

I

(Rezoluții, recomandări și avize)

AVIZE

COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

A 461-A SESIUNE PLENARĂ DIN 17 ȘI 18 MARTIE 2010

Avizul Comitetului Economic și Social European privind foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați (2006-2010) și strategia de monitorizare

(2010/C 354/01)

Raportor: **dna Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

În scrisoarea sa din data de 25 septembrie 2009, dna Margot Wallström, vicepreședintă a Comisiei Europene, a solicitat Comitetului Economic și Social European, în temeiul articolului 262 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, să elaboreze un aviz exploratoriu pe tema

„Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați (2006-2010) și strategia de monitorizare”.

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului, și-a adoptat avizul la 23 februarie 2010.

În cea de-a 461-a sesiune plenară, care a avut loc la 17 și 18 (ședința din 17 martie 2010), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 137 de voturi pentru, 3 voturi împotriva și 5 abțineri.

1. Recomandări

1.1 Egalitatea dintre femei și bărbați este un obiectiv în sine, însă reprezintă, în același timp, și una dintre condițiile prealabile realizării obiectivelor UE în materie de creștere, ocupare a forței de muncă și coeziune socială.

1.2 Evaluarea intermediară a foii de parcurs pentru egalitate intervine într-un context de criză economică. Trebuie să se analizeze impactul și consecințele crizei asupra femeilor și bărbaților, ținându-se seama de locul pe care aceștia îl ocupă în societate.

1.3 Principiul egalității trebuie să fie inclus în toate politicile, în special în cele sociale și de ocupare a forței de muncă, și trebuie să se continue eforturile pentru înlăturarea obstacolelor din calea participării depline și egale a femeilor și a bărbaților pe piața forței de muncă.

1.4 Pentru a asigura și a spori gradul de independență economică a femeilor, trebuie îmbunătățite calitatea și cantitatea locurilor de muncă ocupate de acestea, inclusiv sprijinul pentru lucrătoarele independente, trebuie combătut riscul de precaritate

cu care acestea se confruntă și favorizată o împărțire echitabilă a responsabilităților familiale și casnice.

1.5 Inegalitatea salarială are o origine structurală: subevaluarea capacităților considerate în mod tradițional ca fiind „feminine”, segregarea profesională și sectorială, locurile de muncă precare, întreruperea vieții profesionale etc. Legislația și convențiile colective reprezintă instrumente eficiente de combatere a inegalităților salariale, fiind necesară implicarea tuturor agenților economici și sociali.

1.6 O prezență sporită a femeilor în cadrul întreprinderilor și al activităților politice favorizează egalitatea, independența lor economică, evitarea stereotipurilor de gen și promovarea implicării femeilor în procesul de luare a deciziilor.

1.7 Femeile sunt deosebit de vulnerabile în fața excluziunii sociale și a sărăciei. Individualizarea drepturilor sociale, garantarea unui venit minim, luarea în calcul a perioadelor de inactivitate sau de reducere a timpului de lucru din motive de responsabilități familiale reprezintă măsuri care îmbunătățesc protecția socială și reduc riscul sărăciei populației.

1.8 Concilierea vieții de familie cu cea profesională este vitală pentru a se realiza egalitatea și a se spori calitatea locurilor de muncă ocupate de femei: aceasta implică servicii sociale publice de calitate, îmbunătățirea condițiilor concediilor de maternitate, de paternitate și de creștere a copiilor deja existente. Trebuie să se avanseze pe calea responsabilității comune a tuturor actorilor sociali în ceea ce privește împărțirea echitabilă a muncii casnice și de îngrijire a altor persoane.

1.9 CESE consideră necesară promovarea reprezentării paritare a femeilor în procesul de luare de decizii. În acest sens, statele membre trebuie să se implice mai mult, să își fixeze obiective clare și să adopte măsuri eficiente (acțiune pozitivă, programe de egalitate etc.).

1.10 În contextul persistenței violenței de gen și a traficului de persoane, CESE consideră că ar trebui aplicată legislația actuală și că este necesară elaborarea de planuri de acțiune naționale coordonate printr-o strategie europeană globală și sporirea programelor specifice.

1.11 Pentru a combate stereotipurile sexiste, CESE consideră că sunt necesare educarea și formarea societății conform unor modele neutre din punctul de vedere al genului, asigurarea de oportunități de formare atât pentru bărbați, cât și pentru femei, încurajarea femeilor să realizeze studii științifice și tehnologice, o mai mare valorare a locurilor de muncă considerate în mod tradițional „feminine” și evitarea sexismului în mijloacele de informare și comunicare.

1.12 Politica externă și politica de dezvoltare a UE trebuie utilizate pentru a se promova drepturile femeilor la nivel internațional, sporindu-se capacitățile și autonomia acestora.

