

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o vprašanju enakosti spolov v strategiji Evropa 2020 (mnenje na lastno pobudo)

(2013/C 76/02)

Poročevalka: **Joana AGUDO I BATALLER**

Soporočevalka: **Grace ATTARD**

Evropski ekonomsko-socialni odbor je 12. julija 2012 sklenil, da v skladu s členom 29(2) poslovnika pripravi mnenje na lastno pobudo o naslednji temi:

Vprašanje enakosti spolov v strategiji Evropa 2020.

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 20. decembra 2012.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 486. plenarnem zasedanju 16. in 17. januarja 2013 (seja z dne 17. januarja) z 200 glasovi za, 6 glasovi proti in 4 vzdržanimi glasovi.

1. Sklepi in priporočila

EESO

1.1 podpira in soglaša s stališčem, da se strategija Evropa 2020 – Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast⁽¹⁾ – in Strategija za enakost žensk in moških⁽²⁾ morata medsebojno podpirati. Zato je nujno vključiti razsežnosti spola (*gender mainstreaming*) in posebnih sredstev v cilje, izvajanje, spremljanje in izvajanje politik, ki se razvijajo v okviru strategije Evropa 2020 (SE 2020);

1.2 meni, da je bistvenega pomena doseči, da bi se razsežnost spola obravnavala posebej, kar doslej ni veljalo za nobeno od sedmih vodilnih pobud SE 2020. Zato meni, da je razsežnost spola nujno sistematično vključiti v nacionalne programe reform (NPR) in v evropski semester, zlasti kadar bo gospodarski položaj zahteval večjo uspešnost pri izvajanju politik, pa tudi učinkovitost pri rabi virov, pri tem pa priznati negativni učinek neenakosti spolov na gospodarsko rast;

1.3 podpira priporočila posameznim državam članicam, ki jih Komisija poziva, naj spremenijo višino proračunskih sredstev za nacionalne programe reform, tako da bodo politični ukrepi upoštevali načelo enakosti spolov. Pomembno je, da se na ministrskih sejah, namenjenih pregledu in spremljanju, zagotovi izvajanje in kontinuiteto teh priporočil ter razvidnost napredka pri politiki enakosti. Zato je treba skladno uporabljati evropska sredstva, zlasti Evropski socialni sklad;

1.4 priporoča, da se v prihodnjem večletnem finančnem okviru 2014–2020 zagotovijo posebna sredstva za napredek na področju pravic žensk in enakosti spolov. Meni, da morajo

biti ta sredstva ustrezna in razvidna, da se zagotovi njihova pregledna uporaba in tako spodbuja podpora ukrepom, dejavnostim in projektom na področju enakosti spolov na vseh področjih pristojnosti EU;

1.5 meni, da je glede na različne konkretne situacije v državah, regijah in sektorjih treba sprejeti ukrepe, ki bodo omogočili izboljšanje položaja v družbenem okolju in prispevali k večji udeležbi žensk na trgu dela, vključno s podporo ustanavljanju podjetij. Njihov kvantitativen in kvalitativen potencial je treba podpreti na različnih področjih, ki jih opredeljuje SE 2020: inovacije, raziskave, poklicno izobraževanje in usposabljanje, digitalna družba, podnebje in zeleno gospodarstvo, energija, mobilnost, konkurenčnost, zaposlovanje, kvalifikacije, socialna izključenost in revščina;

1.6 poudarja pomen zaveze in sodelovanja socialnih partnerjev na evropski, nacionalni, teritorialni in sektorski ravni ter v vseh fazah izvajanja različnih politik, da se zagotovi potreben razvoj na področju enakosti spolov v vseh državah Evropske unije. Socialni dialog in sporazumi o kolektivnih pogajanjih so temeljni instrumenti za to, da se nacionalni reformni načrti dopolnijo z razsežnostjo spolov. Akcijski okvir evropskih socialnih partnerjev za enakost spolov je pomemben primer tega vidika, ki bi ga SE 2020 morala upoštevati.

1.7 poudarja pomen vključitve razsežnosti spolov pri izvajanju vseh sedmih vodilnih pobud. Zato bo treba ugotoviti, v čem se razlikuje položaj moških in žensk, kar zadeva naslednja področja: trg dela in vseživljenjsko izobraževanje; dostop do vseh ravni izobraževanja in zaposlovanja; revščino in nevarnost izključenosti; dostopnost in uporabo novih tehnologij v digitalnem sektorju; sodelovanje na vseh ravneh usposabljanja, raziskav in proizvodnje, zlasti v novonastajajočih sektorjih. EESO

(1) COM(2010) 2020 final, v nadaljevanju „SE 2020“.

