COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 21.9.2010
COM(2010) 491 final

COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN ŞI COMITETUL REGIUNILOR

Strategie pentru egalitatea între femei şi bărbaţi 2010-2015

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați
2010-2015

CUPRINS

Introducere 3

1. Independență economică egală 4
2. Remunerație egală pentru aceeași muncă și prestarea unei munci echivalente 6
3. Egalitatea în luarea de decizii 7
4. Demnitate, integritate și încetarea violenței bazate pe gen 8
5. Egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul acțiunilor externe 10
6. Aspecte orizontale 11

Introducere

Rezultatele Uniunii Europene în ceea ce privește promovarea egalității între femei și bărbați au contribuit la schimbarea în bine a vieții multor cetățeni europeni și au pus bazele pe care trebuie să construim acum o societate în care egalitatea de gen să existe cu adevărat.

În 1975, principiul acordării unei remunerații egale pentru aceeași muncă a fost invocat cu succes în scopul apărării lui Gabrielle Defrenne, o stewardesă care lucra pentru Sabena, compania aeriană națională a Belgiei, iar drepturile derivate din cazul Defrenne reprezintă o moștenire de necontestat pentru femeile din Uniunea Europeană. Cazul respectiv a condus la adoptarea primelor directive europene cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Recent s-au constatat anumite tendințe încurajatoare, cum ar fi numărul sporit de femei pe piața forței de muncă și progresele acestora în obținerea unei mai bune educații și formări. Cu toate acestea, disparitățile între femei și bărbați se înregistrează în continuare în numeroase domenii, iar pe piața forței de muncă femeile continuă să fie suprareprezentate în sectoarele cu o remunerare mai scăzută și subreprezentate în ceea ce privește ocuparea posturilor decizionale. Maternitatea menține scăzută rata de ocupare a forței de muncă de către femei, acestea continuând să lucreze acasă mai multe ore neplătite decât bărbații.

Inegalitățile între femei și bărbați încalcă drepturi fundamentale. Acestea constituie, de asemenea, o grea povară asupra economiei și au ca rezultat subutilizarea talentelor. Pe de altă parte, consolidarea egalității între femei și bărbați poate antrena beneficii atât economice, cât și comerciale[1]. Pentru îndeplinirea obiectivelor strategiei Europa 2020[2], și anume o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, este necesar ca potențialul și talentul femeilor să fie utilizate mai mult și mai eficient.

Rolurile masculine și feminine influențează în continuare deciziile individuale esențiale cu privire la educație, carieră, condițiile de lucru, familie și fertilitate. Aceste decizii au la rândul lor un impact asupra economiei și societății. Prin urmare, este în interesul tuturor să li se ofere în mod egal atât femeilor, cât și bărbaților posibilitatea reală de a alege în diversele etape din viața lor.

Egalitatea reprezintă una dintre cele cinci valori care stau la baza Uniunii. Uniunea are obligația de a promova egalitatea între femei și bărbați în toate activitățile sale[3]. Carta drepturilor fundamentale[4] prevede o astfel de egalitate și interzice discriminarea de gen.

În martie 2010, pentru comemorarea celei de-a cincisprezecea aniversări a adoptării unei declarații și platforme de acțiune în cadrul Conferinței mondiale a ONU privind

---

1 Concluziile Consiliului cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați: consolidarea creșterii și a ocupării forței de muncă, a 2980-a reuniune a Consiliului EPSCO, 30.11.2009.

2 COM(2010) 2020.

3 Articolele 2 și 3 din TUE, articolul 8 din TFUE.

4 JO C 303, 14.12.2007, p. 1, articolul 23.

femeile de la Beijing și a celei de-a treizecea aniversări a Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Comisia a adoptat o cartă a femeilor[5], în care și-a reafirmat angajamentul față de egalitatea de șanse între femei și bărbați și față de consolidarea perspectivei egalității de gen în toate politicile sale.