1.13 CESE consideră că este necesar să se includă pe deplin, în mod transversal, o analiză a aspectului de gen în toate domeniile de acțiune ale Comisiei și să se aplice această analiză de gen bugetelor, atât la nivel european, cât și la nivel național. În acest scop, sunt necesare resurse umane instruite în domeniul egalității, precum și indicatori separați pentru fiecare sex, care să permită redarea unei imagini clare a situației femeilor și a bărbaților și evaluarea gradului de punere în aplicare a foii de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați.

1.14 În ceea ce privește noua strategie pentru egalitatea între femei și bărbați care trebuie urmată începând cu anul 2010, obiectivele nu trebuie să constituie simple recomandări adresate de Comisie statelor membre, ci linii directoare cu aplicare obligatorie, însoțite de obiective cuantificabile. În acest scop, este necesară o mai mare implicare politică la toate nivelurile. Instituțiile europene trebuie să se impună prin forța exemplului, trecând la o revizuire proactivă a lucrărilor realizate până în prezent și la o evaluare a impactului privind punerea în aplicare.

2. Observații generale

2.1 Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați (2006-2010) traduce angajamentul asumat de Comisia Europeană în vederea realizării de progrese pe calea egalității, în colaborare cu statele membre. La propunerea Comisiei, CESE realizează o evaluare a foii de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, analizând impactul măsurilor adoptate și

gradul de aplicare al acestora și formulând propuneri de acțiune pentru noua strategie de urmat începând cu 2010.

2.2 CESE recunoaște angajamentul amplu al UE în ceea ce privește egalitatea: Tratatul de la Roma din 1957 include principiul egalității salariale, Tratatul de la Amsterdam din 1999 are o abordare duală, care combină caracterul transversal cu măsuri specifice, iar Tratatul de la Lisabona conține un angajament explicit în favoarea eliminării inegalității și a promovării egalității.

2.3 La nivel internațional, Uniunea Europeană a aderat la Platforma de acțiune de la Beijing, la Obiectivele de dezvoltare ale mileniului și la Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeii (CEDF), care situează femeia în centrul preocupărilor în ceea ce privește drepturile omului.

2.4 În pofida acestui amplu cadru normativ, nu s-au realizat obiectivele stabilite și continuă să existe inegalități între femei și bărbați. Nu s-au înregistrat progrese substanțiale privind egalitatea de gen în niciunul dintre cele șase domenii prioritare de acțiune politică din cadrul foii de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010. Prin prisma acestui fapt, trebuie pusă sub semnul întrebării voința politică reală de schimbare. Integrarea principiului egalității de gen, factor esențial al competitivității și al creșterii, trebuie să constituie o prioritate a noii Strategii de acțiune a UE 2020.

2.5 Evaluarea foii de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010 se realizează într-un context de criză economică și trebuie să se analizeze consecințele specifice pe care această criză le are asupra femeilor, având în vedere locul distinct pe care îl ocupă pe piața forței de muncă și în ceea ce privește politicile publice în materie de cheltuieli sociale, în special în ceea ce privește serviciile sociale, domenii care le afectează în cea mai mare măsură pe femei.

2.6 Criza a afectat în primul rând locurile de muncă tradițional „masculine”, cum ar fi construcțiile, transporturile, industria, extinzându-se ulterior la alte sectoare în care femeile sunt mai prezente (serviciile bancare, comerțul etc.). Astfel, în numeroase cazuri, veniturile familiilor s-au limitat doar la salariul femeilor, care, de obicei, este inferior celui al bărbaților, dat fiind că femeile lucrează, în marea lor majoritate, în sectorul serviciilor, dispunând de contracte cu fracțiuni de normă, temporare sau care țin de economia subterană. La rândul său, toată această situație are consecințe negative asupra economiei naționale, reducând consumul privat al gospodăriilor și frânând astfel redresarea economică.

2.7 Criza afectează, de asemenea, și politicile sociale: indemnizațiile de șomaj sunt inferioare în cazul femeilor, atât în ceea ce privește suma, cât și durata în timp, având în vedere locul adesea dezavantajos pe care acestea îl ocupă pe piața forței de muncă. Mai mult, serviciile publice de bază cum ar fi igiena, sănătatea sau educația, și serviciile sociale își restrâng oferta, tocmai în momentul în care familiile, și în special femeile, au mai multă nevoie de ele. Dat fiind că aceste sectoare concentrează forță de muncă majoritar feminină, consecințele vor fi din nou negative în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul femeilor.

2.8 Măsurile de combatere a crizei nu pot fi neutre din punct de vedere al genului și, atâta timp cât va fi necesar, politicile de redresare economică, precum și actualele programe ale Fondurilor structurale vor trebui să țină seama de poziția diferită pe care o ocupă femeile și bărbații în societate.

2.9 Egalitatea trebuie să constituie o prioritate nu numai pentru abordarea crizei actuale și a redresării viitoare, ci și pentru întâmpinarea provocărilor demografice și a celor economice care afectează modelul social european, având consecințe asupra femeilor și independenței economice a acestora.

