

I

(Resolucije, priporočila in mnenja)

MNENJA

EVROPSKI EKONOMSKO-SOCIALNI ODBOR

461. PLENARNO ZASEDANJE 17. IN 18. MARCA 2010

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o načrtu za enakost žensk in moških (2006–2010) in strategiji za nadaljnje ukrepanje

(2010/C 354/01)

Poročevalka: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Podpredsednica Evropske komisije Margot Wallström je v dopisu z dne 25. septembra 2009 zaprosila Evropski ekonomsko-socialni odbor, da v skladu s členom 262 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti pripravi raziskovalno mnenje o naslednji temi:

Načrt za enakost žensk in moških (2006–2010) in strategija za nadaljnje ukrepanje.

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 23. februarja 2010.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 461. plenarnem zasedanju 17. in 18. marca 2010 (seja z dne 17. marca) s 137 glasovi za, 3 glasovi proti in 5 vzdržanimi glasovi.

1. Priporočila

1.1 Enakost žensk in moških je cilj sam po sebi, prav tako pa je tudi eden od predpogojev za doseganje ciljev EU za rast, delovna mesta in socialno kohezijo.

1.2 Vmesna ocena načrta za enakost se izvaja v času gospodarske krize. Preučiti je treba vpliv in posledice krize za ženske in moške z vidika njihovega različnega položaja v družbi.

1.3 Enakost mora postati del vseh politik, zlasti socialne politike in politike zaposlovanja, prav tako pa je treba nadaljevati prizadevanja za odpravo ovir, ki preprečujejo polno in enakopravno udeležbo žensk in moških na trgu dela.

1.4 Za zagotovitev in povečanje ekonomske neodvisnosti žensk je treba izboljšati kakovost in povečati število delovnih mest za ženske, tudi s podporo za samozaposlene, se boriti proti tveganju negotovosti zaposlitve, ki so ji izpostavljene, ter spodbuditi pravično delitev družinskih in gospodinjinskih obveznosti.

1.5 Razlogi za neenakost v plačah so strukturni: podcenjevanje sposobnosti, ki tradicionalno veljajo za „ženske“; poklicna in sektorska segregacija; negotova delovna mesta; prekinitve delovne dobe itd. Zakonodaja in kolektivne pogodbe so učinkoviti instrumenti v boju proti neenakosti plač, pri čemer je potrebno sodelovanje vseh gospodarskih in družbenih subjektov.

1.6 Večja prisotnost žensk v podjetništvu in političnih dejavnostih spodbuja enakost, njihovo ekonomsko neodvisnost, preseganje stereotipov o spolih ter udeležbo žensk pri sprejemanju odločitev.

1.7 Ženske so še posebno izpostavljene socialni izključenosti in revščini. Individualizacija socialnih pravic, minimalni zajamčeni dohodek, priznanje obdobj neaktivnosti in skrajšanega delovnega časa zaradi potrebe po oskrbi so ukrepi, ki povečujejo socialno varnost ter zmanjšujejo tveganje revščine med prebivalci.

1.8 Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je bistvenega pomena za doseganje enakosti in povečanje zaposlenosti žensk: kakovostne javne socialne storitve, ter izboljšanje obstoječih pravil glede porodniškega, očetovskega in starševskega dopusta. Doseči je treba napredek, da bodo vsi socialni akterji prevzeli odgovornost pri pravični delitvi gospodinskih obveznosti in obveznosti oskrbe.

1.9 EESO meni, da je treba spodbujati enakopravno zastopnost žensk pri sprejemanju odločitev; za to si morajo države članice močnejše prizadevati ter določiti jasne cilje in učinkovite ukrepe (pozitivna diskriminacija, načrti za enakost itd.).

1.10 EESO meni, da je treba zaradi nenehnih pojavov nasilja med spoloma in trgovine z ljudmi uveljaviti obstoječo zakonodajo in pripraviti nacionalne akcijske načrte, ki bodo usklajeni v okviru splošne evropske strategije, in da je treba podpreti posebne programe na tem področju.

1.11 EESO meni, da je treba za boj proti seksističnim stereotipom družbo vzgajati in izobraževati v skladu z neseksističnimi načeli, zagotoviti usposabljanje tako moškim kot ženskam, spodbuditi zanimanje žensk za študij naravoslovnih in tehničnih predmetov, izboljšati podobo poklicev, ki tradicionalno veljajo za „ženske“, ter preprečevati seksizem v medijih.

1.12 Zunanjo in razvojno politiko EU bi bilo treba uporabiti za spodbujanje pravic žensk na mednarodni ravni ter tako izboljšati njihovo usposobljenost in okrepiti njihovo vlogo.

