

## I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

## OPINIE

## EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

461. SESJA PLENARNA, 17–18 MARCA 2010 R.

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006–2010) i dalsza strategia”**

(2010/C 354/01)

Sprawozdawca: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Pismem z dnia 25 września 2009 r. wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej Margot Wallström, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zwróciła się do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii rozpoznawczej w sprawie:

*„Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006–2010) i dalsza strategia.”*

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swą opinię dnia 23 lutego 2010 r.

Na 461. sesji plenarnej w dniach 17–18 marca 2010 r. (posiedzenie z 17 marca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 137 do 3 – 5 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

### 1. Zalecenia

1.1 Równość między kobietami a mężczyznami jest nie tylko celem samym w sobie, lecz także jednym z warunków osiągnięcia celów UE w zakresie wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej.

1.2 Śródkresowa ocena planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn przebiega w kontekście kryzysu gospodarczego. Należy przeanalizować skutki kryzysu dla kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę ich odmienną pozycję w społeczeństwie.

1.3 Równość musi stanowić element wszystkich strategii politycznych, w szczególności społecznych i związanych z zatrudnieniem. Należy także kontynuować starania na rzecz zniesienia barier utrudniających pełen udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy na równych zasadach.

1.4 Aby zapewnić i ulepszyć niezależność finansową kobiet, trzeba zwiększyć jakość i ilość stanowisk pracy dla kobiet, a także wsparcie dla samozatrudnionych, zwalczać ich zagro-

zenie niestabilnością, a także wspierać sprawiedliwy podział obowiązków rodzinnych i domowych.

1.5 Różnica w wynagrodzeniach ma podłoże strukturalne: niska ocena umiejętności uważanych za typowo kobiece, dyskryminacja w określonych zawodach i sektorach, niestabilny charakter miejsc pracy, przerwy w aktywności zawodowej itp. Prawodawstwo i układy zbiorowe są skutecznymi instrumentami umożliwiającymi zwalczanie różnicy w wynagrodzeniach, lecz konieczny jest także udział wszystkich podmiotów reprezentujących interesy ekonomiczne i społeczne.

1.6 Większa liczba kobiet w środowisku biznesowym i ich większy udział w działalności politycznej sprzyjają równemu traktowaniu, niezależności finansowej kobiet, przełamaniu stereotypów związanych z płcią oraz większemu udziałowi kobiet w podejmowaniu decyzji.

1.7 Kobiety są szczególnie narażone na wykluczenie społeczne i ubóstwo. Dostosowanie praw społecznych do indywidualnych przypadków, zagwarantowanie minimalnego przychodu, zaliczanie okresów braku aktywności zawodowej lub

1.8 Pogodzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia równego traktowania i poprawy sytuacji zawodowej kobiet, dzięki publicznym usługom socjalnym wysokiej jakości oraz lepszym warunkom urlopów macierzyńskich, ojcowskich i wychowawczych. Należy zwiększać współodpowiedzialność wszystkich podmiotów społecznych za sprawiedliwy podział prac domowych i zadań opiekuńczych.

1.9 EKES uważa, że konieczne jest wspieranie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych; w tym celu państwa członkowskie muszą znaleźć więcej kompromisowych rozwiązań w zakresie ustalania wyraźnych celów i skutecznych środków (działania pozytywne, plany na rzecz równości itp.).

1.10 W obliczu nieustających zjawisk przemocy związanej z płcią i handlu ludźmi EKES uważa, że konieczne jest egzekwowanie obowiązujących przepisów i opracowanie krajowych planów działań, które byłyby skoordynowane za pomocą europejskiej strategii ogólnej, a także zwiększenie ilości programów szczegółowych.

1.11 EKES uważa, że aby zwalczać stereotypy dotyczące płci, konieczne jest nauczanie i kształcenie społeczeństwa według wzorców równości płci, zapewnianie kształcenia zarówno mężczyznom, jak i kobietom, wspieranie podejmowania przez kobiety studiów na kierunkach naukowych i technologicznych, nadawanie większej wartości zawodom, które tradycyjnie uważane są za kobiece, oraz unikanie przejawów seksizmu w mediach.

1.12 Unijną politykę zagraniczną i na rzecz rozwoju należy wykorzystać do promowania praw kobiet w kontekście międzynarodowym, poprzez zwiększanie ich umiejętności i wzmacnianie ich pozycji.