3. Observații specifice - Partea I: Domenii prioritare de acțiune în favoarea egalității între bărbați și femei

Foia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010 include angajamentele și acțiunile considerate necesare pentru a se înregistra progrese pe calea egalității dintre femei și bărbați și pentru a se elimina inegalitățile.

Prima parte a acestui document conține cele șase domenii prioritare de acțiune politică, cu indicatorii corespunzători:

1. Atingerea aceluiași nivel de independență economică pentru femei și bărbați
2. Concilierea activității profesionale cu viața privată și cea de familie
3. Reprezentarea paritară a femeilor și a bărbaților în procesul de luare de decizii
4. Eradicarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor
5. Eliminarea stereotipurilor sexiste
6. Promovarea egalității de gen în politicile externe și de dezvoltare

Cea de-a doua parte se axează pe îmbunătățirea guvernanței.

3.1 Atingerea aceluiași nivel de independență economică pentru femei și bărbați

3.1.1 Realizarea Obiectivelor de la Lisabona în materie de ocupare a forței de muncă

3.1.1.1 Numeroase țări nu au atins încă obiectivul Strategiei de la Lisabona care urmărește ca 60 % dintre femei să aibă un loc de muncă. În timp ce în rândul femeilor se înregistrează o rată de ocupare de 58,8 %, în rândul bărbaților această rată este de 70,9 %⁽¹⁾, iar după vârsta de 55 de ani, rata de ocupare a femeilor este de 36,8 %, iar cea a bărbaților de 55 %. Femeile sunt mai afectate de șomaj, însă, pe măsură ce criza avansează, această diferență scade (9,8 % dintre femei se află în șomaj, în comparație cu 9,6 % dintre bărbați).

3.1.1.2 Este necesar nu numai să se sporească numărul de locuri de muncă ocupate de femei, ci și să se amelioreze calitatea acestor locuri de muncă. Femeile sunt suprarepre-

zentate în sectoarele cu remunerații scăzute și în locurile de muncă cu un risc crescut de precaritate. Locurile de muncă cu fracțiuni de normă sunt eminamente feminine (31,5 % dintre femei, în comparație cu 8,3 % dintre bărbați), iar 14,3 % dintre femeile angajate ocupă un loc de muncă temporar. Pe de altă parte, atunci când au copii, rata de ocupare a femeilor scade cu peste 10 %, fapt care reflectă împărțirea inegală a responsabilităților familiale și lipsa infrastructurilor de îngrijire.

3.1.1.3 CESE recomandă să se realizeze o analiză care să țină seama atât de rata șomajului, cât și de rata de inactivitate a femeilor din motive de responsabilități familiale⁽²⁾. Dat fiind că își asumă în principal sarcina de a îngriji familia, în numeroase cazuri, femeile nu îndeplinesc condițiile necesare pentru a fi considerate „în șomaj”. Prin urmare, inactivitatea profesională a acestora este de fapt o formă de șomaj deghizat.

3.1.1.4 Se impune o abordare multidisciplinară, care să permită completarea politicilor de ocupare a forței de muncă cu măsuri sociale și educative; spre exemplu prin acțiuni de formare menite să elimine stereotipurile legate de ocuparea forței de muncă, prin servicii sociale publice de calitate, care să le asigure persoanelor dependente servicii de îngrijire corespunzătoare, și prin campanii de sensibilizare pentru repartizarea muncii casnice între femei și bărbați.

3.1.1.5 Comisia trebuie să integreze și să promoveze egalitatea în toate programele sale (așa cum este cazul în cadrul programului PROGRESS). Fondurile structurale constituie un cadru incomparabil: permit cunoașterea gradului de punere în aplicare a acestor măsuri în diversele state membre, realizarea unei evaluări anuale a impactului acestor măsuri asupra genului, în funcție de țări, inclusiv definirea de măsuri corespunzătoare și de sancțiuni pentru țările care nu garantează locuri de muncă suficiente și de calitate pentru femei.

3.1.2 Eliminarea diferențelor salariale între femei și bărbați

3.1.2.1 Salariile egale sunt o condiție esențială pentru egalitatea între femei și bărbați. Cu toate acestea, în pofida progreselor legislative, diferența salarială dintre femei și bărbați este de 17,4 %, ajungând până la 30 % în cazul femeilor cu vârste de peste 50 de ani.

3.1.2.2 Diferențele salariale au o origine structurală: femeile își desfășoară activitatea profesională cu precădere în sectoare economice slab valorizate, exercitând profesii slab remunerate, sunt mai prezente în economia subterană și în locurile de muncă precare și își întrerup sau își reduc viața profesională din motive de responsabilități familiale. Aceste elemente au un impact negativ asupra nivelului lor salarial.

3.1.2.3 CESE⁽³⁾ recomandă ca fiecare stat membru să își revizuiască dispozitivele în ceea ce privește condițiile de angajare și salarizare, pentru a se evita discriminarea directă și indirectă a femeilor.