1.13 EESO meni, da je treba analizo spolov kot horizontalno temo v celoti vključiti v vsa področja ukrepanja Komisije ter to analizo uporabiti v proračunskih postopkih na evropski in nacionalni ravni. Za to so potrebni človeški viri, specializirani za področje enakosti, kot tudi kazalci, razčlenjeni po spolu, ki bodo jasno prikazali položaj žensk in moških ter omogočili oceno izvajanja načrta za enakost.

1.14 V novi strategiji za enakost, ki se bo izvajala od leta 2010, cilji ne smejo ostati zgolj priporočila Komisije državam članicam, temveč zavezujoče direktive z merljivimi cilji. Zato je potrebna večja politična vključenost na vseh ravneh, institucije EU pa morajo biti zgled, treba pa je tudi proaktivno preučiti do zdaj opravljeno delo ter izvesti oceno učinka izvajanja.

2. Splošne ugotovitve

2.1 Načrt za enakost žensk in moških 2006–2010 je zaveza Evropske komisije, da bi v sodelovanju z državami članicami dosegla napredek na področju enakosti. EESO na predlog Komisije izvaja oceno načrta, s proučitvijo vpliva sprejetih ukrepov in

njihove ravni izvajanja, prav tako pa pripravlja predloge za ukrepanje v zvezi z novo strategijo od leta 2010.

2.2 EESO priznava široko zavezo EU za enakost: Rimska pogodba iz leta 1957 vključuje načelo enakega plačila, Amsterdamska pogodba iz leta 1997 uporablja dvojni pristop, ki združuje horizontalno metodo in posebne ukrepe, Lizbonska pogodba pa vsebuje izrecno zavezo za odpravo neenakosti in spodbujanje enakosti.

2.3 Na mednarodni ravni je Evropska unija pristopila k pekiškim izhodiščem za ukrepanje, razvojnim ciljem tisočletja kot tudi h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, ki žensko postavlja v središče najbolj perečih vprašanj na področju človekovih pravic.

2.4 Kljub temu obsežnemu ureditvenemu okviru zastavljeni cilji niso bili doseženi, neenakost žensk in moških pa še vedno obstaja. Na nobenem od šestih prednostnih področij iz načrta za enakost 2006–2010 niso bile dosežene bistvene spremembe v enakosti spolov. S tega vidika se postavlja vprašanje, ali obstaja resnična politična volja za spremembe. Vključitev načela enakosti spolov, ki je ključni dejavnik konkurenčnosti in rasti, mora postati prednostna naloga nove strategije EU 2020.

2.5 Ocena načrta za enakost 2006–2010 se izvaja v času gospodarske krize in preučiti je treba njene posledice za ženske, saj imajo drugačen položaj na trgu dela in v javnih politikah socialnih izdatkov, zlasti izdatkov za socialne storitve, ki na ženske najbolj vplivajo.

2.6 Kriza je najprej prizadela poklice, ki jih tradicionalno opravljajo moški (gradbeništvo, promet, industrija), pozneje pa se je razširila na druge sektorje, v katerih so v večini zastopane ženske (bančne storitve, trgovina itd.). Tako so se družinski prihodki v številnih primerih omejili izključno na plačo ženske, ki je običajno nižja od plače moških, saj so ženske večinoma zaposlene v sektorju storitev, s skrajšanim delovnim časom ali za določen čas ali v sivi ekonomiji. Vse to pa negativno vpliva na nacionalno gospodarstvo, saj znižuje zasebno potrošnjo ter s tem zavira oživitev gospodarstva.

2.7 Kriza vpliva tudi na socialne politike; nadomestilo za brezposelnost je za ženske manjše, kar zadeva višino in trajanje, saj je njihov položaj na trgu dela pogosto manj ugoden. Poleg tega se obseg osnovnih javnih storitev na področju higiene, zdravstva in izobraževanja zmanjšuje, socialne službe pa omejujejo svojo ponudbo v času, ko jo družine, zlasti pa ženske, najbolj potrebujejo. Ker gre za sektorje, v katerih so dejavne zlasti ženske, bo tudi to imelo negativne učinke na zaposlitev žensk.

2.8 Protikrizni ukrepi ne morejo biti nevtralni glede na spol, politike za okrevanje gospodarstva in obstoječi programi strukturnih skladov pa bodo morali upoštevati različen položaj žensk in moških v družbi.

2.9 Enakost mora postati prednostna naloga ne samo zato, da bi se spoprijeli s sedanjo krizo in bi se začelo okrevanje, temveč tudi zato, da bi se soočili z demografskimi in gospodarskimi izzivi, ki vplivajo na evropski socialni model ter na ženske in njihovo ekonomsko neodvisnost.