Bazându-se pe foaia de parcurs privind egalitatea între femei și bărbați pentru perioada 2006-2010, precum și pe Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați[6], prezenta strategie identifică acțiuni în cinci domenii prioritare definite în carta femeilor și un sector care abordează aspecte transversale. Pentru fiecare domeniu prioritar, sunt descrise acțiuni-cheie destinate stimulării schimbării, precum și realizării de progrese, iar în documentul de lucru al serviciilor Comisiei sunt enunțate propuneri mai detaliate. Acțiunile propuse se înscriu în abordarea dublă care îmbină integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați (adică integrarea dimensiunii genului în toate domeniile politice) și măsuri specifice. Strategia reprezintă programul de lucru al Comisiei Europene cu privire la egalitatea între femei și bărbați, scopul acesteia fiind, de asemenea, să stimuleze evoluțiile la nivel național și să ofere o bază pentru cooperarea cu celelalte instituții europene și cu părțile interesate.

1. INDEPENDENȚĂ ECONOMICĂ EGALĂ

Independența economică este o condiție esențială atât pentru femei, cât și pentru bărbați pentru a-și putea controla propriile vieți și pentru a face alegeri veritabile. Câștigarea existenței prin forțele proprii reprezintă calea principală de obținere a independenței economice, iar în ceea ce privește participarea femeilor pe piața forței de muncă au fost înregistrate progrese în ultimul deceniu, rata de ocupare a forței de muncă de către femei crescând până la 62,5%[7]. În UE, din 12,5 milioane de locuri de muncă suplimentare create în perioada 2000-2009, femeile au ocupat 9,8 milioane. Această participare accentuată a contribuit la creșterea economică din cadrul UE.

Prezența mai multor femei pe piața forței de muncă ajută la contrabalansarea efectelor diminuării populației de vârstă activă reducând, astfel, sarcina din cadrul finanțelor publice și al sistemelor de protecție socială, mărind baza capitalului uman și crescând competitivitatea. Măsurile care urmăresc promovarea echilibrului între viața profesională și viața privată pot avea un impact pozitiv asupra fertilității. Pentru a atinge obiectivul strategiei Europa 2020, și anume o rată de ocupare a forței de muncă de 75% pentru femei și bărbați, este necesar să se acorde mai multă atenție participării pe piața forței de muncă a femeilor mai în vârstă, a părinților singuri, a femeilor cu handicap, a femeilor migrante și a femeilor care aparțin minorităților etnice. Ratele de ocupare a forței de muncă pentru aceste categorii continuă să fie relativ scăzute, iar disparitățile între femei și bărbați trebuie să fie reduse atât din punct de vedere cantitativ, cât și din punct de vedere calitativ[8].

---

5 COM(2010) 78.

6 Concluziile Consiliului European din martie 2006, 7775/1/06.

7 De la 57,3% până la 62,5% în perioada 2000-2009 (pentru un grup de vârstă cuprins între 20 și 64 de ani)

8 A se consulta, în special, Orientarea 7 privind ocuparea forței de muncă, documentul Consiliului 10907/10, 9.6.2010.

În UE, impactul statutului de părinte asupra participării pe piața forței de muncă continuă în zilele noastre să fie foarte diferit pentru femei și bărbați, deoarece femeile continuă să își asume o parte disproporționată din responsabilitățile pe care le implică funcționarea unei familii. Multe femei simt în continuare că trebuie să aleagă între o carieră și copiii lor. Tendințele demografice actuale arată, de asemenea, că femeile și bărbații trebuie să se ocupe din ce în ce mai mult de persoane dependente, altele decât copiii, pentru perioade de timp nedeterminate. Statele membre care au introdus politici de conciliere beneficiază de o populație activă mai numeroasă, constituită atât din femei cât și din bărbați, și de rate ale natalității relativ durabile. Recent UE a înregistrat progrese în ceea ce privește ameliorarea cadrului general pentru un echilibru mai mare între viața profesională și viața privată[9]. Comisia se va strădui să înregistreze mai multe progrese în acest domeniu, acordând o atenție deosebită disponibilității unor servicii de îngrijire accesibile și de înaltă calitate.