⁽¹⁾ Sursa: Eurostat (EFT), ocuparea forței de muncă la data de 2.2009 și șomajul la data de 9.2009.

⁽²⁾ Rata de inactivitate din motive de îngrijire a familiei (copii și persoane dependente) este de 25,1 % în rândul femeilor cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani, în comparație cu doar 2,4 % în rândul bărbaților din aceeași categorie de vârstă. 19,2 % dintre femei sunt inactive din motive de alte responsabilități familiale, în comparație cu 2,9 % dintre bărbați (Sursa: EFT, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ JO C 211, 19.8.2008, p. 54.

3.1.2.4 Legislația trebuie să includă mecanisme de control care să detecteze discriminarea pe criterii de gen, promovând sisteme de clasificare profesională transparente, care să aprecieze și să remunereze în același mod calificările, experiența și potențialul întregului personal.

3.1.2.5 Negocierile colective reprezintă un instrument adecvat pentru a include sisteme de evaluare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului, concedii de formare pentru promovarea profesională a femeilor, concedii pentru interese personale și concedii din motive familiale, reparația flexibilă a timpului de lucru etc., care să reducă diferențele salariale.

3.1.3 Femeile întreprinzătoare

3.1.3.1 Chiar și atunci când beneficiază de înaltă calificare, femeile aflate în posturi de răspundere în cadrul întreprinderilor continuă să fie minoritare. Comisia a încurajat egalitatea în cadrul responsabilității sociale a întreprinderilor, a extins ajutoarele de stat la noile întreprinderi înființate de femei (Regulamentul CE nr. 800/2008) și a acordat sprijinul său Rețelei femeilor întreprinzătoare. La această rețea ar trebui să participe nu numai guverne și instituții oficiale, ci și organizații relevante ale societății civile, care să beneficieze de un schimb de experiențe și bune practici.

3.1.3.2 Se recomandă să se pună în aplicare recomandările Planului de acțiune al UE privind spiritul întreprinzător, pentru a spori numărul întreprinderilor create de femei prin intermediul unor măsuri cum ar fi: un mai bun acces la finanțare și la credite, dezvoltarea de rețele comerciale de organizare și consiliere, o formare profesională și de reorientare profesională adecvată, promovarea bunelor practici etc.

3.1.4 Egalitatea de gen în protecția socială și lupta împotriva sărăciei

3.1.4.1 Femeile sunt deosebit de expuse la excluderea socială și la sărăcie. Poziția lor de inferioritate pe piața forței de muncă și dependența lor față de sistemele de protecție socială constituie elemente care contribuie la această situație.

3.1.4.2 Condițiile de acces la protecție socială trebuie să devină egale în cazul femeilor și al bărbaților. Reducerea timpului de lucru din motive de responsabilități familiale, utilizarea de concedii de maternitate și/sau de îngrijire a copiilor, locurile de muncă cu fracțiune de normă sau temporare, segregarea și discriminarea salarială constituie elemente care reduc valoarea și durata viitoarelor prestații sociale de care vor beneficia femeile, în special în ceea ce privește șomajul și pensia. Pentru a remedia, în parte, această situație de inegalitate, este indispensabil ca, printre alte măsuri, să se numere asimilarea timpului consacrat activității neremunerate și a perioadelor de lucru cu fracțiune de normă și de inactivitate profesională din motive de responsabilități familiale cu perioade de cotizare cu normă întreagă.

3.1.4.3 Sistemul public de protecție socială trebuie să asigure un venit minim decent, care să permită reducerea riscului sărăciei, acordând atenție deosebită femeilor în vârstă, văduvelor care primesc o pensie derivată și familiilor monoparentale în fruntea cărora se află o femeie.

3.1.4.4 Trebuie să se acorde o atenție deosebită sistemelor private de pensii din anumite țări, deoarece condițiile pensiilor viitoare se stabilesc în funcție de veniturile individuale și de speranța de viață, ceea ce le dezavantajează în special pe femei.

3.1.4.5 Anul 2010 este Anul european de luptă împotriva sărăciei și excluderii sociale. Acesta coincide cu încheierea Strategiei de la Lisabona și cu introducerea metodei deschise de coordonare. Noua strategie UE 2020 ar trebui să stabilească obiective concrete și măsuri mai eficiente atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, pentru combaterea sărăciei, mai ales în rândul femeilor.

3.1.5 Dimensiunea de gen în domeniul sănătății

3.1.5.1 CESE consideră că este necesar să se pună în aplicare o nouă strategie în domeniul sănătății, care să integreze nevoile diferite ale bărbaților și ale femeilor în materie de sănătate, și subliniază lipsa de acțiuni concrete prevăzute în acest sens. În acest scop, este necesar să se înregistreze progrese în cercetarea consacrată sănătății femeilor și bolilor care le afectează.

3.1.5.2 Îmbătrânirea populației și participarea femeilor pe piața forței de muncă vor spori pe viitor cererea de servicii de îngrijire de lungă durată. Statele membre trebuie să asigure servicii medicale și sociale publice de calitate, absența acestora având efecte negative în special asupra femeilor, care sunt, în marea lor majoritate, cele care prestează serviciile de îngrijire.