3. Posebne ugotovitve – 1. del: prednostna področja ukrepanja za enakost moških in žensk

V načrtu za enakost 2006–2010 so določeni zaveze in ukrepi, ki se zdijo potrebni za doseganje napredka na področju enakosti ter odpravo neenakosti.

Prvi del načrta vsebuje šest prednostnih področij političnega ukrepanja z ustreznimi kazalci:

1. Zagotavljanje enake ravni ekonomske neodvisnosti za ženske in moške
2. Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja
3. Enaka zastopnost žensk in moških pri odločanju
4. Izkoreninjenje vseh oblik nasilja, katerih žrtve so ženske
5. Odprava seksističnih stereotipov
6. Spodbujanje enakosti spolov v zunanji in razvojni politiki.

Drugi del je osredotočen na izboljšanje upravljanja.

3.1 Zagotavljanje enake ravni ekonomske neodvisnosti za ženske in moške

3.1.1 Doseganje ciljev lizbonske strategije na področju zaposlovanja

3.1.1.1 Veliko držav še vedno ni izpolnilo cilja lizbonske strategije, ki predvideva 60-odstotno zaposlenost žensk. Medtem ko je stopnja zaposlenosti moških 70,9 %, pa je ta pri ženskah samo 58,8 %⁽¹⁾, v starostni skupini nad 55 let pa je stopnja zaposlenosti 36,8 % pri ženskah in 55 % pri moških. Brezposelnost pogosteje prizadene ženske, čeprav se z razvojem krize ta razlika zmanjšuje (9,8 % brezposelnih žensk v primerjavi z 9,6 % moških).

⁽¹⁾ Vir: Eurostat (EFT), podatki o zaposlenosti 2/2009, podatki o brezposelnosti 9/2009.

3.1.1.2 Poleg števila je treba povečati tudi kakovost zaposlitev za ženske, saj so te prekomerno zastopane v sektorjih z nizko plačo in na delovnih mestih z višjim tveganjem negotovosti zaposlitve. Delovna mesta s skrajšanim delovnim časom v večji meri zasedajo ženske (31,5 % žensk v primerjavi z 8,3 % moških), 14,3 % zaposlenih žensk pa ima pogodbo za določen čas. Po drugi strani pa se v času materinstva njihova stopnja zaposlenosti zmanjša za več kot deset odstotnih točk, kar odraža neenako porazdeljenost družinskih obveznosti in pomanjkanje storitev oskrbe.

3.1.1.3 EESO priporoča, da se izvede skupna analiza stopnje brezposelnosti in stopnje neaktivnosti žensk iz družinskih razlogov⁽²⁾. Ker ženske skrbijo za družino, velikokrat ne izpolnjujejo pogojev, da bi jih obravnavali kot „brezposelne“, tako da neaktivnost postane oblika prikrite brezposelnosti.

3.1.1.4 Potreben je večdisciplinaren pristop, ki bo omogočil dopolnitev politik zaposlovanja s socialnimi in izobraževalnimi ukrepi; izobraževanje, ki odpravlja stereotipe na področju zaposlovanja; kakovostne javne socialne storitve, ki zagotavljajo oskrbo za vzdrževane osebe; ter kampanje za ozaveščanje o porazdelitvi družinskih obveznosti med ženske in moške.

3.1.1.5 Komisija mora vključiti enakost v vse svoje programe in jo v tem okviru tudi spodbujati (kar velja za program PROGRESS). Strukturni skladi so idealen okvir: dajejo informacije o stopnji izvajanja v državah ter omogočajo izvedbo letne ocene vpliva navedenih ukrepov na enakost spolov in posameznih državah in tudi določitev ustreznih ukrepov in sankcij za tiste, ki ne zagotavljajo zadostnega števila kakovostnih delovnih mest za ženske.

3.1.2 Odprava razlik v plačah za ženske in moške

3.1.2.1 Doseganje izenačenosti plač je nujno za doseganje enakosti, vendar je kljub napredku na področju zakonodaje razlika v plačah žensk in moških 17,4 %, pri ženskah nad 50 letom starosti pa ta razlika dosega 30 %.

3.1.2.2 Razlogi za neenakost plač so strukturni: odrinjanje v manj ugledne gospodarske sektorje in poklice z nizkimi plačami, večja zaposlenost v sivi ekonomiji in socialno negotovih poklicih ter prekinitev ali skrajšanje poklicne dejavnosti iz družinskih razlogov. Vse to negativno vpliva na višino plač žensk.

3.1.2.3 EESO priporoča⁽³⁾, da vsaka država članica preveri svoje predpise, kar zadeva pogodbenne pogoje in plače, da se prepreči neposredna in posredna diskriminacija žensk.