1.13 EKES uważa, że konieczne jest pełne włączenie analizy problematyki płci do wszystkich dziedzin działalności Komisji oraz uwzględnianie jej w budżetach, zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym. Do tego potrzebni są pracownicy posiadający odpowiednie kwalifikacje, a także wskaźniki w podziale na płeć, które pozwolą poznać sytuację kobiet i mężczyzn oraz ocenić stopień realizacji planu na rzecz równości.

1.14 Celami nowej strategii na rzecz równości, której realizacja rozpocznie się od 2010 r., nie mogą być same zalecenia Komisji dla państw członkowskich; należy określić obowiązkowe wytyczne o wymiernych celach. Niezbędne do tego jest większe zaangażowanie polityczne na wszystkich szczeblach. Instytucje UE muszą dawać innym przykład, przeprowadzając proaktywny przegląd wykonanych prac i ocenę wpływu w zakresie wdrażania.

## 2. Uwagi ogólne

2.1 Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010 odzwierciedla zaangażowanie Komisji Europejskiej w działania na rzecz równości, podejmowane we współpracy z państwami członkowskimi. Na wniosek Komisji EKES

sporządza swą ocenę, analizując oddziaływanie przyjętych środków oraz stopień ich realizacji oraz przedstawiając propozycje działań dotyczące nowej strategii obowiązującej od 2010 roku.

2.2 EKES z uznaniem odnotowuje długotrwałe zaangażowanie UE na rzecz równości: w traktacie rzymskim z 1957 r. zapisano zasadę równości wynagrodzeń, w traktacie z Amsterdamu z 1997 r. wprowadzono koncepcję łączącą podejście przekrojowe z konkretnymi środkami, a traktat lizboński zawiera wyraźne zaangażowanie na rzecz eliminacji różnic w traktowaniu i promowania równości.

2.3 Na płaszczyźnie międzynarodowej Unia Europejska realizuje pekińską platformę działania, milenijne cele rozwoju, a także Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, która stawia kobiety w centrum problematyki praw człowieka.

2.4 Pomimo tych obszernych ram prawnych nie osiągnięto przewidzianych celów, a kobiety i mężczyźni nadal traktowani są odmiennie. W żadnym z sześciu priorytetowych obszarów działań politycznych zawartych w planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010 nie dokonano znaczących postępów. W związku z tym należy się zastanowić, czy istnieje rzeczywiste wola polityczna, by przeprowadzić zmiany. Priorytetem nowej strategii działania UE do roku 2020 powinna być realizacja zasady równości płci, która jest kluczowym czynnikiem konkurencyjności i wzrostu.

2.5 Ocena planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010 przebiega w warunkach kryzysu gospodarczego i konieczne jest przeanalizowanie jego skutków dla kobiet, ze względu na ich szczególną pozycję na rynku pracy oraz w publicznych strategiach wydatków socjalnych, szczególnie w zakresie świadczeń socjalnych, które najbardziej dotyczą kobiet.

2.6 Kryzys dotknął w pierwszej kolejności miejsc pracy tradycyjnie zajmowanych przez mężczyzn (budownictwo, transport, przemysł), a następnie rozszerzył się na inne sektory, w których pracuje więcej kobiet (usługi bankowe, handel itp.). W wielu przypadkach dochody rodzin ograniczyły się więc wyłącznie do wynagrodzenia kobiet, które jest zwykle niższe od wynagrodzenia mężczyzn, gdyż są zatrudnione głównie w sektorze usług, w niepełnym wymiarze godzin, tymczasowo lub w szarej strefie. Wszystko to ma z kolei negatywny wpływ na gospodarkę krajową, gdyż zmniejsza konsumpcję prywatną i w ten sposób opóźnia przezwyciężanie kryzysu.

2.7 Kryzys ma także wpływ na politykę socjalną: świadczenia z tytułu bezrobocia mają w przypadku kobiet mniejszy zakres, zarówno pod względem wysokości, jak i czasu trwania, ze względu na ich często niekorzystną pozycję na rynku pracy. Ponadto oferta podstawowych usług publicznych, takich jak służba zdrowia, edukacja i świadczenia społeczne zmniejsza się w chwili, w której rodziny, a szczególnie kobiety, najbardziej ich potrzebują. Ponieważ są to sektory, w których pracuje dużo kobiet, będzie to miało kolejne negatywne skutki dla ich sytuacji zawodowej.

2.8 Środki przeciwdziałające kryzysowi, a także – dopóki to konieczne – polityka odbudowy gospodarczej i aktualne programy w ramach funduszy strukturalnych muszą uwzględnić zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn w społeczeństwie.