Proporția de femei-antreprenor de 33%[10] (30% în noile întreprinderi) nu este pe deplin satisfăcătoare, iar majoritatea femeilor nu consideră antreprenoriatul ca fiind o opțiune reală pentru carieră. Aplicarea directivei revizuite[11] privind femeile care desfășoară activități independente ar trebui să elimine un obstacol major în calea antreprenoriatului feminin[12]. Tinerele femei ar trebui, de asemenea, să beneficieze de importanța din ce în ce mai mare acordată antreprenoriatului ca fiind una dintre competențele de bază pe care școlile ar trebui să le transmită elevilor, astfel cum a fost prevăzut în inițiativa-pilot Tineretul în mișcare[13].

Rata de ocupare a forței de muncă de către femeile migrante continuă să fie scăzută[14], în special în primii trei ani de ședere în țara gazdă. Din acest motiv, este esențial să se acorde din timp asistență femeilor migrante și să se monitorizeze efectul unei astfel de asistențe. Este foarte important ca ele să fie mai conștiente de drepturile lor și ca integrarea și accesul lor la educație și la serviciile de sănătate să fie facilitate.

Modurile în care femeile și bărbații trăiesc sărăcia și excluderea socială sunt în continuare destul de diferite. Femeile se confruntă cu un risc mai ridicat de sărăcie, în special mamele singure și femeile mai în vârstă, atunci când disparitățile salariale devin disparități în materie de pensie. Obstacolele în calea ocupării forței de muncă se reflectă, de asemenea, în ratele crescute de inactivitate și de șomaj pe termen lung. În plus, în cadrul categoriilor defavorizate (și anume lucrătorii migranți, lucrătorii cu handicap, lucrătorii în vârstă) disparitățile între femei și bărbați au tendința să fie mai pronunțate și să provoace numeroase probleme femeilor. Sunt necesare politici de

---

9 COM(2008) 635, Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului (JO L 68, 18.3.2010, p. 13); 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 (JO L 180, 15.7.2010).

10 Anchetă privind forța de muncă, 2008.

11 A se vedea nota de subsol nr. 9.

12 A se consulta de asemenea Orientarea 8 privind ocuparea forței de muncă.

13 COM(2010) 477.

14 Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre privind integrarea ca factor al dezvoltării și coeziunii sociale, 10307/10, 3.6.2010.

îmbătrânire activă și măsuri specifice în sectorul pensiilor pentru garantarea faptului că femeile vor dispune de mijloace adecvate atunci când vor ieși la pensie[15].

Acțiuni-cheie

Comisia intenționează:

- Să susțină promovarea egalității între femei și bărbați cu ocazia aplicării strategiei **Europa 2020**, în toate aspectele sale și în toate inițiativele emblematice, mai ales în ceea ce privește conceperea și aplicarea măsurilor naționale relevante, prin acordarea unui sprijin tehnic, precum și prin fonduri structurale și alte programe majore de finanțare cum ar fi cel de-al șaptelea program-cadru pentru cercetare. În contextul orientărilor privind ocuparea forței de muncă și al evaluării politicilor naționale de ocupare a forței de muncă, Comisia va monitoriza cu atenție politicile naționale adoptate în vederea promovării egalității între femei și bărbați pe piața forței de muncă și a favorizării incluziunii sociale a femeilor.

- Să încurajeze antreprenoriatul feminin și desfășurarea de activități independente de către femei.

- Să evalueze disparitățile care continuă să existe în ceea ce privește dreptul la **concediu din motive familiale**, mai ales concediul de paternitate și concediul pentru acordarea de îngrijiri, precum și soluțiile posibile pentru eliminarea acestora. Partenerii sociali vor fi consultați cu privire la măsurile ulterioare, în conformitate cu articolul 154 din TFUE.

- Să prezinte un raport referitor la rezultatele obținute de statele membre în ceea ce privește **structurile de îngrijire a copiilor**.

- Să promoveze egalitatea între femei și bărbați în cadrul tuturor inițiativelor privind **imigrarea și integrarea migranților**.

2. REMUNERAȚIE EGALĂ PENTRU ACEEAȘI MUNCĂ ȘI PRESTAREA UNEI MUNCI ECHIVALENTE

Principiul remunerației egale pentru bărbați și femei în schimbul unei munci echivalente este înscris în tratatele UE. În ciuda acestui fapt, disparitățile salariale între femei și bărbați (diferența medie de remunerație brută pe oră a femeilor și a bărbaților în toate sectoarele economice considerate în ansamblu) în UE rămân de 17,8%, Estonia înregistrând 30,9%, Republica Cehă 26,2%, Austria 25,5% și Germania 23,2% față de Italia care înregistrează 4,9%, Slovenia 8,5% și Belgia și România 9%[16]. Aceasta este cu siguranță o situație pe care spiritul tratatelor UE ne cere să o schimbăm în timp.