⁽²⁾ Stopnja neaktivnosti zaradi oskrbe v družini (otroci in vzdrževani družinski člani) je za ženske med 25 in 54 letom starosti 25,1 % v primerjavi z 2,4 % za moške, poleg tega pa je zaradi drugih družinskih obveznosti neaktivnih 19,2 % žensk v primerjavi z 2,9 % moških (Vir: EFT, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ UL C 211, 19.8.2008, str. 54.

3.1.2.4 Zakonodaja mora vključevati mehanizme nadzora, s katerimi se odkriva diskriminacija na podlagi spola in spodbujati pregledne sisteme za klasifikacijo poklicev, na podlagi katerih bodo kvalifikacije, izkušnje in potencial celotnega osebja enako vrednoteni in nagrajeni.

3.1.2.5 Pogajanja o kolektivnih pogodbah so učinkovit instrument za vključitev sistemov vrednotenja delovnih mest, ki bodo neodvisni od spola, odobritev študijskega dopusta za nadaljnje usposabljanje žensk, prekinitev dela in odobritev dopusta iz družinskih razlogov, prožne porazdelitve delovnega časa itd., kar bo zmanjšalo razlike v plačah.

3.1.3 Podjetnice

3.1.3.1 Čeprav so ženske visoko kvalificirane, na odgovornih delovnih mestih v podjetjih še vedno predstavljajo manjšino. Komisija je spodbudila enakost v okviru družbene odgovornosti podjetij, povečala državno pomoč za podjetja, ki jih ustanovijo ženske (Uredba ES št. 800/2008), ter zagotovila podporo mreži podjetnic. Navedena mreža bi morala poleg vlad in uradnih institucij vključevati tudi pomembne organizacije civilne družbe ter tako omogočiti izmenjavo izkušenj in dobrih praks.

3.1.3.2 Priporočajo se izvedba akcijskega načrta EU o spodbujanju podjetništva, da se poveča število podjetij, ki jih ustanovijo ženske, ter ukrepi, kot so boljši dostop do financ in posojil, razvoj podjetniških mrež za organizacijo in svetovanje, ustrezno poklicno usposabljanje in prekvalifikacije, spodbujanje dobrih praks itd.

3.1.4 Enakost spolov na področju socialnega varstva in boja proti revščini

3.1.4.1 Ženske so še posebno izpostavljene socialni izključenosti in revščini. Neenak položaj na trgu dela in njihov odvisni položaj v sistemih socialnega varstva sta dejavnika, ki prispevata k tej situaciji.

3.1.4.2 Pogoje dostopa do socialnega varstva za ženske in moške je treba izenačiti. Skrajšanje delovnega časa iz družinskih razlogov, koriščenje porodniškega in/ali starševskega dopusta zaradi oskrbe, zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ali za določen čas, plačne razlike in diskriminacija zmanjšujejo višino in trajanje prihodnjih socialnih prejemkov žensk, zlasti nadomestila za brezposelnost in pokojnine. Za delno omilitev neenakega položaja je treba – poleg drugih ukrepov – čas, ki je namenjen neplačanemu delu, kot tudi obdobja skrajšanega delovnega časa in neaktivnosti iz družinskih razlogov priznati kot v celoti plačan davčni prispevek.

3.1.4.3 Javni sistem socialnega varstva mora zagotavljati dostojen minimalni dohodek, ki zmanjšuje tveganje revščine z namenjanjem posebne pozornosti starejšim ženskam, vdovam, ki prejemajo izvedeno pokojnino, ter materam samohranilkam.

3.1.4.4 Posebno pozornost je treba nameniti zasebnim pokojninskim sistemom, ki so uveljavljeni v nekaterih državah, saj se pogoji za prihodnje pokojnine določajo na podlagi posameznih prihodkov in pričakovane življenjske dobe, kar je neugodno zlasti za ženske.

3.1.4.5 Evropsko leto boja proti revščini in socialni izključenosti 2010 bo sovpadalo s koncem lizbonske strategije in izvajanja odprte metode koordinacije. Nova strategija EU 2020 mora določiti konkretne cilje in učinkovitejše ukrepe na kratek in dolgi rok za boj proti revščini, zlasti revščini žensk.

3.1.5 Vidik spolov na področju zdravja

3.1.5.1 EESO meni, da je potrebna nova zdravstvena strategija, ki bo vključevala različne potrebe moških in žensk na področju zdravja, čeprav ugotavlja, da do zdaj še niso bili sprejeti nobeni konkretni ukrepi v tej smeri. Zato je potreben napredek na področju raziskav zdravja žensk in bolezni, ki jih prizadenejo.

3.1.5.2 Staranje prebivalstva in udeležba žensk na trgu dela bosta v prihodnosti povečala povpraševanje po dolgoročnih storitvah oskrbe. Države članice morajo zagotoviti kakovostne javne zdravstvene in socialne storitve, saj njihovo pomanjkanje prizadene zlasti ženske, ki opravljajo večino dela, povezanega z oskrbo.