3.1.6 Combaterea discriminării multiple, în special împotriva femeilor imigrante sau a minorităților etnice

3.1.6.1 CESE reiterează necesitatea ca principiul egalității între femei și bărbați să fie integrat în politicile privind migrația și azilul. Atât femeilor imigrante, cât și femeilor aparținând minorităților etnice trebuie să li se acorde o mai mare atenție, dat fiind că ele sunt mai expuse la inegalități și se află într-o situație mai vulnerabilă, în special într-o perioadă de criză economică⁽⁴⁾.

3.1.6.2 Feminizarea migrațiilor este strâns legată de cererea de forță de muncă în sectorul casnic și în cel al îngrijirilor, datorată, în mare măsură, infrastructurilor sociale insuficiente. Un număr mare de femei imigrante lucrează în aceste sectoare cu caracter neoficial și precar. Aceste locuri de muncă trebuie „profesionalizate” și reglementate, iar calificarea profesională trebuie încurajată, pentru a consolida inserția profesională a femeilor imigrante.

3.2 Concilierea activității profesionale cu viața privată și de familie

3.2.1 Obiectivele stabilite în Strategia de la Lisabona în materie de ocupare a forței de muncă feminine au fost atinse, în pofida faptului că Obiectivele de la Barcelona privind structurile de îngrijire a copiilor (asigurarea unui loc într-o structură de îngrijire a copiilor pentru 33 % din copiii cu vârste de până la 3 ani și pentru 90 % din copiii cu vârste cuprinse între 3 și 6 ani) nu au fost respectate. Este indispensabilă existența unei

⁽⁴⁾ A se vedea avizele JO C 182, 4.8.2009, p. 19 și JO C 27, 3.2.2009, p. 95.

infrastructuri de servicii de îngrijire, care să ofere locuri suficiente și o ofertă flexibilă, pentru a asigura prestări personalizate și de calitate: o infrastructură de îngrijire în afara orașelor de lucru, în timpul perioadelor de vacanță, cantine și centre specializate în funcție de gradul de dependență. Investițiile în serviciile sociale nu numai că au consecințe pozitive asupra economiei și în special asupra ocupării forței de muncă, ci sunt și de o mare utilitate socială.

3.2.2 Îngrijirea copiilor și a persoanelor dependente necesită orare de lucru flexibile și impune reorganizarea timpului de lucru, pentru a-l adapta la necesitățile familiale și profesionale, conform unui sistem care să fie accesibil atât femeilor, cât și bărbaților.

3.2.3 O mare parte a femeilor utilizează munca cu fracțiune de normă ca măsură de conciliere. Acest lucru este datorat, în parte, faptului că structurile de primire sunt insuficiente. Însă feminizarea muncii cu fracțiune de normă nu se datorează numai motivelor familiale; în numeroase cazuri, aceasta este unica modalitate de care femeile dispun pentru a avea acces la piața forței de muncă ⁽⁵⁾.

3.2.4 În ceea ce privește concediile, femeile și bărbații trebuie să dispună de drepturi individuale egale, indiferent de tipul de contract pe care îl au (lucrători independenți, temporari, cu contract cu durată nedeterminată etc.). În acest sens, CESE salută acordul încheiat între CES, BusinessEurope, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) și Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME) în ceea ce privește extinderea concediului pentru creșterea copilului ⁽⁶⁾, însă consideră necesară continuarea eforturilor pentru a se obține egalitatea totală a drepturilor individuale. CESE salută inițiativa Comisiei de a îmbunătăți protecția acordată lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și este de acord cu aceasta în ceea ce privește faptul că trebuie să se garanteze un concediu de maternitate de minimum 18 săptămâni ⁽⁷⁾.

3.2.5 Trebuie vizată în mod clar responsabilitatea comună a tuturor actorilor sociali în ceea ce privește activitatea casnică și îngrijirea altor persoane, sarcini care sunt, în cea mai mare parte, asumate de femei, profitându-se astfel la maxim de întregul capital uman. Este necesară desfășurarea unei campanii în favoarea împărțirii activităților casnice și de îngrijire, care se află la originea inegalităților, precum și revalorizarea acestui tip de activități.

3.3 Promovarea reprezentării paritare a femeilor și a bărbaților în procesul de luare de decizii

3.3.1 Este necesar un angajament mai ferm pentru a se realiza paritatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește

luarea de decizii ⁽⁸⁾ în domeniul economic, politic, științific și tehnologic. Situația femeilor a evoluat foarte puțin în ultimii ani. De aceea, este necesar să se definească obiective clare și termene fixe pentru realizarea lor, precum și politici specifice și măsuri eficiente (acțiune pozitivă, programe de promovare a egalității, acțiuni de formare specifice, cote de participare, campanii de sensibilizare etc.).