Cauzele care stau la baza disparităților salariale dintre femei și bărbați depășesc cu mult problematica „remunerației egale pentru munca echivalentă”. Există o diferență majoră între nivelul de educație al femeilor și dezvoltarea lor profesională si ar

15 A se consulta de asemenea Orientarea 10 privind ocuparea forței de muncă.

16 Cifrele din 2008 cu excepția Estoniei (2007).

trebui, astfel, să se acorde o atenție deosebită trecerii de la educație la piața forței de muncă. Cauzele disparităților salariale derivă și din segregarea pe piața forței de muncă, deoarece femeile și bărbații au în continuare tendința de a lucra în sectoare/pe posturi diferite. Pe de o parte, femeile și bărbații sunt deseori suprareprezentați în anumite sectoare, locurile de muncă „feminine" (majoritatea în sănătate, educație și administrația publică) fiind în general mai puțin valorificate decât locurile de muncă tipic „masculine". Pe de altă parte, în cadrul aceluiași sector sau al aceleiași companii, munca prestată de femei tinde să capete o valoare mai scăzută și să fie mai puțin bine plătită.

Disparitățile salariale oglindesc și alte inegalități pe piața forței de muncă, afectând în special femeile – mai ales partea disproporționată din responsabilitățile familiale pe care și-o asumă și dificultățile de a realiza un echilibru între viața profesională și viața privată. Multe femei lucrează cu fracțiune de normă sau în cadrul unor contracte atipice: deși le permite să rămână pe piața forței de muncă și să se ocupe în același timp de familia lor, acest lucru poate avea o influență negativă asupra remunerării lor, a dezvoltării carierei, a perspectivelor de promovare și a pensiilor[17].

Acțiuni-cheie

Comisia intenționează:

- Împreună cu partenerii sociali europeni și respectând autonomia dialogului social, să exploreze posibile căi de îmbunătățire a **transparenței salariale** precum și a impactului asupra remunerării egale a contractelor de muncă precum cele **cu fracțiune de normă** și cele **cu durată determinată**.

- Să susțină **inițiativele în favoarea remunerării egale la locul de muncă** precum mărci, „carte" și premii pentru egalitate, precum și elaborarea de instrumente pentru angajatori care să corecteze disparitățile salariale nejustificate.

- Să instituie **o zi europeană a egalității salariale**, organizată în fiecare an în scopul sensibilizării cu privire la cât timp trebuie femeile să lucreze mai mult decât bărbații pentru a câștiga la fel ca ei.

- Să încurajeze femeile să abordeze **profesii netradiționale**, de exemplu în sectoare ecologice și inovatoare.

3. EGALITATEA ÎN LUAREA DE DECIZII

În majoritatea statelor membre, femeile sunt în continuare subreprezentate în procesele și pozițiile decizionale, în special la nivelurile cele mai înalte, în ciuda faptului că reprezintă aproximativ jumătate din forța de muncă și mai mult de jumătate din noii absolvenți universitari ai UE.

Deși s-au înregistrat progrese în direcția realizării unui echilibru între femei și bărbați în ceea ce privește luarea de decizii politice, mai rămân multe de făcut: în medie,

[17] A se consulta de asemenea Orientarea 7 privind ocuparea forței de muncă.

numai unul din patru membri ai parlamentelor și ministerelor naționale din cadrul guvernelor naționale este de sex feminin[18].

În ceea ce privește luarea de decizii economice, proporția de femei este mai mică decât cea a bărbaților la toate nivelurile de conducere și de decizie. Femeile reprezintă numai 10% din membrii și doar 3% din președinții consiliilor de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă din cadrul UE. Cercetarea demonstrează faptul că diversitatea genurilor prezintă avantaje și că există o legătură pozitivă între femeile aflate în posturi de conducere și bunele rezultate economice.