3.1.6 Boj proti večkratni diskriminaciji, zlasti diskriminaciji priseljenk ali pripadnic etničnih manjšin

3.1.6.1 EESO poudarja potrebo po vključitvi vprašanja spolov v politiko priseljevanja in azila. Priseljenkam in pripadnicam etničnih manjšin je treba nameniti več pozornosti, saj so bolj izpostavljene neenakosti in so v ranljivejšem položaju, zlasti v obdobju gospodarske krize ⁽⁴⁾.

3.1.6.2 Feminizacija priseljevanja je neposredno povezana s povpraševanjem po delovni sili v sektorjih gospodinjstva in oskrbe, v veliki meri zaradi nezadostne socialne infrastrukture. Veliko priseljenk je zaposlenih v teh sektorjih, za katera sta značilni neformalnost in negotovost zaposlitve. Ta področja zaposlitve je treba „profesionalizirati“ in zakonsko urediti, prav tako pa je treba spodbuditi strokovno usposobljenost za večjo vključenost priseljenk na trg dela.

3.2 Usklajevanje poklicnega ter zasebnega in družinskega življenja

3.2.1 Cilji lizbonske strategije na področju zaposlovanja žensk so bili izpolnjeni kljub temu, da cilji iz Barcelone, kar zadeva storitve za varstvo otrok (za najmanj 33 % otrok, mlajših od 3 let, in 90 % otrok med 6. in 9. letom starosti), niso bili izpolnjeni. Nujno je potrebna infrastruktura storitev za varstvo z zadostnim številom mest in prožno ponudbo storitev, ki zagotavlja posamezniku prilagojen in kakovostni pristop: infrastruktura, ki je na voljo tudi zunaj delovnega časa in v

⁽⁴⁾ Glej mnenji UL C 182 z dne 4.8.2009, str. 19 in UL C 27 z dne 3.2.2009, str. 95.

času počitnic, menze, specializirani centri glede na različne potrebe po oskrbi itd. Naložbe v socialne storitve pozitivno vplivajo na gospodarstvo in zlasti na zaposlenost ter prinašajo visoko socialno korist.

3.2.2 Skrb za otroke in vzdrževane osebe zahteva prilagodljiv delovni čas, pri čemer je treba delovni čas reorganizirati tako, da se ga prilagodi družinskim in poklicnim potrebam ter da postane enako dostopen za ženske in moške.

3.2.3 Veliko žensk izbere zaposlitev s skrajšanim delovnim časom kot način usklajevanja, kar je deloma posledica nezadostne ponudbe varstva. Vendar pa feminizacija zaposlitve s skrajšanim delovnim časom ni samo posledica družinskih obveznosti, temveč je velikokrat edina možnost za ženske, da se vključijo na trg dela ⁽⁵⁾.

3.2.4 Na področju dopustov je treba zagotoviti izenačenost individualnih pravic žensk in moških, ne glede na sklenjeno pogodbo (samostojni podjetnik, za določen čas, za nedoločen čas itd.). EESO v zvezi s tem podpira sporazum, sklenjen med Evropsko konfederacijo sindikatov, BUSINESSEUROPE, CEEP in UEAPME, za podaljšanje starševskega dopusta ⁽⁶⁾, čeprav meni, da je treba nadaljevati prizadevanja za popolno izenačenost. EESO pozdravlja pobudo Komisije za večjo zaščito nosečih delavk, žensk, ki so pred kratkim rodile, ali tistih, ki dojijo, ter meni, da je treba zagotoviti porodniški dopust najmanj 18 tednov ⁽⁷⁾.

3.2.5 Da bi v celoti izkoristili človeški kapital, si je treba jasno prizadevati za soodgovornost vseh socialnih akterjev pri gospodinskih obveznostih in obveznostih oskrbe, ki so jih v glavnem prevzele ženske. Potrebna sta kampanja v podporo boljši delitvi gospodinskih opravil in oskrbe, kar je eden od razlogov za neenakost, ter ponovno ovrednotenje te vrste del.

3.3 Spodbujanje enake udeležbe žensk in moških pri sprejemanju odločitev

3.3.1 Potrebna je odločnejša zaveza za doseganje enakopravnosti žensk in moških pri sprejemanju odločitev ⁽⁸⁾ na ekonomskem, političnem, znanstvenem in tehnološkem področju.