(2) COM(2010) 491 final, v nadaljevanju „strategija za enakost“.

priporoča, da se posebna pozornost nameni digitalnemu opismenjevanju žensk, ki so premalo zastopane na delovnih mestih v proizvodnji informacijske tehnologije. Poleg tega morajo Komisija in države članice po mnenju EESO uporabiti obstoječe kazalnike po spolu in uvesti nove kazalnike na področjih, kjer jih še ni;

1.8 meni, da je glede na resnost položaja na področju brezposelnosti mladih in zgodnje opustitve šolanja v večini držav članic, pri čemer se položaj moških in žensk razlikuje, razsežnost spolov treba v večji meri vključiti v pripravo mladinskih politik;

1.9 države članice poziva, naj upoštevajo posebna priporočila Komisije in sprejmejo ukrepe za izboljšanje na področju obsega in kakovosti zaposlitve žensk v vseh državah. Zato je treba izboljšati dostop do storitev za otroke in starejše ter njihovo kakovost, odpraviti razlike v plačah med moškimi in ženskami ter izvajati ukrepe za usklajevanje družinskega, osebnega in poklicnega življenja (olajšati pridobitev starševskega dopusta, plačana odsotnost);

1.10 ponovno opozarja, da SE 2020 mora v sodelovanju s socialnimi partnerji spodbujati in podpirati posebne in učinkovite sporazume in ukrepe, ki zagotavljajo zdravje in varnost nosečnic in porodnic na delovnem mestu. EESO podpira predlog Komisije o sprejetju ukrepov za določitev ustreznih dolžin materinskega dopusta, ki mora znašati najmanj 18 tednov⁽³⁾;

1.11 kriza je – sicer glede na državo, regijo in sektor različni obliki – prizadela življenje ljudi in zaostri nekatere probleme, povezane s sobivanjem in zdravjem. Zato meni, da je treba nameniti posebno pozornost izvajanju ukrepov, ki bodo pomagali odpraviti negativne učinke (stres, nasilje, spolno nadlegovanje v delovnem in družinskem okolju⁽⁴⁾). Zato so bistvenega pomena skupna prizadevanja za krepitev enakosti spolov v družbi, odpravo strukturnih neenakosti, spremembe pri razdelitvi vlog med spoloma in preseganje stereotipov;

1.12 meni, da mora biti napredek pri sodelovanju žensk na področju sprejemanja odločitev prednostna naloga zlasti v tistih sektorjih in podjetjih, ki veljajo za strateške in pomembne za prihodnost v okviru SE 2020. EESO bo o predlogu Komisije, da se sprejmejo zavezujoči ukrepi na evropski ravni, s katerimi bi se spodbujalo tovrstno sodelovanje, v kratkem pripravil mnenje;

1.13 z zaskrbljenostjo se seznanja z rezi pri socialnih in varstvenih storitvah v sektorjih v najtežjem položaju, ki jih

najbolj ogrožata socialna izključenost in revščina. Z ukrepi, ki jih je treba sprejeti v okviru SE 2020, bi se bilo zlasti treba boriti proti temu, da je revnih čedalje več žensk, in ženske poskušati vključevati – kratkoročno s pomočjo pri vključevanju na trg dela, dolgoročno pa z dostopom do osnovnega izobraževanja in novih znanj, uporabo novih tehnologij in organizacijo dela, s čimer bi pomagali usklajevati poklicno in družinsko življenje. EESO meni, da po 60 letih evropskega povezovanja ni sprejemljivo, da plačni damping med moškimi in ženskami služi kot spremenljivka za prilagajanje ali da se zmanjšuje varnost ženskih delovnih mest. Meni, da države članice v svoje nacionalne programe reform nujno morajo vključiti ukrepe, ki bodo ženskam zagotovili stabilno delo z dostojnimi plačami in pokojninami;

1.14 da bi SE 2020 in strategija za enakost uspešno izpolnili svoje cilje, je po mnenju Odbora prednostna naloga zainteresiranim stranem in družbi nasploh poslati jasno sporočilo o tem, da je treba uresničevati te ukrepe, da bi napredovali na poti enakosti. Zato je najprej potrebno tesnejše usklajevanje in sodelovanje znotraj vseh evropskih institucij/institucij EU (Evropskega parlamenta, Komisije in Sveta, Evropske centralne banke, pa tudi EESO in Odbora regij) in med njimi. Zatem je treba na vseh ravneh vključiti vidik enakosti pri sestavi⁽⁵⁾ in vsakdanjem delu strokovnih skupin, skupin in komisij teh institucij.

2. Uvod

2.1 SE 2020, ki je bila sprejeta leta 2010, je opredelila pot za rast Evropske unije v zapletenih gospodarskih okoliščinah, v katerih so se že nakazovale finančne in politične težave, ki jih zdaj prestaja Unija. SE 2020 vsebuje vrsto ukrepov, s katerimi naj bi se države članice učinkovito in poenoteno spoprijele z izzivi, ki jih prinaša kriza, hkrati pa oživile model rasti, ki bo bolj pametna, trajnostna in vključujoča.