Obiectivul UE, fixat în 2005, de a avea 25% din posturile de conducere în sectorul public al cercetării ocupate de femei, este departe de a fi atins având în vedere că, în Uniune, doar 19% din profesorii universitari titulari sunt femei[19]. Dezechilibrul între femei și bărbați predominant în știință și cercetare constituie în continuare un obstacol major în calea obiectivului european de creștere a competitivității și de maximizare a potențialului de inovație.

Comisia va aplica aceleași standarde pe care le preconizează pentru alții, făcând eforturile necesare pentru a ameliora echilibrul său intern între femei și bărbați, în special în ceea ce privește posturile cu putere de decizie.

Acțiuni-cheie

Comisia intenționează:

- Să reflecteze la o inițiativă cu obiective specifice pentru ameliorarea **echilibrului între femei și bărbați în luarea de decizii**.
- Să monitorizeze progresul referitor la **obiectivul de 25% de femei în posturi cu putere de decizie în sectorul cercetării**.
- **Să monitorizeze progresul** referitor la obiectivul de 40% de reprezentanți ai fiecărui sex în comitete și grupuri de experți stabilite de Comisie[20].
- Să susțină eforturile de promovare a unei mai mari participări a femeilor la **alegerile Parlamentului European**, inclusiv printre candidați.

4. DEMNITATE, INTEGRITATE ȘI ÎNCETAREA VIOLENȚEI BAZATE PE GEN

Există multe forme de violență asupra femeilor, cauza acestora fiind tocmai apartenența lor la sexul feminin. Printre acestea se numără violența în familie, hărțuirea sexuală, violul, violența sexuală în timpul unui conflict și practici cutumiare sau tradiționale vătămătoare, precum mutilarea genitală feminină, căsătorii forțate și crime de onoare. Se estimează că în Europa, 20%-25% din femei au fost victime ale

18 http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes

19 Personal universitar de grad A (profesori) (*She Figures 2009*).

20 Decizia Comisiei 2000/407/EC din 19 iunie 2000.

violenței fizice cel puțin o dată în viață[21], iar după unele estimări circa jumătate de milion de femei care trăiesc în Europa au fost supuse mutilării genitale[22].

În consecință, planul de acțiune pentru punerea în aplicare a programului de la Stockholm[23] pune accentul pe protecția victimelor actelor criminale, printre care femeile victime ale violenței și ale mutilării genitale și anunță o strategie cuprinzătoare a UE privind violența bazată pe gen. În plus, carta femeilor prevede instituirea unui cadru de acțiune global și eficient pentru combaterea violenței bazate pe gen, precum și măsuri, inclusiv prin intermediul dreptului penal, în limitele competențelor sale, pentru a eradica mutilarea genitală feminină o dată pentru totdeauna pe întreg teritoriul Europei.

Se constată existența inegalităților bazate pe gen și în serviciile de îngrijiri medicale și în sectorul îngrijirilor pe termen lung, precum și la nivelul rezultatelor în materie de sănătate. Femeile și bărbații se confruntă cu riscuri de sănătate specifice genului și cu boli care trebuie tratate în mod adecvat în cadrul cercetărilor medicale și al serviciilor de sănătate. Este necesar ca serviciile sociale și de sănătate să se adapteze mai bine nevoilor specifice ale femeilor și, respectiv, ale bărbaților.

Aspectele legate de gen capătă o importanță deosebită în domeniul azilului. Propunerile Comisiei din 2008 și 2009 de modificare a instrumentelor actuale de gestionare a azilului în Uniune abordează, printre altele, domeniile cheie în care este necesar să se consolideze elementele specifice genului.

Acțiuni-cheie

Comisia intenționează:

- Să adopte o strategie la nivelul UE în vederea combaterii violenței împotriva femeilor care va avea ca scop, de exemplu, eradicarea mutilării genitale feminine prin utilizarea tuturor mijloacelor corespunzătoare, inclusiv a dreptului penal, în limitele competențelor UE, această acțiune fiind sprijinită de o campanie de sensibilizare europeană cu privire la violența împotriva femeilor.

- Să garanteze că legislația UE privind azilul ia în considerare egalitatea între femei și bărbați; să promoveze formările și cele mai bune practici referitoare la specificitățile fiecărui gen în cadrul Biroului European de Sprijin pentru Azil prin finanțare de la Fondul European pentru Refugiați.