3.3.2 Paritatea dintre femei și bărbați în politică trebuie să constituie o axă centrală a construcției europene. În urma alegerilor din iunie 2009, femeile ocupă 35 % din posturile din Parlamentul European, iar în cadrul Comisiei, acestea sunt în număr de 10, în comparație cu 17 bărbați. Femeile ocupă 24 % din posturile din cadrul parlamentelor naționale și dețin 25 % din portofoliile ministeriale ale guvernelor naționale ⁽⁹⁾. În prezent, în cadrul CESE, 23,6 % din membri sunt femei, iar 76,4 % sunt bărbați, în timp ce la nivelul posturilor de conducere (directori, directori adjuncți, secretari generali adjuncți), femeile reprezintă doar 16,7 %, în comparație cu bărbații, care reprezintă 83,3 %. Reprezentarea paritară a femeilor și a bărbaților trebuie să constituie o prioritate pentru atingerea egalității la toate nivelurile.

3.3.3 Progresele înregistrate în domeniul cercetării în sectorul public sunt foarte modeste (femeile reprezintă 39 % din angajații din acest sector), iar evoluția în domeniul economic și financiar este aproape imperceptibilă (niciun post de conducere în cadrul băncilor centrale nu este ocupat de o femeie, acestea reprezentând 17 % din membrii consiliilor de administrație ale acestora și 3 % din membrii consiliilor de administrație ale marilor întreprinderi).

3.4 Eradicarea violenței de gen și a traficului de persoane

3.4.1 Violența împotriva femeilor și a fetelor continuă să reprezinte o problemă extrem de gravă. Este vorba despre un fenomen mondial și sistemic, care îmbracă forme multiple și prezintă manifestări diverse. CESE împărtășește preocuparea Comisiei în ceea ce privește numărul de femei victime ale violenței, amploarea pe care a căpătat-o fenomenul traficului și al prostituției femeilor, în special a femeilor imigrante, și persistența infracțiunilor comise în numele tradițiilor și al religiei ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Trebuie puse în aplicare măsuri sociale, economice și juridice adecvate pentru reducerea și eliminarea situațiilor propice pentru violența împotriva femeilor, cum ar fi resursele materiale insuficiente, dependența economică, un slab nivel educativ, persistența stereotipurilor sexuale, dificultățile de acces la piața forței de muncă etc.

3.4.3 Trebuie să li se acorde o atenție specială femeilor imigrante care, fiind izolate din punct de vedere social sau aflându-se într-o situație nereglementată, sunt mai vulnerabile. Limba, diferențele socioculturale și lipsa de cunoaștere a structurilor de sprijin existente, le împiedică adesea pe aceste femei să solicite sprijin atunci când sunt victimele violenței domestice. Această situație este și mai gravă în cazul femeilor imigrante fără forme legale; în acest sens, trebuie să se definească măsuri specifice care să elimine obstacolele și să le garanteze drepturile.

⁽⁵⁾ În anul 2008, în UE, 31,5 % din femeile care desfășurau o activitate profesională lucrau cu fracțiune de normă, în comparație cu 8,3 % dintre bărbați. 27,5 % din femeile angajate cu fracțiune de normă optaseră pentru această formă de activitate pentru că trebuiau să îngrijească copii sau persoane dependente, iar 29,2 % erau angajate astfel pentru că nu găseau un post cu normă întreagă (în cazul bărbaților, aceste procentaje erau de 3,3 % și respectiv de 22,7 %). Sursa: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ Concediul pentru creșterea copilului este prelungit de la 3 la 4 luni, dintre care 1 lună este acordată tatălui, fără posibilitate de transfer, și este aplicabil tuturor lucrătorilor, indiferent de tipul de contract de muncă pe care îl au.

⁽⁷⁾ JO C 277, 17.11.2009, p. 102.

⁽⁸⁾ Cu zece ani în urmă, cu ocazia Conferinței pe tema „Femei și bărbați la putere”, care a avut loc la Paris în 1999, Uniunea Europeană s-a angajat să facă progrese pe calea unei participări mai echilibrate între femei și bărbați la procesul de luare a deciziilor.

⁽⁹⁾ Date din luna octombrie 2009.

⁽¹⁰⁾ JO C 110, 9.5.2006, p. 89.

3.4.4 Sunt necesare programe specifice (continuându-se, în același timp, programele existente, cum ar fi programele Daphne) și o finanțare mai importantă pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor. Trebuie să se elaboreze planuri de acțiune naționale în cadrul unei strategii coordonate la nivel european, însoțită de măsuri concrete și termene care să garanteze punerea în aplicare efectivă a acestora. Punerea în aplicare a cadrelor juridice actuale privind prevenirea violenței domestice și protecția victimelor și a persoanelor vulnerabile, inclusiv a copiilor, trebuie să fie o prioritate a statelor membre. În plus, sunt necesari indicatori care să ofere o imagine amănunțită a tuturor aspectelor legate de violența de gen, inclusiv hărțuirea sexuală și traficul de persoane. Este indispensabil să se întocmească statistici unificate la nivelul UE, pentru a se realiza o monitorizare și o evaluare în acest domeniu.