⁽⁵⁾ Leta 2008 je 31,5 % zaposlenih žensk v EU zasedalo delovno mesto s skrajšanim delovnim časom, v primerjavi z 8,3 % moških. Med ženskami, zaposlenimi s skrajšanim delovnim časom, je bilo 27,5 % takih, ki so morale skrbeti za otroka ali vzdrževano osebo, in 29,2 % takih, ki niso našle delovnega mesta s polnim delovnim časom (pri moških je bil ta odstotek 3,3 % oziroma 22,7 %). Vir: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ Starševski dopust se podaljša s treh na štiri mesece, pri čemer ima oče neprenosljivo pravico do enega meseca, in velja za vse delojemalce ne glede na vrsto pogodbe.

⁽⁷⁾ UL C 277 z dne 17.11.2009, str. 102.

⁽⁸⁾ Evropska unija je pred desetimi leti na konferenci v Parizu *Ženske in moški na vodilnih mestih* podpisala zavezo, da si bo prizadevala za enakopravnejšo udeležbo žensk in moških pri sprejemanju odločitev.

Položaj žensk se v zadnjih letih skoraj ni spremenil. Zato je treba določiti jasne cilje in roke za njihovo izpolnitev kot tudi posebne politike in učinkovite ukrepe (pozitivna diskriminacija, programi za enakost, posebno usposabljanje, kvote za udeležbo, kampanje ozaveščanja itd.).

3.3.2 Enakopravnost žensk in moških v politiki mora biti v središču evropskega povezovanja. Na evropskih volitvah junija 2009 so ženske zasedle 35 % mest v Evropskem parlamentu, medtem ko Komisijo sestavlja 10 komisark in 17 komisarjev. V nacionalnih parlamentih je delež žensk 24-odstoten, v posameznih nacionalnih vladah pa ženske zasedajo 25 % ministrskih resorjev ⁽⁹⁾. V EESO je trenutno 23,6 % članic in 76,4 % članov, medtem ko je na direktorskih mestih (direktorji, poddirektorji, pomočniki generalnih sekretarjev) zgolj 16,7 % žensk v primerjavi s 83,3 % moških. Enakopravna zastopanost moških in žensk mora biti ključna prednostna naloga za doseganje enakosti na vseh ravneh.

3.3.3 Napredek na področju raziskav v javnem sektorju je zelo skromen (39 % mest zasedajo ženske), poleg tega pa skoraj ni sprememb v gospodarskem in finančnem sektorju (ženske ne zasedajo nobenega vodilnega mesta v centralnih bankah, v njihovih upravah predstavljajo samo 17 % članov, v upravnih odborih velikih družb pa komaj 3 %).

3.4 Izkoreninjanje nasilja na podlagi spola in trgovine z ljudmi

3.4.1 Nasilje nad ženskami in deklicami je še vedno resen problem. Gre za svetovni in sistemski pojav, ki ima različne oblike in izraze. Podobno kot Komisija tudi EESO izraža zaskrbljenost zaradi števila žensk, ki so žrtve nasilja, zaradi obsega trgovine z ženskami in prostitucije, zlasti med priseljenkami, in zaradi kaznivih dejanj, storjenih pod pretvezo tradicije ali religije ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Izvajati je treba ustrezne socialne, ekonomske in pravne ukrepe, da se zmanjšajo in odpravijo dejavniki, ki spodbujajo nasilje nad ženskami, kot so: pomanjkanje materialnih sredstev, ekonomska odvisnost, nizka raven izobraženosti, stereotipi o spolih, težave pri dostopu do trga dela itd.

3.4.3 Posebno pozornost je treba nameniti priseljenkam, ki so zaradi svoje družbene izoliranosti ali neurejenega statusa najbolj ranljive. Jezik, socialno-kulturne razlike ali nepoznavanje obstoja storitev oskrbe jim včasih preprečuje, da bi zaprosile za pomoč, kadar so žrtve nasilja. Položaj je še slabši v primeru priseljenk brez dokumentov, zato je treba sprejeti posebne ukrepe za odpravo ovir in zagotavljanje njihovih pravic.

⁽⁹⁾ Podatki iz oktobra 2009.

⁽¹⁰⁾ UL C 110 z dne 9.5.2006, str. 89.

3.4.4 Potrebni so posebni programi (poleg nadaljevanja že obstoječih programov, kot je Daphne) in več finančnih sredstev za preprečevanje nasilja nad ženskami in boj proti njemu. Oblikovati je treba nacionalne akcijske načrte v okviru usklajene strategije na evropski ravni, in sicer s konkretnimi ukrepi in roki, ki zagotavljajo njihovo učinkovito izvajanje. Prednostna naloga držav članic mora biti uveljavljanje obstoječih pravnih okvirov za preprečevanje nasilja v družini ter zaščita žrtev in ogroženih oseb, vključno z otroki. Poleg tega so potrebni kazalci, ki omogočajo podroben vpogled v vse vidike nasilja med spoloma, vključno s spolno zlorabo in trgovino z ljudmi. Statistični podatki, združeni na ravni EU, so nujni za spremljanje in oceno na tem področju.