2.2 Prav tako je nastal nov proces gospodarskega upravljanja, ki se imenuje „evropski semester“ in katerega cilj je po eni strani ocena proračunskih in strukturnih politik držav članic ter po drugi omogočitev nadzora in izvajanja strategije.

2.3 V strategiji je obenem opredeljen delovni program Komisije za enakost spolov. Ta politični predlog sledi *Načrtu za enakost med ženskami in moškimi (2006 – 2010)*⁽⁶⁾ in je največji poskus opredelitve strateških in okvirnih ciljev za enakost spolov.

⁽³⁾ UL C 277, 17.11.2009, str. 102-108.

⁽⁴⁾ UL C 351, 15.11.2012, str. 21-26.

⁽⁵⁾ Sestava EESO: 343 članov, od teh 81 (23,6 %) žensk. Po skupinah: I. skupina: 112 članov, od teh 22 (22,1 %) žensk, II. skupina: 120 članov, 32 (26,8 %) žensk; III. skupina: 111 članov, 27 (24,3 %) žensk.

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final in UL C 354, 28.12.2010, str. 1–7.

2.4 Leta 1996 je EU prevzela dvojni pristop za enakost spolov: odtlej po eni strani izvaja posebne ukrepe za premagovanje obstoječe diskriminacije žensk, po drugi pa vključuje razsežnost spola (*gender mainstreaming*) v politične odločitve (7).

2.5 EESO meni, da mora biti pravilno izvajanje SE 2020 skladno s strategijo za enakost, da bi lahko učinkovito odgovorilo na izzive krize, saj se obe strategiji medsebojno podpirata, in zato soglašata s stališčem, ki ga je v zvezi s tem podal Evropski parlament. Tudi Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020), ki ga je marca 2011 (8) sprejel Svet, kaže na tesno povezavo med obema strategijama in poziva k hkratni uporabi instrumentov za izhod iz krize.

3. Strategija Evropa 2020 – analiza razsežnosti spola

3.1 Enakost spolov v besedilu in nobeni vodilni pobudi ni posebej obravnavana, pa tudi ne omenjena v petih kvantitativno opredeljenih ciljeh, razen pri stopnji zaposlenosti – kar zadeva slednjo, se poziva k večji udeležbi žensk na trgu dela. To kaže na globoko protislovje med načeli v prvem delu SE 2020, kjer je omenjeno, da je spoštovanje enakosti eden glavnih dejavnikov za premagovanje gospodarske krize, prav tako kot ekonomska, socialna in teritorialna solidarnost, spoštovanje okolja in kulturna raznolikost.

3.2 Različne evropske institucije, organizacije, ki predstavljajo civilno družbo, in socialni partnerji so izrecno poudarili, da mora postati enakost spolov prednostna naloga novega akcijskega načrta in veljati za ključni dejavnik konkurenčnosti in rasti. Po mnenju Evropskega parlamenta je v besedilo treba vključiti polno udeleženo žensk na trgu dela in v poklicnem usposabljanju, pa tudi program, katerega cilj bi bila odprava razlik v plačah med moškimi in ženskami.

3.3 Besedilo SE 2020 ni naletelo na enotno podporo in je bilo deležno različnih kritik: zaradi presplošne vsebine, preveč zapletene zgradbe ter pretirano gospodarskega poudarka in odsotnosti socialnih vidikov. Kar zadeva enakost spolov, je opaziti jasno nazadovanje, če besedilo primerjamo s predhodnimi strategijami zaposlovanja. Pri edinem konkretnem in izrecno omenjenem vidiku, stopnji zaposlenosti žensk, so spregledani kvalitativni vidiki dela in razlike pri izhodiščnem polo-

žaju na trgu dela. Prav tako so iz SE 2020 izginili kvantitativni cilji, opredeljeni glede na spol, ki jih je vsebovala Lizbonska strategija.

3.4 EESO meni, da ne SE 2020 ne strategija za enakost ne bosta izpolnili svojih ciljev, če ne bodo sprejeti konkretni ukrepi za izboljšanje položaja žensk v socialnem in poklicnem okolju. Njun kvantitativen in kvalitativen potencial je treba podpreti kot nujno potreben pogoj na različnih področjih SE 2020. Brez konkretnih ukrepov v okviru sedmih vodilnih pobud ne bo mogoče napredovati pri prednostnih nalogah SE: pametna, trajnostna in socialno vključujoča rast ne more postati stvarnost brez politike enakosti.