2.9 Równość musi stanowić priorytet nie tylko po to, by przezwyciężyć obecny kryzys i podjąć odbudowę gospodarczą, lecz także by zaradzić problemom demograficznym i ekonomicznym, które dotyczą europejskiego modelu społecznego i wpływają na kobiety oraz ich niezależność finansową.

### 3. Uwagi szczegółowe, część I: Priorytetowe obszary działalności na rzecz równości kobiet i mężczyzn

W planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 przedstawiono zobowiązania i działania, które uznano za konieczne, by poczynić postępy w kierunku równości i wyeliminować różnice w traktowaniu.

Pierwsza część planu obejmuje sześć priorytetowych obszarów działań politycznych oraz odpowiadające im wskaźniki:

- 1) osiągnięcie równej niezależności ekonomicznej przez kobiety i mężczyzn;
- 2) pogodzenie życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym;
- 3) równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji;
- 4) wykorzenienie wszelkich form przemocy, której ofiarami są kobiety;
- 5) wyeliminowanie społecznych stereotypów związanych z płcią;
- 6) propagowanie równości płci w polityce zewnętrznej i polityce na rzecz rozwoju.

Druga część planu koncentruje się na poprawie zarządzania.

#### 3.1 Osiągnięcie równej niezależności ekonomicznej przez kobiety i mężczyzn

##### 3.1.1 Osiągnięcie celów strategii lizbońskiej związanych z zatrudnieniem

3.1.1.1 Wiele państw nie osiągnęło jeszcze przedstawionego w strategii lizbońskiej celu polegającego na znalezieniu zatrudnienia przez 60 % kobiet. Wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn wynosi 70,9 %, natomiast wśród kobiet tylko 58,8 %<sup>(1)</sup>; po 55. roku życia pracuje już tylko 36,8 % kobiet wobec 55 % mężczyzn. Bezrobocie w większym stopniu dotyka kobiet, lecz wraz z postępowaniem kryzysu różnica ta zmniejsza się (9,8 % kobiet i 9,6 % mężczyzn).

3.1.1.2 Oprócz zwiększania liczby miejsc pracy należy też poprawić jakość zatrudnienia kobiet, gdyż zbyt wiele z nich

pracuje w sektorach o niskich wynagrodzeniach i na stanowiskach, które nie oferują stabilności. Domeną kobiet jest praca w niepełnym wymiarze godzin (pracuje tak 31,5 % kobiet, a tylko 8,3 % mężczyzn), a 14,3 % kobiet jest zatrudnionych tymczasowo. Stopa zatrudnienia wśród kobiet mających dzieci spada o ponad 10 punktów procentowych, co odzwierciedla nierówny podział obowiązków rodzinnych oraz luki w infrastrukturze opieki nad dziećmi.

3.1.1.3 EKES zaleca, by analizować łącznie wskaźnik bezrobocia i wskaźnik bierności zawodowej kobiet z powodów rodzinnych<sup>(2)</sup>. Ze względu na pełnienie roli opiekunek kobiety wielokrotnie nie spełniają warunków koniecznych do uznania ich za bezrobotne, a ich brak aktywności staje się rodzajem ukrytego bezrobocia.

3.1.1.4 Narzuca się podejście interdyscyplinarne, które pozwoli uzupełnić politykę zatrudnienia środkami społecznymi i edukacyjnymi. Objęłyby ono kształcenie pozwalające wykorzenić stereotypy dotyczące zatrudnienia, a także wysokiej jakości publiczne świadczenia socjalne, które zapewniłyby opiekę nad osobami jej wymagającymi, oraz kampanie uświadawiające społeczeństwo na kwestie podziału prac domowych między kobiety a mężczyzn.

3.1.1.5 Komisja powinna włączyć problematykę równości płci do wszystkich swoich programów i promować równość (tak jak ma to miejsce w przypadku programu Progress). Fundusze strukturalne stanowią idealne ramy pozwalające poznać zakres wprowadzania środków przez poszczególne państwa, dokonać rocznej oceny oddziaływania tych środków na równość płci w danych państwach, a nawet ustanowić odpowiednie środki i sankcje dla państw, które nie gwarantują kobietom odpowiedniej ilości wartościowych miejsc pracy.

#### 3.1.2 Likwidacja różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

3.1.2.1 Osiągnięcie równych wynagrodzeń jest konieczne do osiągnięcia równości, lecz pomimo podejmowanych środków prawnych różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn sięga 17,4 %, a w przypadku kobiet w wieku powyżej 50 lat wzrasta nawet do 30 %.