- Să elaboreze un raport privind sănătatea bărbaților, în urma raportului din 2010 privind sănătatea femeilor.

[21] „Combaterea violenței împotriva femeilor: studiu analitic privind măsurile și acțiunile întreprinse în statele membre ale Consiliului Europei ” Consiliul Europei (2006).

[22] Rezoluția Parlamentului European din 24.3.2009 privind combaterea mutilării genitale feminine în UE.

[23] COM(2010) 171.

5. EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN CADRUL ACȚIUNILOR EXTERNE

Politica UE de promovare a egalității între femei și bărbați în cadrul UE este strâns legată de acțiunile întreprinse de Uniune în țările terțe. Prin intermediul tuturor politicilor relevante din cadrul acțiunii sale externe, UE poate exercita o influență semnificativă în ceea ce privește consolidarea egalității între femei și bărbați și emanciparea femeilor în întreaga lume.

Țările candidate trebuie să adere complet la principiul fundamental al egalității între femei și bărbați. Monitorizarea transpunerii, aplicării și intrării în vigoare a legislației UE în acest domeniu rămâne o prioritate a procesului de extindere, susținută financiar de către UE.

În contextul politicii europene de vecinătate (PEV), UE susține eforturile țărilor partenere de a promova egalitatea între femei și bărbați. Planurile de acțiune ale PEV stabilesc un calendar comun al reformelor prioritare și conțin angajamentele asumate de țările partenere în ceea ce privește participarea la dialogul cu privire la aspectele vizate și realizarea unor reforme politice și legislative.

UE continuă să își asume angajamentul de a grăbi îndeplinirea **Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului** și de a contribui la atingerea standardelor stabilite de Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, precum și a obiectivelor Platformei de acțiune de la Beijing și ale Programului de acțiune de la Cairo, astfel cum este prevăzut în planul de acțiune al UE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și emanciparea femeilor (2010-2015)[24]. Orientările UE în ceea ce privește **violența** împotriva femeilor și a fetelor și combaterea tuturor formelor de discriminare împotriva acestora oferă indicații pentru susținerea dialogului politic și luarea de măsuri, dacă este necesar, în cazuri individuale de încălcare a drepturilor femeilor. UE va continua să folosească **politicile sale dezvoltare** pentru a promova egalitatea între femei și bărbați și emanciparea femeilor[25].

UE va coopera, de asemenea, în mod activ cu **organizațiile internaționale** ale căror activități urmăresc egalitatea între femei și bărbați, cum ar fi OIM, OCDE, ONU și Uniunea africană, pentru a produce sinergii și pentru a favoriza emanciparea femeilor, precum și cu **noul Organism ONU pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați**, ONU FEMEI și va susține participarea societății civile, consolidarea capacităților, promovarea egalității între femei și bărbați și emanciparea femeilor.

UE se angajează, de asemenea, să protejeze femeile în situații **conflictuale** și postconflictuale și să asigure participarea deplină a femeilor la **prevenirea conflictelor, construirea păcii** și procesele de reconstrucție și aplică în mod activ abordarea globală a UE în vederea punerii în aplicare de către UE a Rezoluțiilor 1325 și 1820 ale Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind

---

24 Anexa la concluziile Consiliului privind obiectivele de dezvoltare ale mileniului în vederea reuniunii plenare la nivel înalt a Organizației Națiunilor Unite de la New York și după aceasta .

25 A se consulta trimiterea anterioară.

femeile, pacea și securitatea. Aspectele referitoare la egalitatea între femei și bărbați vor fi integrate ulterior și în cadrul **ajutorului umanitar**[26].

UE integrează, de asemenea, egalitatea între femei și bărbați în politica sa comercială ca făcând parte dintr-un cadru mai larg de dezvoltare durabilă și încurajează aplicarea efectivă a condițiilor fundamentale de muncă ale OIM, precum și a agendei OIM pentru o muncă decentă, inclusiv în ceea ce privește nediscriminarea în acordurile sale comerciale preferențiale. Subiectul egalității între femei și bărbați este abordat și în evaluările de impact privind dezvoltarea durabilă care sunt realizate pentru a furniza repere negociatorilor în cadrul discuțiilor comerciale.