3.5 Zato je v reformnih načrtih različnih držav članic treba priznati dodano vrednost, ki jo ima delo žensk za gospodarstvo in bi jo bilo mogoče zagotoviti na primer s profesionalizacijo v sektorju osebnih storitev (9), ter konkretne pomanjkljivosti, s katerimi se srečujejo trg dela (dostop do vseh ravni in za vse starosti, poklicna kariera, kontinuiteta itd.) pri tistih socialnih vidikih, ki jih strategija za enakost označuje kot najpomembnejše, pa tudi družba. Za izhod iz krize in soočenje z novimi izzivi je v okviru SE 2020 treba opredeliti programe, načrte in specifične ukrepe, ki bodo omogočili napredek na področju enakosti. Tega pa ne bo mogoče storiti, ne da bi upoštevali različni učinek, ki ga imajo lahko ukrepi proti krizi glede na različne izhodiščne položaje.

3.6 EESO izraža zaskrbljenost nad odsotnostjo konkretnih ukrepov in kazalnikov, opredeljenih po spolu. Zato ni mogoče spremljati in oceniti, ali je pri strategiji dosežen napredek ali ne, kar ima za posledico, da v okviru evropskega semestra primanjkuje instrumentov, potrebnih za boj proti neenakosti, pri katerem bi upoštevali različne izhodišča in različne socialne stvarnosti glede držav, spolov, sektorjev in področij.

3.7 SE 2020 bi morala zagotoviti učinkovite instrumente za oceno vloge žensk pri rasti Unije in dodano vrednost, ki jo prinašajo na socialni ravni, kot je poudarjeno v mnenju EESO (10), ki se ujema z neko študijo, ki je bila opravljena med švedskim predsedstvom (11). V njej je med drugim poudarjeno, da bi enakost na trgu dela lahko povečala BDP držav članic v povprečju za 27 %.

(7) Gender mainstreaming: „Prizadevanje za to, da bi bila enakost žensk in moških splošna usmeritev, tako da bi moški in ženski imeli enake koristi. To vključuje pregled vseh politik, priprave, izvajanja, spremljanja in ocene ter spodbujanje enakosti med ženskami in moškimi.“; Evropska komisija, smernice pobude EQUAL.

(8) UL C 155, 25.5.2011, str. 10–13.

(9) UL C 21, 21.1.2011, str. 39.

(10) UL C 318, 23.12.2009, str. 15–21.

(11) Gender equality, economic growth and employment (Enakost spolov, gospodarska rast in zaposlovanje), Åsa Lofström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Prednostne naloge Strategije za enakost žensk in moških (2010-2015)

4.1 V strategiji za enakost, ki je bila sprejeta leta 2010, je v vseh vidikih in vodilnih pobudah razvidna tesna povezava s strategijo Evropa 2020, zlasti kar zadeva pripravo in izvajanje ustreznih nacionalnih ukrepov s pomočjo tehnične pomoči, strukturnih skladov in glavnih finančnih instrumentov, kot je sedmi okvirni program za raziskave. V okviru smernic za zaposlovanje in ocene nacionalnih politik na področju zaposlovanja bo Komisija pozorno spremljala položaj, da bi zmanjšala neenakosti in spodbujala socialno vključevanje žensk.

4.2 Strategija omenja tudi vlogo moških pri spodbujanju enakosti spolov in opozarja, kako pomembno je njihovo sodelovanje pri doseganju potrebnih sprememb glede vloge moških in žensk v družbi – tako v družinskem kot poklicnem življenju.

4.3 Strategija za enakost opredeljuje ukrepe na naslednjih petih prednostnih področjih iz Listine žensk ter enem področju za medsektorska vprašanja: a) enaka ekonomska neodvisnost; b) enako plačilo za enako delo in enakovredno delo; c) enakost pri odločanju; d) dostojanstvo, integriteta in konec seksističnega nasilja; e) enakost spolov in zunanji ukrepi; f) horizontalna vprašanja (vloge glede na spol, zakonodaja, upravljanje in instrumenti za enakost spolov).

4.4 EESO soglaša z mnenjem Komisije, da je evropske instrumente, kot so enotni trg, finančne pomoči in instrumenti zunanje politike, treba v celoti uporabiti, da bi se lahko spoprijeli s problemi in dosegli cilje SE 2020, vendar meni, da je treba spremljati skladnost med izvajanjem načel strategije za enakost in izvajanjem glavnih instrumentov SE 2020, zlasti sedmih vodilnih pobud in smernic, saj se bodo te pobude izvajale tako na ravni EU kot v državah članicah.

5. Razsežnost spola v sedmih vodilnih pobudah ⁽¹²⁾

5.1 Program za nova znanja in spretnosti ter nova delovna mesta

5.1.1 EESO je v svojem mnenju o *letnem pregledu rasti* ⁽¹³⁾ med drugim že poudaril potrebo, da se bolj spodbuja kakovost pri ustvarjanju novih delovnih mest. Glede na krizo in njene gospodarske in socialne posledice morajo evropske institucije in države članice zagotoviti, da se bo napredovanje v to smer nadaljevalo.