3.1.2.2 Różnica w wynagrodzeniach ma podłoże strukturalne: dyskryminacja w niski cenionych sektorach gospodarczych i w zawodach o niskich płacach, większa ilość kobiet pracujących w gospodarce nieformalnej i na niestabilnych stanowiskach pracy oraz przerywanie lub zmniejszanie wymiaru czasu pracy zawodowej z powodów rodzinnych. Wszystkie te elementy mają negatywny wpływ na poziom wynagrodzenia kobiet.

3.1.2.3 EKES<sup>(3)</sup> zaleca, by każde z państw członkowskich dokonało przeglądu swoich mechanizmów w zakresie warunków umów i wynagrodzeń, tak aby zapobiegać pośredniej i bezpośredniej dyskryminacji kobiet.

<sup>(1)</sup> Źródło: Eurostat (EFT), dane dotyczące zatrudnienia pochodzą z lutego 2009 r., a bezrobocia – z września 2009 r.

<sup>(2)</sup> Wskaźnik bierności zawodowej z powodu sprawowania opieki nad członkami rodziny (dziećmi i osobami wymagającymi opieki) wśród kobiet w wieku 25 do 54 lat wynosi 25,1 %, a wśród mężczyzn tylko 2,4 %. Ponadto w 19,2 % przypadków nieobecność kobiet w pracy wynika z innych obowiązków rodzinnych, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 2,9 % (źródło: EFT, Eurostat, 2008 r.).

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 211 z 19.8.2008, s. 54.

3.1.2.4 Prawodawstwo powinno zawierać mechanizmy kontroli, które będą wykrywały dyskryminację ze względu na płeć, i wspierać przejrzyste systemy klasyfikacji zawodowej, które pozwolą doceniać i w równy sposób wynagradzać kwalifikacje, doświadczenie i potencjał całego personelu.

3.1.2.5 Negocjacje zbiorowe są dobrym instrumentem pozwalającym wprowadzić kryteria klasyfikacji miejsc pracy bez względu na płeć pracownika, możliwości urlopów szkoleniowych ułatwiających kobietom poprawę sytuacji zawodowej, przerwy w karierze zawodowej lub urlopy specjalne z powodów rodzinnych, elastyczne godziny pracy i inne środki, które umożliwią zmniejszenie różnic w płacach.

### 3.1.3 Kobiety na stanowiskach kierowniczych

3.1.3.1 Pomimo wysokich kwalifikacji kobiety wciąż stanowią mniejszość na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach. Komisja wsparła równość w ramach odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, zwiększyła pomoc państwa dla nowych firm zakładanych przez kobiety (rozporządzenie nr 800/2008) oraz udzieliła wsparcia sieci kobiet-przedsiębiorców. Oprócz organów administracji i instytucji oficjalnych w sieci tej powinny działać istotne organizacje społeczeństwa obywatelskiego, co umożliwi im wymianę doświadczeń i dobrych wzorców.

3.1.3.2 Zaleca się praktyczne wdrożenie zaleceń planu działania UE dotyczącego ducha przedsiębiorczości, aby zwiększyć ilość przedsiębiorstw zakładanych przez kobiety dzięki takim środkom, jak lepszy dostęp do środków finansowych i do kredytów, rozwijanie sieci przedsiębiorstw w zakresie organizacji i doradztwa, odpowiednie szkolenia zawodowe i przekwalifikowywanie, wspieranie dobrych praktyk itp.

### 3.1.4 Równość płci w zakresie ochrony socjalnej i zwalczania ubóstwa

3.1.4.1 Kobiety są szczególnie narażone na wykluczenie społeczne i na ubóstwo. Do sytuacji tej przyczynia się ich słabsza pozycja na rynku pracy i status osoby zależnej w systemach ochrony socjalnej.

3.1.4.2 Należy wyrównać warunki dostępu do ochrony socjalnej przez kobiety i mężczyzn. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy ze względów rodzinnych, korzystanie z urlopów macierzyńskich i wychowawczych w celu sprawowania opieki nad dziećmi, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu lub w charakterze pracownika tymczasowego, dyskryminacja w pracy i niższe wynagrodzenia to elementy obniżające przyszłe świadczenia socjalne kobiet, zwłaszcza z tytułu bezrobocia i przejścia na emeryturę. Aby częściowo znieść te nierówności, konieczne jest między innymi zaliczanie czasu poświęcanego na pracę wykonywaną nieodpłatnie, a także okresów zmniejszonego wymiaru czasu pracy i przerw w pracy z przyczyn rodzinnych jako okresów składkowych w pełnym wymiarze.