3.4.5 Glede na zaskrbljujoče število nasilnih dejanj, vključno z nasiljem med spoloma, ki se zgodijo med mladimi, je pomembna odločitev Komisije, da se boj proti nasilju med spoloma vključi med projekte programa Mladi v akciji, hkrati pa je treba kulturo nenasilja in spoštovanje pravic vseh posameznikov vključiti v programe izobraževanja in usposabljanja otrok in mladih.

3.5 Odprava seksističnih stereotipov v družbi

3.5.1 Seksistični stereotipi so kulturno in socialno vedenje, ki predpostavlja obstoj „moških“ in „ženskih“ vlog in funkcij, kar vpliva na usposabljanje in možnosti zaposlitve ter povzroča segregacijo na trgu dela. Stereotipi pomenijo oviro za enakost in polno sodelovanje žensk in moških pri sprejemanju odločitev.

3.5.2 Kljub visoki ravni dosežene izobrazbe so ženske še vedno v glavnem zaposlene v gospodarskih sektorjih, kot so zdravstvo in socialne storitve, izobraževanje, trgovina, javna uprava, poslovne storitve, hoteli in restavracije itd., in poklicih, ki tradicionalno veljajo za „ženske“ (prodajalke, gospodinjske pomočnice, negovalke, administrativno osebje itd.), v najnižjih poklicnih kategorijah z najmanj možnostmi za dostop do boljših delovnih mest. V zadnjih letih se segregacija ni spremenila, saj je povečanje zaposlenosti žensk mogoče zaznati v sektorjih, kjer te že prevladujejo.

3.5.3 Za boj proti seksističnim stereotipom je treba:

- vzgajati otroke in mladino v skladu z neseksističnimi vzori, pri čemer je treba nadzirati zlasti učni material in učitelje, ki obnavljajo takšne stereotipe. EESO podpira vključitev enakosti spolov kot posebne prednostne naloge v programe izobraževanja in usposabljanja na ravni Skupnosti;
- povečati udeležbo žensk v študijih naravoslovnih in tehničnih predmetov, kjer so podpovprečno zastopane, in jim s tem omogočiti dostop do boljših delovnih mest ter

uravnotežiti prisotnost žensk in moških na vseh področjih znanosti;

- podpirati podjetniškega duha, inovacije in ustvarjalnost žensk v vseh sektorjih, ne glede na to, ali so samozaposlene, delavke ali brezposelne, kot pomemben instrument za prikaz prednosti, ki jih ženske prinašajo družbi;
- zagotoviti enakopravno udeležbo žensk na trgu dela, zlasti kadar so matere in skrbijo za otroke;
- ovrednotiti delo žensk, zlasti na področju oskrbe, ter tako spodbuditi stalno usposabljanje;
- odpraviti seksistične stereotipe v medijih in oglaševalski industriji ter pri tem posebno pozornost nameniti nasilju in ponižujočemu prikazovanju žensk;
- povečati število žensk na mestih odločanja v medijih, da se spodbudita nediskriminatorna obravnava in realistična podoba žensk in moških v družbi.

3.6 Spodbujanje enakosti spolov zunaj EU

3.6.1 Komisija mora preko svoje zunanje in razvojne politike še naprej spodbujati pravice žensk na mednarodni ravni. Razsežnost spolov je treba vključiti v vse vidike sodelovanja s posebnimi ukrepi za ženske ter spodbujati njihovo udeležbo v procesih sprejemanja odločitev in njihovo sposobnost dajanja pobud, pa tudi povečati zmogljivosti držav v razvoju, da bodo prevzele nalogo spodbujanja enakosti.

3.6.2 Vprašanje spolov je treba vključiti v evropsko varnostno in obrambno politiko (EVOP), da se omogoči delovanje v kriznih situacijah. Komisija bo morala na področju humanitarne pomoči v primeru naravnih nesreč posebno pozornost nameniti ženskam z otroki ali vzdrževanimi družinskimi člani, v obdobju konflikta pa ženskam, ki so žrtve nasilja moških.

4. Del II: Izboljšanje upravljanja za spodbujanje enakosti spolov

4.1 Analizo spolov je treba horizontalno vključiti v vsako področje ukrepanja Komisije, vključno s proračunom, ter oceniti napredek na področju enakosti znotraj lastne strukture. Zato so potrebni človeški viri, usposobljeni na področju enakosti spolov, ter dobri kazalci, razčlenjeni po spolu, ki omogočajo vpogled v položaj žensk.