5.1.2 EESO meni, da je za izvajanje te pobude treba upoštevati sedanji položaj žensk pri delu, saj je njihov položaj, čeprav predstavljajo 44 % aktivnega evropskega prebivalstva, še naprej drugačen in ranljiv na različnih ravneh. O tem govorijo nižja stopnja zaposlenosti; plačne razlike; zelo veliko ali premajhno število zaposlenih žensk glede na različne sektorje; majhna udeležba pri ustvarjanju novih delovnih mest, delni delovni čas (75 % vseh); pogodbe za določen čas; pomanjkanje

ustreznih predšolskih vzgojnih ustanov; težave v poklicni karieri; majhna zastopanost žensk na zelo odgovornih delovnih mestih v politiki in gospodarstvu; neenakost pri dostopu k različnim specializiranim delovnim mestom na področju izobraževanja ter poklicnega usposabljanja in univerzitetnega študija.

5.1.3 Stopnja zaposlenosti se je povečala z 51 % leta 1997 na 62 % leta 2011, prevladujejo pa delovna mesta na področjih, kjer je zaposlenih veliko žensk in so močno prizadeta zaradi varčevalnih ukrepov. Z gospodarsko krizo, ki prizadeva Evropsko unijo, se v vsaki državi na različne načine slabša položaj žensk in krhek napredek, dosežen glede enakosti moških in žensk. EESO meni, da je treba sprejeti potrebne podpirne ukrepe, da se na koncu krize neenakost v svetu dela ne bi še povečevala.

5.1.4 Še posebej Evropski socialni sklad mora načrtovati, spremljati in oceniti vse dejavnosti, ki se izvajajo v državah članicah, pri tem pa skrbeti za napredek v zvezi s strategijo za enakost.

5.2 Mladi in mobilnost

5.2.1 Ta pobuda prvenstveno zajema dve področji: zaposlovanje in izobraževanje. Vsebinsko je zato tesno povezana s prejšnjo pobudo – njen cilj je spodbujanje mobilnosti pri izobraževanju, posodobitev visokega izobraževanja, vrednotenje in priznavanje formalnega in neformalnega izobraževanja ter zagotavljanje učinkovitih in trajnostnih naložb v izobraževanje in poklicno usposabljanje.

5.2.2 Za EESO je stopnja brezposelnosti mladih eden največjih razlogov za skrb v Evropi. Trenutno znaša 20 %. Stopnja brezposelnosti mladih žensk, zlasti tistih z nizko stopnjo izobrazbe, pa je še višja.

5.2.3 Učinek materinstva na trg dela se zelo razlikuje od učinka očetovstva. Med starši z otroki, mlajšimi od 12 let, je zaposlenih samo 64,7 % žensk, za razliko od 89,7 % moških. Ti podatki in razlike se povečujejo ob večjem številu otrok. Zaradi pomanjkanja ustreznih predšolskih vzgojnih ustanov in neravnovesja pri porazdelitvi družinskih nalog se pojavljajo težave pri usklajevanju poklicnega življenja in osebnega časa, kar pomeni hudo oviro za poklicno napredovanje žensk.

5.2.4 Cilje, ki jih je glede razpoložljivosti ustanov predšolske vzgoje leta 2002 v Barceloni sprejel Svet, je uresničilo le nekaj držav, sedanji rezi v javnih storitvah pa utegnejo položaj še poslabšati.

5.2.5 Drug zaskrbljujoč podatek je delež mladih žensk, ki ne študirajo, ne delajo in se tudi ne usposabljaajo. Po podatkih Eurostata to velja za 20 % žensk in 13 % moških. Zmanjšanje stopnje zgodnje opustitve šolanja je eden izmed ciljev strategije Evropa 2020, ki jih zajema ta pobuda.

⁽¹²⁾ EESO je sprejel mnenja za vsako od vodilnih pobud.

⁽¹³⁾ (UL C 132, 3.5.2011, str. 26-28).

5.2.6 EESO meni, da je pri izvajanju te vodilne pobude poleg že prej omenjenih ravni treba upoštevati sedanji položaj ogroženih mladih žensk še na drugih ravneh: nizka raven osnovne izobrazbe, manjši dostop do poklicnega usposabljanja, kot ga zahteva nova družba znanja, nezadostna potrditev usposobljenosti, pomanjkanje poklicnega usmerjanja ter specifični finančni problemi, ko je treba ustvariti svoje podjetje ali lastno aktivnost. Vse to zahteva ukrepe, namenjene zlasti mladim.