3.1.4.3 Publiczny system ochrony socjalnej powinien gwarantować minimalny godziwy dochód, który zmniejszy zagrożenie ubóstwem, przy czym szczególną uwagę należy zwracać na kobiety w podeszłym wieku, wdowy otrzymujące rentę po małżonku i samotne matki.

3.1.4.4 Szczególnej uwagi wymagają także prywatne systemy emerytalne wprowadzone w niektórych państwach, gdyż

warunki przyszłych emerytur są w nich ustalane w zależności od indywidualnych dochodów i od średniego trwania życia, co godzi szczególnie w kobiety.

3.1.4.5 Rok 2010 jest obchodzony jako Europejski Rok Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, co zbiega się z zakończeniem strategii lizbońskiej oraz wdrożeniem otwartej metody koordynacji. Nowa strategia UE 2020 powinna ustanawiać konkretne cele i skuteczniejsze środki, zarówno długo- jak i krótkoterminowe, w zakresie walki z ubóstwem, w szczególności wśród kobiet.

### 3.1.5 Wymiar płci w dziedzinie ochrony zdrowia

3.1.5.1 Zdaniem EKES-u konieczna jest nowa strategia na rzecz zdrowia uwzględniająca różne potrzeby mężczyzn i kobiet w dziedzinie ochrony zdrowia; Komitet podkreśla przy tym, że nie przewidziano jeszcze konkretnych działań w tym kierunku. W związku z tym konieczne jest przyspieszenie badań nad zdrowiem kobiet i chorób, które je dotyczą.

3.1.5.2 Starzenie się ludności oraz udział kobiet w rynku pracy spowodują w przyszłości wzrost popytu na usługi w zakresie opieki długoterminowej. Państwa członkowskie muszą zagwarantować publiczne usługi zdrowotne i socjalne wysokiej jakości, ponieważ ich brak ma negatywne skutki zwłaszcza dla kobiet, jako że to właśnie one w większości wykonują prace związane z opieką.

### 3.1.6 Zwalczanie dyskryminacji wieloaspektowej, przede wszystkim skierowanej przeciw imigrantkom lub kobietom należącym do mniejszości etnicznych

3.1.6.1 EKES ponownie podkreśla potrzebę włączenia wymiaru płci do dziedziny polityki migracyjnej i azylowej. Imigrantkom i kobietom należącym do mniejszości etnicznych powinno się poświęcić większą uwagę, ponieważ nierówności dotyczą ich w większym stopniu i znajdują się one w gorszym położeniu, szczególnie w dobie kryzysu gospodarczego<sup>(4)</sup>.

3.1.6.2 Feminizacja migracji ma bezpośredni związek z popytem na siłę roboczą w sektorze prac domowych i opieki, ze względu na duże braki w infrastrukturze socjalnej. Duża liczba imigrantek pracuje w tych sektorach, charakteryzujących się pracą nieformalną i niepewnością zatrudnienia. Tę dziedzinę zatrudnienia należy bardziej „sprofesjonalizować” i uregulować; należy też wspierać zdobywanie kwalifikacji zawodowych, aby lepiej włączyć imigrantki w rynek pracy.

## 3.2 Pogodzenie życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym

3.2.1 W dziedzinie zatrudnienia kobiet osiągnięto cele strategii lizbońskiej, mimo że nie osiągnięto celów z Barcelony, jeżeli chodzi o struktury opieki nad dziećmi (objętych jest nimi 33 % dzieci poniżej 3 roku życia oraz 90 % dzieci w wieku 3-6 lat). Konieczne jest, by istniała infrastruktura usług opieki, z dostępnymi miejscami i elastyczną ofertą usług gwarantującą zindywidualizowane podejście wysokiej jakości:

<sup>(4)</sup> Zob. opinie Dz.U. C 182 z 4.8.2009, s. 19 i Dz.U. C 27 z 3.2.2009, s. 95.

infrastruktura działająca poza godzinami pracy, w okresach urlopowych, stołówki, wyspecjalizowane ośrodki opieki w zależności od stopnia zapotrzebowania itd. Inwestycje w usługi socjalne nie tylko mają pozytywne skutki dla gospodarki, a zwłaszcza dla zatrudnienia, lecz także mają wysoką użyteczność społeczną.