3.4.5 Având în vedere numărul îngrijorător al actelor de violență în rândul tinerilor, inclusiv violența de gen, decizia Comisiei de a înscrie combaterea violenței de gen printre proiectele programului „Tineretul în acțiune” este relevantă. De asemenea, este necesar includerea culturii non-violenței și a respectului drepturilor tuturor persoanelor în toate programele de educare și de formare pentru copii și tineri.

3.5 Eliminarea stereotipurilor sexiste din societate

3.5.1 Stereotipurile sexiste sunt atitudini culturale și sociale care implică existența unor roluri și funcții specific „masculine” sau „feminine”; acestea au un impact asupra formării și a opțiunilor în ceea ce privește locul de muncă și generează o segregare în cadrul pieței forței de muncă. Aceste stereotipuri frânează egalitatea și participarea deplină a femeilor și a bărbaților la procesul de luare de decizii.

3.5.2 În pofida unui înalt nivel de educație, femeile continuă să se concentreze în sectoare economice (sănătate și acțiuni sociale, educație, comerț, administrație publică, servicii pentru întreprinderi, hoteluri și restaurante etc.) și în profesii considerate în mod tradițional „feminine” (vânzătoare, lucrătoare casnice, personal de îngrijire la domiciliu, personal administrativ etc.), ocupând categorii inferioare de locuri de muncă, care oferă mai puține posibilități de promovare. Segregarea profesională se menține neschimbată în ultimii ani, dat fiind că creșterea locurilor de muncă feminine privește sectoarele în care femeile erau deja majoritare.

3.5.3 Pentru combaterea stereotipurilor sexiste, trebuie luate următoarele măsuri:

- educarea copiilor și a tinerilor conform unor modele neutre din punctul de vedere al genului, acordându-se atenție în special materialul educativ și cadrelor didactice care reproduc astfel de stereotipuri. CESE sprijină includerea egalității de gen printre prioritățile specifice ale programelor comunitare de educație și formare;
- încurajarea femeilor să realizeze studii științifice și tehnologice, domeniu în care femeile sunt subreprezentate, pentru a le permite să aibă acces la locuri de muncă mai

bune și pentru a echilibra prezența femeilor și a bărbaților în toate domeniile cunoașterii;

- promovarea spiritului întreprinzător, inovator și creativ în rândul femeilor, fie independente, fie angajate, fie șomere, ca un instrument important de evidențiere a contribuțiilor pozitive ale femeilor în cadrul societății;
- garantarea participării în condiții egale a femeilor pe piața forței de muncă, în special atunci când acestea sunt mame și au minori în întreținere;
- valorizarea locurilor de muncă „feminine”, în special în domeniile serviciilor de îngrijire, promovând formarea continuă;
- eliminarea stereotipurilor sexiste din mass-media și din industria publicitară, acordându-se o atenție specială violenței și imaginilor degradante ale femeilor;
- asigurarea unei prezențe mai mari a femeilor în sferele în care se iau decizii în domeniul mijloacelor de comunicare, pentru a promova un tratament nediscriminatoriu și o viziune realistă a femeilor și a bărbaților în societate.

3.6 Promovarea egalității de gen în afara UE

3.6.1 Comisia trebuie să continue să promoveze drepturile femeilor în context internațional, prin intermediul politicii sale externe și de dezvoltare. Dimensiunea egalității de gen trebuie inclusă în toate aspectele cooperării și trebuie prevăzute măsuri specifice pentru femei, încurajându-se participarea lor la procesele de luare a deciziilor și spiritul lor de inițiativă și promovându-se, în același timp, capacitățile țărilor în curs de dezvoltare de a-și asuma promovarea egalității.

3.6.2 Este necesar ca principiul egalității între femei și bărbați să fie integrat în politica europeană de securitate și apărare, pentru a se putea acționa în situații de criză. În materie de ajutor umanitar (ECHO), Comisia ar trebui să le acorde o atenție deosebită femeilor cu copii sau cu membri ai familiei aflați în îngrijirea acestora în situația unor catastrofe naturale și femeilor victime ale violenței masculine în perioadele de conflict.

4. Partea a II-a: Îmbunătățirea guvernantei în favoarea egalității de gen

4.1 Analiza de gen trebuie inclusă în mod transversal în fiecare din domeniile de acțiune ale Comisiei, inclusiv bugetele, realizându-se o evaluare a progreselor înregistrate în materie de egalitate în cadrul propriei sale structuri. În acest scop, sunt necesare resurse umane formate în domeniul egalității, precum și indicatori performanți distincți pentru fiecare sex, care permit redarea unei imagini clare a situației femeilor.

4.2 Comisia trebuie să mențină un dialog deschis și permanent cu organizațiile femeilor, partenerii sociali și alte organizații ale societății civile, pentru a înțelege mai bine problemele legate de inegalitate.