Acțiuni-cheie

Comisia intenționează:

- Să monitorizeze și să susțină respectarea criteriilor de la Copenhaga pentru aderarea la UE în domeniul egalității de tratament între bărbați și femei și să ofere asistență atât țărilor din Balcanii de Vest, cât și Turciei în ceea ce privește transpunerea și controlul respectării legislației.

- Să pună în aplicare planul de acțiune al UE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și emanciparea femeilor (2010-2015).

- Să continue să încurajeze țările partenere ale PEV să promoveze egalitatea între femei și bărbați prin dialog politic periodic, schimb de experiență și explorarea posibilităților în ceea ce privește asistența în cadrul Instrumentului european de vecinătate și parteneriat.

- Să continue să integreze aspectele legate de egalitatea între femei și bărbați în ajutorul umanitar al Uniunii Europene.

6. ASPECTE ORIZONTALE

6.1. Roluri atribuite în funcție de gen

Rigiditatea rolurilor atribuite în funcție de gen poate îngrădi alegerile individuale și poate restricționa atât potențialul femeilor, cât și cel al bărbaților. Promovarea unei **redefiniri nediscriminatorii a rolurilor** în toate domeniile vieții precum educația, cariera, ocuparea forței de muncă și sportul constituie, astfel, o contribuție esențială în direcția egalității între femei și bărbați. Egalitatea între bărbați și femei se va realiza prin contribuția activă, sprijinul și participarea **bărbaților** și printr-o politică de luptă împotriva inegalităților care afectează băieții/bărbații, cum ar fi rata de alfabetizare, de abandon școlar timpuriu și medicina muncii.

6.2. Legislația

[26] În special în contextul aplicării consensului european privind ajutorul umanitar, JO C 25, 30.1.2008, p. 1.

UE dispune de mult timp de un corp de **legi împotriva discriminării sexuale** la locul de muncă, dar și în alte domenii ale vieții de zi cu zi. Printr-o simplificare și o modernizare majoră recentă, această legislație a devenit mai accesibilă pentru a se potrivi cu o societate aflată în schimbare. Directiva de reformare din 2006[27] și directivele din 2010 privind dreptul la concediul de creștere a copilului[28] și lucrătorii care desfășoară o activitate independentă[29] sunt etape importante în acest sens.

Pentru ca acest cadru juridic să fie eficient și pentru a se garanta faptul că este în conformitate cu obiectivele sale, sunt necesare **monitorizarea, punerea în aplicare, evaluarea periodică și actualizarea**, precum și un dialog continuu cu întreprinderile, partenerii sociali, organismele de promovare a egalității între femei și bărbați și reprezentanții societății civile. Organismele naționale active în domeniul egalității, care oferă asistență victimelor promovează drepturile și dezvoltă cercetarea, sunt esențiale în ceea ce privește aplicarea practică a drepturilor respective. În egală măsură, drepturile asociațiilor și ale sindicatelor de a apăra victimele sunt de o importanță vitală.

În acest context, Comisia a lansat un studiu cuprinzător cu privire la funcționarea organismelor active în domeniul egalității în cele 27 de state membre și un studiu mai general privind accesul la justiție în acest domeniu. În plus, următorul raport de punere în aplicare a Directivei 2004/113/CE va rezuma dezbaterile Forumului privind discriminarea sexuală în cadrul accesului la asigurări și alte servicii financiare asociate, stabilite în directivă, precum și rezultatele a două studii aprofundate privind practicile de asigurare și discriminarea sexuală potențială în cadrul învățământului.

Consecințele agravate ale **discriminării bazate pe două sau mai multe motive,** de exemplu vârsta și sexul în cazul femeilor mai în vârstă care se află în căutarea unui loc de muncă, trebuie luate în considerare în aplicarea legislației relevante, precum și a actelor juridice care oferă protecție împotriva discriminării bazate pe celelalte motive menționate în articolul 19 din TFUE. Comisia studiază, de asemenea, cazurile specifice de discriminare sexuală în legătură cu identitatea de gen.