3.2.2 Opieka nad dziećmi i osobami wymagającymi opieki wymaga elastycznego czasu pracy, należy więc dokonać reorganizacji godzin pracy dostosowując je do potrzeb rodzinnych i zawodowych oraz umożliwić korzystanie z takiej elastyczności zarówno mężczyznom, jak i kobietom.

3.2.3 Znaczna liczba kobiet korzysta z zatrudnienia w niepełnym wymiarze jako sposobu godzenia życia zawodowego z prywatnym, co częściowo wynika z niewystarczającej infrastruktury opieki. Feminizacja zatrudnienia w niepełnym wymiarze wynika jednak nie tylko ze względów rodzinnych; w wielu przypadkach jest to jedyny sposób, w jaki kobiety mogą uzyskać dostęp do rynku pracy<sup>(5)</sup>.

3.2.4 W dziedzinie urlopów konieczne jest zrównanie indywidualnych praw kobiet i mężczyzn, niezależnie od rodzaju ich umowy (samozatrudnienie, umowa na czas określony lub nieokreślony itd.). W związku z tym EKES pozytywnie ocenia umowę zawartą między ETUC, BusinessEurope, CEEP i UEAPME w celu rozszerzenia urlopu rodzicielskiego<sup>(6)</sup>, jednakże uważa za konieczne dalsze działania w kierunku całkowitego równoprawienia. EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji na rzecz poprawy ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią i zgadza się, że należy zagwarantować urlop wynoszący co najmniej 18 tygodni<sup>(7)</sup>.

3.2.5 Należy podjąć wyraźne zobowiązanie na rzecz współodpowiedzialności wszystkich podmiotów społecznych za sprawiedliwy podział prac domowych i zadań opiekuńczych, w większości wykonywanych przez kobiety, a także wykorzystać całkowity kapitał ludzki. Konieczna jest kampania na rzecz podziału prac domowych i zadań opiekuńczych, który jest przyczyną nierówności, oraz nadanie wartości tego rodzaju pracom.

### 3.3 Propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji

3.3.1 Konieczne jest silniejsze zaangażowanie w realizację równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji<sup>(8)</sup> w dziedzinie gospodarki, polityki, nauki

<sup>(5)</sup> W 2008 r. w UE 31,5 % zatrudnionych kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu z 8,3 % mężczyzn. 27,5 % kobiet pracowało w niepełnym wymiarze godzin ze względu na opiekę (nad dziećmi lub osobami wymagającymi opieki), zaś 29,2 % dlatego, że nie znalazły pracy w pełnym wymiarze godzin (w przypadku mężczyzn było to odpowiednio 3,3 % i 22,7 %). Źródło: EFT, Eurostat.

<sup>(6)</sup> Urlop rodzicielski wydłużono z 3 do 4 miesięcy, z czego jeden miesiąc nie może zostać przeniesiony na ojca; ma on zastosowanie do wszystkich pracowników niezależnie od rodzaju ich umowy.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 277 z 17.11.2009, s. 102.

<sup>(8)</sup> Dziesięć lat temu na konferencji poświęconej zagadnieniu kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, która odbyła się w Paryżu w 1999 r., Unia Europejska podpisała zobowiązanie do działania na rzecz równiejszego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji.

i technologii. Sytuacja kobiet prawie się nie zmieniła w ciągu ostatnich lat. W związku z tym konieczne jest ustalenie jasnych celów i terminów ich realizacji, a także konkretnych strategii i skutecznych środków (działania pozytywne, plany na rzecz równości, specjalne kształcenie, kwoty uczestnictwa, kampanie podnoszące świadomość itp.).

3.3.2 Równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w polityce powinno być głównym fundamentem integracji europejskiej. W wyborach z czerwca 2009 r. kobiety otrzymały 35 % miejsc w Parlamencie Europejskim, zaś w Komisji zasiada 10 kobiet, wobec 17 mężczyzn. W parlamentach krajowych kobiety stanowią 24 %, zaś 25 % tek ministerialnych rządów krajowych obsadzonych jest przez kobiety<sup>(9)</sup>. W EKES-ie obecnie 23,6 % członków to kobiety, zaś 76,4 % to mężczyźni, zaś odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych (dyrektorzy, wicedyrektorzy, zastępcy sekretarzy generalnych) wynosi 16,7 % w porównaniu z 83,3 % mężczyzn. Równa reprezentacja kobiet i mężczyzn powinna być kluczowym priorytetem, by osiągnąć równość na wszystkich szczeblach.