5.3 Evropska platforma za boj proti revščini

5.3.1 Pobuda predlaga oblikovanje in izvajanje programov za spodbujanje družbenih inovacij v korist najranjlivejšemu delu prebivalstva, zlasti z zagotavljanjem inovativnega izobraževanja, usposabljanja in zaposlitvenih priložnosti za prikrajšane skupine, ter bojem proti diskriminaciji (npr. invalidov) in pripravo novega programa za integracijo priseljencev, da bodo lahko v celoti uresničili svoj potencial. Prav tako predlaga izvedbo ocene primernosti in gospodarske vzdržnosti sistemov socialnega varstva in pokojninskih sistemov ter določitev načinov zagotavljanja boljšega dostopa do sistemov zdravstvenega varstva. EESO ima pridržke do pojma družbenih inovacij, kjer so izkušnje po svoji naravi fragmentarne in težko prenosljive. Pojem izhaja tako iz zakonodajnega načela subsidiarnosti kot iz sociološkega pojma, kakršen je „pravičnost“. Lokalni odziv na potrebo, ki jo izraža majhna skupina, je lahko koristen, vendar ne more nadomestiti enakosti in pravičnosti, ki ju zagotavljajo veliki sistemi kolektivnega socialnega varstva ⁽¹⁴⁾.

5.3.2 Kot navaja SE 2020, bodo države članice morale opredeliti in izvajati ukrepe, prilagojene specifičnim razmeram posebej izpostavljenih skupin ter v celoti uporabiti svoje sisteme socialnega in pokojninskega varstva, da bi zagotovile ustrezno podporo pri pokojninah in dostopu do zdravstvene oskrbe ter s tem socialno kohezijo. Povečevanje stopenj brezposelnosti in neaktivnosti, gospodarska negotovost, nizke plače, varčevalni ukrepi, rezi pri socialnih storitvah in pomočeh družinam prizadevajo zlasti ženske, in sicer v prvi vrsti kot delavke, na katere zmanjševanje delovnih mest v javnem sektorju in storitvah najbolj negativno vpliva, saj je v teh sektorjih zaposlen velik delež žensk. Prizadeva pa jih tudi kot državljanke in uporabnice, saj imajo rezi v storitvah splošnega pomena posledice za ženske, ki so prve uporabnice teh storitev.

5.3.3 Med delavci z nizkimi plačami v Evropi je več kot 70 % žensk. V večini držav članic 17 % žensk trpi revščino, zaskrbljujoč pa je tudi delež moških – 15 %. Revščina in družbena marginalizacija gresta z roko v roki z izključenostjo iz trga dela. Zato imajo obdobja prekinitve dela in negotove zaposlitve, ki so zelo pogosta med ženskami, zlasti tistimi z nizko izobrazbo, takojšnji, pa tudi srednjeročni in dolgoročni negativni učinek.

5.3.4 Proračunski rezi in kriza zlasti prizadevajo enostarševske družine, vdove, invalidke, žrtve nasilja med spoloma, starejše ženske in priseljenke, ki jim zaradi pomanjkljive zaščite in pomoči v obliki ustreznih ukrepov močno grozi nevarnost socialne izključenosti.

5.4 Digitalna agenda za Evropo

5.4.1 Cilj je spodbujati dostop do informacijskih tehnologij, posebej interneta, in njegovo uporabo za vse evropske državljanke, zlasti s pomočjo programov, ki spodbujajo digitalno opismenjevanje in dostopnost.

5.4.2 Zato morajo države članice pripraviti strategije za internet visoke hitrosti in finančna sredstva, zlasti prek strukturnih skladov, usmeriti v področja, ki niso v celoti pokrita z zasebnimi vlaganji, pa tudi spodbujati razvoj uporabe sodobnih spletnih storitev (na primer e-uprave, e-zdravja, pametnih hiš, digitalne pismenosti, varnosti) ⁽¹⁵⁾.

5.4.3 EESO izraža zaskrbljenost zaradi pomanjkanja statističnih podatkov glede na spol, saj to ne omogoča poznavanja položaja žensk v poklicnih sektorjih, povezanih z novimi tehnologijami, in tudi ne ravni uporabe teh tehnologij. Pomembno bi bilo izvesti ustrezne študije, s katerimi bi ugotovili, kakšen je njihov položaj – tudi kot uporabnic storitev –, da bi lahko bolj specifično usmerili obveščanje in usposabljanje, ki ju predlaga SE 2020.

5.5 Unija inovacij

5.5.1 Cilj te pobude je med drugim spodbujati in krepiti povezave med izobraževanjem, podjetji, raziskavami in inovacijami ter spodbujati podjetništvo. Države članice bodo morale prenoviti svoje nacionalne in regionalne sisteme raziskav in razvoja, da bi spodbudile odličnost in pametno specializacijo, javna sredstva prednostno usmerile v znanje, okrepile sodelovanje med univerzami, raziskavami in podjetji, imele dovolj diplomantov na področjih matematike in inženirstva ter izobraževalne programe usmerile v spodbujanje ustvarjalnosti, inovacij/inovativnosti in podjetništva.