6.3. Gestionarea și instrumentele egalității între femei și bărbați

Consolidarea cooperării cu diferite instituții și părți interesate active în domeniul egalității între femei și bărbați – guvernele statelor membre, Parlamentul European, organizațiile partenerilor sociali, societatea civilă, organismele însărcinate cu promovarea egalității, organizațiile internaționale, agențiile UE - va fi esențială pentru garantarea progresului.

În temeiul raportului său anual privind egalitatea între femei și bărbați, care în fiecare an abordează o anumită temă și identifică bunele practici ale statelor membre, Comisia va institui un dialog anual de nivel înalt cu privire la egalitatea de gen ca va implica Parlamentul European, președințiile Consiliului și părțile interesate cheie precum partenerii sociali europeni și societatea civilă pentru a evalua progresele înregistrate în aplicarea acestei strategii.

---

27 2006/54/CE.

28 2010/18/CE.

29 A se vedea nota de subsol nr. 9.

Cooperarea strânsă cu guvernele statelor membre va continua prin intermediul grupului la nivel înalt pentru integrarea principiului egalității între femei și bărbați. Comitetul consultativ, constituit din reprezentanți ai statelor membre, organizațiile partenerilor sociali europeni și societatea civilă, va continua să consilieze Comisia cu privire la inițiativele politice și legislative. Comisia va intensifica schimburile de bune practici între statele membre în toate domeniile vizate de această strategie.

Comisia va continua să colaboreze strâns cu partenerii sociali europeni și cu organizațiile care reprezintă societatea civilă.

Integrarea principiului egalității între femei și bărbați va fi pusă în aplicare ca parte integrantă a procesului de elaborare a politicilor de către Comisie, inclusiv prin procesul de evaluare a impactului și alte proceduri de evaluare. Comisia va amplifica baza de cunoștințe privind egalitatea între femei și bărbați. Se așteaptă un impact semnificativ în urma instituirii Institutului European pentru Egalitatea de Şanse între Femei și Bărbați. În cadrul programului său de lucru, Institutul va ajuta Comisia și statele membre să prezinte informații cu privire la indicatorii utilizați la nivelul UE, adoptați în cadrul Platformei de acțiune de la Beijing în domenii care fac obiectul unor preocupări specifice și să elaboreze, dacă este necesar, alți indicatori (de exemplu referitori la femei și mediu).

Comisia va continua acțiunea de sensibilizare și de publicare a beneficiilor aduse de politicile în favoarea egalității între femei și bărbați. Ea va aduce îmbunătățiri, de exemplu, portalului său web cu privire la egalitatea între femei și bărbați, adăugând link-uri și actualizări referitoare la progresele înregistrate.

Următorul cadru plurianual de finanțare al Uniunii Europene va fi prezentat în prima jumătate a anului 2011. Acesta va furniza, după 2013, sprijin pentru aplicarea acțiunilor prevăzute de prezenta strategie. În plus, o mai bună integrare a aspectelor privind egalitatea între femei și bărbați în punerea în aplicare a programelor actuale (2007-2013) și în rapoartele referitoare la acestea va oferi o bază solidă pentru integrarea perspectivei egalității de gen în conceperea următoarei generații de programe, astfel încât acestea să se poată întemeia pe o evaluare solidă a situației femeilor și bărbaților.

Acțiuni-cheie

Comisia intenționează:

- Să examineze **rolul bărbaților** în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați; să promoveze bunele practici privind redefinirea rolurilor atribuite în funcție de gen în domeniul educației, al culturii și al sporturilor.

- Să monitorizeze aplicarea corectă a **legislației UE privind egalitatea de tratament** punând accentul pe Directivele 2004/113/CE și 2006/54/CE. Să supravegheze măsura în care se ține cont de egalitatea între femei și bărbați în aplicarea directivelor de nediscriminare.

- Să promoveze aplicarea completă a **Platformei de acțiune de la Beijing**, inclusiv elaborarea și actualizarea indicatorilor, cu sprijinul **Institutului European pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbați**.

- Să prezinte un **raport anual** referitor la progresele înregistrate în materie de egalitate între femei și bărbați, mai ales în domeniile vizate de această strategie, înainte de a se lansa într-un **dialog de nivel înalt cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați** susținut de Parlament, Comisie, statele membre și părțile interesate principale.

-