3.3.3 Postępy w dziedzinie badań w sektorze publicznym były bardzo skromne (39 % to kobiety), zaś w dziedzinie gospodarki i finansów widać niewielkie zmiany (wśród dyrektorów banków centralnych nie ma kobiet, zaś w ich zarządach stanowią one 17 % członków; natomiast w zarządach dużych przedsiębiorstw kobiety obsadzają zaledwie 3 % miejsc).

### 3.4 Wykorzenienie przemocy związanej z płcią i handlu ludźmi

3.4.1 Przemoc wobec kobiet i dziewcząt nadal jest bardzo poważnym problemem. Jest to zjawisko globalne i systemowe, które przybiera wiele form i przejawów. Podobnie jak Komisja, EKES jest zaniepokojony liczbą kobiet, które są ofiarami przemocy, skalą handlu kobietami i prostytucji, zwłaszcza wśród imigrantek, a także uporczywym występowaniem czynów przestępczych popełnianych pod przykrywką tradycji i religii<sup>(10)</sup>.

3.4.2 Należy zastosować odpowiednie środki społeczne, ekonomiczne i prawne, aby ograniczyć i wyeliminować sytuacje, które sprzyjają przemocy wobec kobiet, takie jak: brak zasobów materialnych, zależność finansowa, niski poziom wykształcenia, utrzymywanie się stereotypów związanych z płcią, trudności z dostępem do rynku pracy itp.

3.4.3 Szczególną uwagę należy poświęcić imigrantkom, które znajdują się w trudnej sytuacji ze względu na swoją izolację w środowisku społecznym lub swój nieuregulowany status. Nieznajomość języka, różnice społeczno-kulturowe oraz brak wiedzy na temat istniejących struktur pomocy niekiedy nie pozwalają im zwrócić się o pomoc, gdy są ofiarami przemocy domowej. Sytuacja ta pogarsza się w przypadku imigrantek nieposiadających dokumentów tożsamości, należy więc zastosować specjalne środki, które wyeliminują przeszkody i zagwarantują im prawa.

<sup>(9)</sup> Dane z października 2009 r.

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 110 z 9.5.2006, s. 89.

3.4.4 Konieczne są specjalne programy (poza kontynuacją już istniejących programów takich jak Daphne) i większe środki finansowe, aby zapobiegać przemocy wobec kobiet i ją zwalczać. Należy opracować krajowe plany działania w ramach strategii koordynowanej na poziomie europejskim, obejmujące konkretne środki i terminy gwarantujące ich skuteczną realizację. Pierwszoplanowym celem państw członkowskich musi być egzekwowanie obecnych ram prawnych służących zapobieganiu przemocy domowej oraz ochronie ofiar i osób zagrożonych, w tym dzieci. Konieczne są ponadto wskaźniki dające szczegółowy obraz wszystkich aspektów przemocy związanej z płcią, w tym molestowania seksualnego i handlu ludźmi. Ujednolicone statystyki na poziomie UE są niezbędne do monitorowania sytuacji oraz przeprowadzania ocen w tej dziedzinie.

3.4.5 Zważywszy na niepokojącą liczbę aktów przemocy wśród młodych osób, w tym przemocy uwarunkowanej płcią, trafna jest decyzja Komisji, by włączyć walkę z przemocą związaną z płcią do projektów programu „Młodzież w działaniu”; jednocześnie konieczne jest włączenie krzewienia braku przemocy i poszanowania praw wszystkich ludzi do wszystkich programów edukacyjnych i szkoleniowych dla dzieci i młodzieży.

### 3.5 Zwalczanie stereotypów związanych z płcią w społeczeństwie

3.5.1 Stereotypy związane z płcią to postawy kulturowe i społeczne, które zakładają istnienie ról i funkcji „męskich” i „kobiecych”, co wpływa na sposób kształcenia i możliwości zatrudnienia, a także prowadzi do segregacji na rynku pracy. Stereotypy hamują równość i pełne uczestnictwo kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji.

3.5.2 Pomimo uzyskanego wysokiego poziomu wykształcenia kobiety nadal głównie pracują w tych sektorach gospodarki (jak ochrona zdrowia i praca społeczna, edukacja, handel, administracja publiczna, usługi dla przedsiębiorstw, hotele i restauracje itp.) i w tych zawodach, które tradycyjnie uznaje się za „kobiece” (sprzedawczynie, pomoce domowe, opiekunki, personel administracyjny itp.), w niższych kategoriach zawodowych, z mniejszymi możliwościami dostępu do lepszych stanowisk. Segregacja pozostaje bez zmian w ostatnich latach, gdyż wzrost zatrudnienia kobiet nastąpił w sektorach już zdominowanych przez kobiety.