5.5.2 V tem procesu ženske lahko odigrajo in morajo odigrati bistveno vlogo. Leta 2010 so približno 60 % univerzitetnih diplom pridobile ženske, vendar se to ne odraža v delovnih mestih, ki jih zasedajo na trgu dela. Ženske poleg tega trenutno ustanovijo tretjino podjetij, so 13,7-odstotno zastopane v upravnih odborih velikih podjetij, ki kotirajo na borzi, samo 3 % žensk pa je predsednic upravnih odborov.

⁽¹⁴⁾ UL C 143, 22.5.2012, str. 88-93.

⁽¹⁵⁾ UL C 318, 29.10.2011, str. 9-18.

5.5.3 V večini držav še naprej obstaja horizontalna diskriminacija po spolu v nekaterih izobraževalnih smereh: naravoslovju, inženirstvu, matematiki, tehnologiji. Ti študiji so poleg tega zelo primerno področje za sodelovanje med odgovornimi v gospodarstvu in raziskovanju, zlasti pri magisterijih in doktoratih, do katerih ženske teže dostopajo. Zato je po mnenju EESO nujno sprejeti ukrepe, s katerimi se bodo odpravile te ovire.

5.5.4 Ženske so še vedno slabo zastopane na položajih odločanja v znanosti, v podjetjih in storitvenih dejavnostih. Na najvišjih mestih na univerzah najdemo samo okoli 18 % žensk. Z možnostmi zaposlovanja in dodeljevanjem sredstev za raziskave je treba zagotoviti napredek žensk na tem področju ter tako prispevati k povečanju potenciala trajnostnega razvoja evropske družbe.

5.6 Evropa, gospodarna z viri

5.6.1 V okviru pobude se predlaga sprejetje in izvedba revidirane različice akcijskega načrta za energetske učinkovitost in spodbujanje obsežnega programa učinkovite rabe virov ter podpore MSP in gospodinjstvom s pomočjo strukturnih in drugih skladov, da bi tako izkoristili nova finančna sredstva v okviru že obstoječih sistemov in uspešnih modelov inovativnih naložb; to bi spodbudilo spremembe pri načinu potrošnje in proizvodnje.

5.6.2 Energija in okolje nista nevtralni temi: uporaba energije, dostop do pitne vode, recikliranje, toplotni viri za ogrevanje stanovanj, varstvo in ohranitev okolja so med drugim primeri, ki kažejo, da na teh področjih ženske igrajo bistveno vlogo. Ni si mogoče predstavljati sprememb potrošniških vzorcev, ne da bi zasnovali potrebne ukrepe, ki temeljijo na konkretnem poznavanju stvarnosti in so diferencirano namerjani različnim ciljnim skupinam, prvenstveno pa ženskam.

5.6.3 Tudi Svet EPSCO (zaposlovanje, socialna politika, zdravje in varstvo potrošnikov) je v svojih sklepih junija 2012 poudaril pglavitno vlogo žensk pri trajnostnem razvoju. EESO soglaša s sklepi Sveta, da imajo ženske lahko pglavitni vpliv pri sprejemanju odločitev, ki zadevajo okolje, zlasti v okviru politike na področju podnebnih sprememb. To je nova priložnost za ženske, ki lahko odigrajo bistveno vlogo ter izboljšajo svoj osebni in gospodarski položaj, in sicer v povezavi z novim zelenim gospodarstvom, ključnim sektorjem za razvoj in ustvarjanje delovnih mest.

5.6.4 Na ravnih podjetij je vertikalna diskriminacija še vedno visoka. Danes sicer zasedajo ženske 33 % vodilnih položajev – v primerjavi z 31 % leta 2001 –, vendar je večina med njimi v storitvenem in trgovinskem sektorju, veliko manj pa v predelovalni industriji, gradbeništvu in energetiki.

5.6.5 Malo je raziskav in podatkov, ki bi omogočali poznavanje stvarnosti na področju enakosti spolov in vrsto potrebnih ukrepov za povečanje deleža žensk na področju trajnostnega razvoja. Po mnenju EESO je pomembno ne le vlagati, marveč tudi dajati smernice za preseganje stereotipov, zagotavljanje rešitev in spodbuditev ukrepov v smeri pozitivnega delovanja, saj ta sektor doživlja rast, in če je izhodiščni položaj diskriminatoren, obstaja nevarnost, da se bodo socialne razlike še bolj povečale in socialni razkorak še bolj poglobil.