4.2 Komisija mora voditi odprt in stalen dialog z ženskimi organizacijami, socialnimi partnerji ter drugimi organizacijami civilne družbe, da bi bolje razumela težave v zvezi z neenakostjo.

4.3 EESO poziva Komisijo, naj od vseh enot zahteva, da v vseh svojih dokumentih, uradnih besedilih, tolmačenju vseh jezikov in na spletnih straneh uporabljajo ne-seksističen jezik.

5. Del III: Strategije po letu 2010

EESO na predlog Komisije pripravlja vrsto predlogov za nov načrt za enakost, ki se bo izvajal od leta 2010.

5.1 Enakost žensk in moških je treba obravnavati globalno. Cilj politik Skupnosti ne sme biti samo krepitev sodelovanja žensk na vseh področjih, soočanje z demografskimi izzivi ali izboljšanje dobrega počutja otrok, temveč morajo biti njihovi ukrepi izrecno usmerjeni na zmanjšanje neenakosti pri delitvi družinskih obveznosti, obveznosti oskrbe in gospodinjskih opravil, zlasti med ženskami in moškimi ter med vsemi socialnimi akterji na splošno.

5.2 Komisija mora horizontalno vključiti enakost spolov kot prednostno nalogo v vsa svoja področja delovanja, komisije, enote, ukrepe, politike in direktorate. Vprašanje spolov ne zadeva samo generalnega direktorata za zaposlovanje in socialne zadeve.

5.3 Potrebni so strokovnjaki za vprašanja spolov, ki bodo zagotovili usposabljanje in zadostni material za povečanje ozaveščenosti, znanja in sposobnosti evropskega osebja na področju enakosti. Eurostat mora še naprej zbirati statistične podatke po spolu, izboljševati že obstoječe metodologije ter vključevati nove kazalce, ki bodo omogočili boljše razumevanje resničnega položaja žensk ter s tem zagotovili popoln pregled razmer v EU.

5.4 Vprašanje spolov je treba priznati v proračunih EU in vseh držav članic. Prav tako so potrebne študije za oceno učinka javnih ukrepov na ženske in moške.

5.5 Strukturni skladi so odličen okvir, ki državam članicam omogoča vključitev enakosti spolov v njihove operative programe in različne faze uporabe sredstev, ter vključuje oceno učinka v zvezi s spoloma na vsakem prednostnem področju ali področju ukrepanja iz navedenih programov. Za

izboljšanje rezultatov sta potrebna večje usklajevanje in sodelovanje med strukturnimi skladi in nacionalnimi organi za enakost.

5.6 Komisija mora zagotoviti učinkovito izvajanje zakonodaje tako, da predstavi primere dobre prakse in kaznuje države, ki ne spoštujejo načela enakosti žensk in moških. Prav tako mora nadzirati in oceniti enakost spolov v vseh svojih politikah in direktoratih. Za to sta potrebni metoda ocenjevanja, ki omogoča spremljanje in oceno izpolnjevanja zastavljenih ciljev, dosežkov ali nazadovanj, ter tudi ustanovitev enote za ocenjevanje, ki sistematično na podlagi kazalcev iz načrta za enakost nadzira in vrednoti izvajanje posameznih držav.

5.7 Kar zadeva morebitne spremembe prihodnjega načrta, EESO priporoča, da se spremeni področje 1, tako da se ustvarijo podkategorije, saj to področje zajema različne teme (zaposlovanje, zdravje, priseljevanje), ki zahtevajo različne mehanizme ukrepanja. Poleg tega se priporoča oblikovanje novega področja „ženske in okolje“, saj imajo ženske glede na njihov poseben interes za kakovost in trajnost življenja sedanjih in prihodnjih generacij ključno vlogo v trajnostnem razvoju ⁽¹⁾.

5.8 EESO poudarja pomembno vlogo socialnih partnerjev pri spodbujanju enakosti v okviru socialnega dialoga in pogajanj o kolektivni pogodbi. Dober primer je okvir ukrepov za enakost žensk in moških iz leta 2005.

5.9 Evropski inštitut za enakost spolov mora imeti pomembno vlogo pri izboljšanju upravljanja in reviziji veljavne zakonodaje na področju ozaveščanja in enakosti. Inštitut mora spremljati in zagotoviti, da bodo vse politike upoštevale in spodbujale enakost, prav tako pa mora podpreti odgovornejšo in bolj vključujočo državljansko in politično udeležbo pri vprašanjih spolov.

5.10 Gospodarske in finančne težave, s katerimi se sooča Evropa, ter demografske spremembe ne smejo vplivati na cilj doseganja enakosti in ga potisniti v ozadje.

V Bruslju, 17. marca 2010

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Mario SEPI

⁽¹⁾ Kakor je navedeno v pekinških izhodiščih za ukrepanje, 1995.