4.3 CESE face apel la Comisie să solicite tuturor unităților să utilizeze un limbaj neutru din punctul de vedere al genului în toate documentele, în textele oficiale, în interpretarea din toate limbile, precum și în paginile web.

5. Partea a III-a: Strategiile de urmat începând cu 2010

La propunerea Comisiei, CESE înaintează o serie de propuneri în perspectiva noii foi de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, care va fi pusă în aplicare începând cu 2010.

5.1 Egalitatea între bărbați și femei trebuie abordată dintr-o perspectivă globală. Politicile comunitare nu trebuie doar să aibă ca obiective consolidarea participării femeilor în toate domeniile, abordarea provocărilor demografice sau creșterea bunăstării copiilor; printre altele, măsurile lor trebuie să se orienteze în mod explicit către reducerea inegalităților în ceea ce privește împărțirea responsabilităților familiale, casnice și legate de îngrijiri, în special între femei și bărbați, și în general între toți actorii sociali.

5.2 Comisia trebuie să includă egalitatea de gen cu caracter prioritar în toate domeniile sale de acțiune, în toate comisiile, unitățile, măsurile, politicile și direcțiile sale, și aceasta în mod transversal. Genul nu este o chestiune care privește doar Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă și Afaceri Sociale.

5.3 Sunt necesari specialiști în domeniul chestiunilor legate de gen, care să asigure acțiuni de formare și să furnizeze materiale suficiente pentru a spori gradul de conștientizare, cunoștințele și capacitatea personalului european în ceea ce privește egalitatea. Eurostat trebuie să continue să repartizeze statisticile sale în funcție de sex, îmbunătățind metodologiile față de cele deja existente și incorporând noi indicatori care să furnizeze o imagine mai clară a realității femeilor și oferind astfel o panoramă completă a situației în UE.

5.4 Perspectiva egalității de gen trebuie inclusă în bugetele UE și în toate statele membre. De asemenea, sunt necesare studii pentru a se evalua impactul acțiunii publice asupra femeilor și bărbaților.

5.5 Fondurile structurale oferă un cadru incomparabil pentru ca statele membre să integreze dimensiunea legată de gen în programele lor operaționale și în diferitele etape ale punerii în aplicare a fondurilor, realizând, în același timp, o evaluare de impact asupra genului în fiecare axă prioritară sau domeniu de acțiune al programelor respective. Pentru a se obține rezultate

mai bune, este necesară consolidarea coordonării și a colaborării între fondurile structurale și organismele responsabile cu egalitatea din fiecare țară.

5.6 Comisia trebuie să vegheze la punerea în aplicare efectivă a legislației, prezentând exemple de bune practici și sancționând țările care nu respectă principiul egalității între femei și bărbați. Comisia trebuie să supravegheze și să evalueze egalitatea de gen în toate politicile sale și în cadrul tuturor direcțiilor sale generale. În acest scop, este necesară o metodă de evaluare care să permită observarea și aprecierea gradului de realizare a obiectivelor stabilite și progresele sau regresele înregistrate și trebuie să se creeze o unitate de evaluare care să supravegheze și să evalueze în mod sistematic acțiunea diverselor state membre, utilizând indicatorii deja evocați în cadrul foi de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați.

5.7 Dacă viitoarea foaie de parcurs va face obiectul unor modificări, CESE recomandă să se modifice primul domeniu, împărțindu-l în subdiviziuni, având în vedere că acesta cuprinde problematici distincte (ocuparea forței de muncă, sănătatea, imigrația) care necesită mijloace de intervenție diferite. De asemenea, ar fi de dorit includerea unui nou domeniu, intitulat „femeile și mediul”, dat fiind că femeile joacă un rol fundamental în dezvoltarea durabilă, având în vedere atenția specială pe care acestea o acordă calității și durabilității vieții pentru generațiile actuale și viitoare⁽¹⁾.

5.8 CESE subliniază rolul important pe care îl joacă partenerii sociali în ceea ce privește promovarea egalității prin intermediul dialogului social și al negocierii colective. Un bun exemplu îl constituie Cadrul de acțiune pentru egalitatea între femei și bărbați din 2005.

5.9 Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați joacă un rol important în ceea ce privește îmbunătățirea guvernantei și revizuirea legislației în vigoare în domeniul sensibilizării și al egalității. Acesta trebuie să vegheze ca toate politicile să includă și să încurajeze egalitatea și să promoveze o participare cetățenească și politică mai responsabilă și incluzivă în ceea ce privește chestiunile legate de gen.

5.10 Problemele economice și financiare cu care se confruntă Europa, precum și schimbările demografice nu trebuie să aibă un impact asupra obiectivului de egalitate, trecându-l pe plan secundar.

Bruxelles, 17 martie 2010.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Mario SEPI

⁽¹⁾ Așa cum se indică în Platforma de acțiune de la Beijing, 1995.