5.6.6 Ena izmed prednostnih nalog strategije za enakost so ukrepi na področju zunanjih odnosov EU, in sicer programi sodelovanja s sosednjimi regijami evropske sosedne politike, zlasti na območju evrosredozemske regije (Euromed) in z ukrepi EU na svetovnem prizorišču. Priseljenske iz tretjih držav, migrantke v Evropski uniji in tiste, ki prihajajo iz sosednjih držav, potrebujejo posebno pozornost. Zaskrbljujoč je neuspeh vrha Rio+20 na področju trajnostnega razvoja in pravic žensk. Nobenega napredka tudi ni bilo pri tako ključnih vprašanjih, kot so povezava med zdravjem ter spolnimi in reproduktivnimi pravicami, pravice žensk do lastnine in dedovanja zemljišč, podnebne spremembe in zelena delovna mesta.

5.7 Industrijska politika za dobo globalizacije

5.7.1 Ta vodilna pobuda ima pglavitno vlogo pri vključitvi vidikov, povezanih z vključevanjem načela enakosti spolov v strategijo za enakost. Preglednost plačil, spodbude za enako plačilo, ukrepi za enakost plač, ukrepi za spodbujanje žensk k odločanju za netradicionalne poklice so nekateri izmed ključnih ukrepov, ki jih predlaga strategija in so združljivi s to pobudo.

5.7.2 V Evropi razlike v plačah med moškimi in ženskami v povprečju znašajo okoli 17 %, med državami pa se gibljejo v razponu od 5 do 31 %. Na ta položaj vplivajo različni med seboj povezani dejavniki, med drugim slabše vrednotenje delovnih mest v sektorjih z visoko stopnjo zaposlenosti žensk, poklicna segregacija in prekinitve kariere iz različnih razlogov. S krizo se ta položaj še slabša.

5.7.3 V nekaterih primerih se je razkorak med stopnjo zaposlenosti in plačami sicer zmanjšal, vendar to žal ni posledica napredka pri zaposlenosti in plačah žensk, marveč manjšega povpraševanja v sektorjih, kjer prevladujejo moški (gradbeništvo, predelovalna industrija, finance), kar je neposredni učinek krize. EESO opozarja, da je v PDEU kot eden od ciljev evropskega povezovanja opredeljeno „izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranjanju izboljšav omogoči njihova uskladitev“⁽¹⁶⁾, in to za vse.

⁽¹⁶⁾ Člen 151 PDEU.

5.7.4 EESO meni, da je treba sprejeti ukrepe za spodbuditev rasti teh sektorjev v težavah, vzporedno pa tudi ukrepe za boj proti poklicni segregaciji, zlasti za večjo udeležbo žensk na naravoslovnem, tehnološkem, inženirskem in matematičnem področju. Po drugi strani pa so potrebni tudi ukrepi za boljše priznavanje izrazito „ženskih“ sektorjev, kot so na primer delo doma, zdravstvene storitve in oskrba oseb.

6. Razsežnost spola v nacionalnih načrtih reform in evropskem semestru

6.1 Evropski semester za usklajevanje politike je nov instrument, ki so ga države članice sprejele za nadzor izvajanja SE 2020. Evropski pakt za enakost spolov priporoča vključitev vidika enakosti spolov in spodbujanja politik enakosti spolov v razvoj in izvajanje nacionalnih programov reform. Komisijo in Svet tudi poziva, naj upošteva razsežnost spola v letnem pregledu rasti, sklepih in priporočilih za posamezne države.

6.2 Aprila 2012 je dvanajst držav članic prejelo priporočila za posamezne države, povezane z vprašanjem spola v nacionalnih akcijskih načrtih. Komisija je predlagala konkretne

reformne, ki jih EESO podpira, in sicer na naslednjih področjih: krepitev udeležbe žensk na trgu dela, izboljšanje dostopnosti in kakovosti varstva otrok in šol, odprtih ves dan, oskrba starejših, vključno z oskrbo drugih vzdrževanih oseb.

6.3 Večina priporočil je usmerjenih v povečanje stopnje zaposlenosti žensk, ne upošteva pa ovir, ki jim preprečujejo dostop do kakovostnih delovnih mest z vidika plače in delovnih pogojev, pa tudi enakopravnosti moških in žensk pri odgovornosti za družino. Samo ena država, Avstrija, je prejela priporočilo, naj se spoprime z razlikami v plačah med spoloma, čeprav se ta problem še naprej pojavlja v vseh državah članicah.

6.4 Po mnenju EESO so zaskrbljujoča nekatera priporočila, ki bi lahko imela negativen učinek za enakost spolov: priporočila, ki se nanašajo na pokojninsko reformo, predlogi za pregled mehanizmov za določanje plač in pokojnin, zviševanje upokojitvene starosti, ne da bi upoštevali leta zdravega življenja in predlog o uvedbi davčnih spodbud za drugi vir dohodkov zakonskega para.

V Bruslju, 17. januarja 2013

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Staffan NILSSON