a bugetului UE și cheltuielilor, inclusiv prin luarea de măsuri pentru îmbunătățirea transparenței și prin raportarea modului în care sunt cheltuite fondurile; invită, de asemenea, Banca Europeană de Investiții să integreze egalitatea de gen și capacitatea economică a femeilor în toate activitățile sale în interiorul și în afara UE;

51. invită statele membre să integreze perspectiva de gen în politicile lor naționale privind competențele și piața forței de muncă și să includă astfel de măsuri în planurile de acțiune naționale și în cadrul semestrului european, în conformitate cu orientările privind ocuparea forței de muncă;

Marti, 3 octombrie 2017

52. subliniază că este important să se ofere programe de învățare pe tot parcursul vieții pentru femeile din zonele rurale, inclusiv, de exemplu, prin cursuri de calificare la locul de muncă; subliniază proporția ridicată de persoane din zonele rurale care lucrează pe cont propriu și nu beneficiază de o protecție socială corespunzătoare, precum și proporția ridicată a muncii „invizibile”, care afectează în special femeile; solicită, prin urmare, statelor membre și regiunilor care au puteri legislative să asigure, așadar, securitatea socială atât pentru bărbații, cât și pentru femeile care lucrează în zonele rurale; invită, de asemenea, statele membre să faciliteze accesul echitabil la terenuri, să asigure dreptul la proprietate, moștenire și să la faciliteze femeilor accesul la credite;

53. subliniază că rata persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială este mai ridicată în rândul femeilor și atrage așadar atenția că măsurile de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale au un impact deosebit asupra capacității economice a femeilor; subliniază faptul că prevenirea și eliminarea diferențelor de pensii între bărbați și femei și reducerea sărăciei în rândul femeilor în vârstă depind în primul rând de crearea unor condiții pentru ca femeile să contribuie în mod egal la sistemul de pensii printr-o incluziune mai amplă pe piața muncii și prin garantarea egalității de șanse în remunerație, promovare în carieră și posibilitățile de a lucra cu normă întreagă; invită Comisia și statele membre să se asigure că fondurile ESI și Fondul european pentru investiții strategice contribuie la reducerea sărăciei femeilor, în vederea realizării obiectivului global al Strategiei Europa 2020 de reducere a sărăciei; invită statele membre să se asigure că 20 % din fondurile FSE alocate pentru măsurile de incluziune socială sunt, de asemenea, utilizate pentru a mări sprijinul pentru proiectele locale mici ce vizează capacitarea femeilor care se confruntă cu sărăcia și excluziunea socială;

54. constată că sărăcia continuă să fie măsurată în funcție de veniturile cumulate ale membrilor familiei, plecând de la ipoteza că toți membrii gospodăriei câștigă la fel și distribuie resursele în mod egal; cere drepturi individualizate și calcule bazate pe veniturile individuale pentru a evidenția amploarea reală a sărăciei în rândul femeilor;

55. observă că femeile au fost cele mai afectate de măsurile de austeritate și de reducerile din sectorul public (servicii mai puține și mai scumpe pentru îngrijirea copiilor, reducerea serviciilor pentru persoanele în vârstă și pentru persoanele cu dizabilități, privatizarea și închiderea spitalelor), în special în domeniul precum educația, sănătatea și asistența socială, deoarece acestea reprezintă 70 % din forța de muncă din sector;

56. subliniază că este important să se acorde atenție nevoilor specifice și provocărilor multiple ale anumitor grupuri vulnerabile care se confruntă cu obstacole deosebite la intrarea pe piața forței de muncă, invită statele membre să asigure acestor persoane accesul din timp și ușor la pregătire de calitate, inclusiv la stagii de pregătire, pentru a le asigura integrarea deplină în societățile noastre și pe piața muncii, ținând cont de abilități și competențe formale și informale, de talente și know-how; invită statele membre să ia măsuri de prevenire a discriminării încrucișate care afectează în special femeile în situații vulnerabile; subliniază că este extrem de importantă implementarea corectă a Directivei 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și a Directivei 2000/43/CE din 29 iunie 2000 privind egalitatea de tratament, indiferent de rasă sau de origine etnică ⁽¹⁾;

57. invită statele membre și Comisia să asigure respectarea și îmbunătățirea legislației și politicilor referitoare la locul de muncă existente și să îmbunătățească legislația și politicile respective, după caz, pentru a proteja femeile împotriva discriminării directe și indirecte, în special în ceea ce privește selecția, angajarea, menținerea, formarea profesională și promovarea femeilor angajate, atât în sectorul public, cât și în cel privat și pentru a oferi femeilor oportunități egale în ceea ce privește salarizarea și evoluția în carieră;

58. regretă profund faptul că Consiliul nu a adoptat încă propunerea de directivă din 2008 cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală; salută inițiativa Comisiei de a acorda prioritate acestei directive; reiterează apelul adresat Consiliului de a adopta cât mai curând această propunere;

59. invită Comisia să îmbunătățească colectarea de indicatori specifici de gen și de date defalcate pe gen pentru a estima impactul politicilor UE și ale statelor membre asupra egalității de gen;

⁽¹⁾ JO L 180, 19.7.2000, p. 22.

Marți, 3 octombrie 2017

60. subliniază concentrarea disproporționată și adesea involuntară a femeilor în locurile de muncă precare; îndeamnă statele membre să aplice recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OIM) vizând reducerea muncii precare, de exemplu prin limitarea circumstanțelor în care pot fi folosite contractele precare și prin limitarea perioadei în care lucrătorii pot fi angajați cu un astfel de contract;

61. invită IEEG să-și continue activitatea de compilare a datelor specifice de gen și de întocmire a tablourilor de bord în toate domeniile relevante de politici;

o

o o

62. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.