3.5.3 Aby walczyć ze stereotypami związanymi z płcią należy:

- Kształcić dzieci i młodzież wykorzystując modele oparte na równości płci, szczególnie kontrolując materiały edukacyjne i nauczycieli, którzy powielają wspomniane stereotypy. EKES odnosi się przychylnie do włączenia kwestii równości płci jako specjalnego priorytetu do wspólnotowych programów edukacji i szkolenia.
- Wspierać podejmowanie przez kobiety studiów na kierunkach naukowych i technologicznych, gdzie są one niewystarczająco reprezentowane, a tym samym zapewnić im dostęp do najlepszych miejsc pracy i wyrównywać tym

samym udział kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach wiedzy.

- Propagować ducha przedsiębiorczości, innowacji i kreatywności wśród wszystkich kobiet: samozatrudnionych, pracownic i bezrobotnych, gdyż jest to istotne narzędzie podkreślające wartość, jaką kobiety wnoszą do społeczeństwa.
- Zagwarantować uczestnictwo kobiet w rynku pracy na równych warunkach, w szczególności matek z nieletnimi dziećmi.
- Podkreślić wartość zawodów „kobiecych”, szczególnie w dziedzinie opieki, wspierając kształcenie ustawiczne.
- Zlikwidować stereotypy związane z płcią w mediach i branży reklamowej, poświęcając szczególną uwagę przemocy i poniżającym wizerunkom kobiet.
- Zwiększyć obecność kobiet na stanowiskach decyzyjnych w mediach, aby promować niedyskryminacyjne traktowanie oraz realistyczny obraz kobiet i mężczyzn w społeczeństwie.

### 3.6 Propagowanie równości płci poza granicami UE

3.6.1 Komisja powinna nadal propagować prawa kobiet w kontekście międzynarodowym w ramach swej polityki zewnętrznej i polityki na rzecz rozwoju. Należy włączyć wymiar płci do wszystkich aspektów współpracy i zastosować specjalne środki dla kobiet poprzez propagowanie ich udziału w procesach decyzyjnych oraz ich zdolności do podejmowania inicjatywy, obok takiego wspierania potencjału krajów rozwijających się, aby same podjęły się propagowania równości.

3.6.2 Konieczne jest włączenie wymiaru płci do europejskiej polityki bezpieczeństwa i obrony (EPBiO), aby umożliwić działanie w sytuacjach kryzysowych. W dziedzinie pomocy humanitarnej (ECHO) Komisja powinna poświęcić szczególną uwagę kobietom posiadającym dzieci lub krewnych wymagających opieki w przypadku klęsk żywiołowych oraz kobietom będącym ofiarami przemocy ze strony mężczyzn w czasach konfliktów.

## 4. Część II: Poprawa zarządzania na korzyść równości płci

4.1 Należy włączyć analizę problematyki płci do wszystkich dziedzin działalności Komisji, uwzględniając ją w budżetach, a także przeprowadzić ocenę postępów w dziedzinie równości płci w ramach jej własnej struktury. Do tego potrzebni są pracownicy posiadający odpowiednie kwalifikacje, a także wskaźniki z podziałem na płeć, które pozwolą poznać sytuację kobiet.

4.2 Komisja powinna prowadzić otwarty i stały dialog z organizacjami kobiet, partnerami społecznymi i innymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, aby lepiej zrozumieć problemy braku równości.

4.3 EKES wzywa Komisję, by wymagała od wszystkich działów niestosowania seksistowskiego języka we wszelkich dokumentach, oficjalnych tekstach oraz tłumaczeniu ze wszystkich języków, a także na stronach internetowych.

### 5. Część III. Strategie po 2010 r.

Na wniosek Komisji EKES przedstawia szereg propozycji dotyczących nowego planu działań na rzecz równości, który ma zostać wdrożony od 2010 r.

5.1 Do kwestii równości kobiet i mężczyzn należy zastosować podejście globalne. Strategie wspólnotowe nie tylko powinny m.in. wzmacniać uczestnictwo kobiet we wszystkich dziedzinach, oferować rozwiązania wyzwań demograficznych i poprawiać dobrostan dzieci, lecz środki podejmowane w ich ramach muszą również być specjalnie ukierunkowane na zmniejszanie nierówności w rozdziale obowiązków rodzinnych, domowych i związanych z opieką, szczególnie między kobietami i mężczyznami, a także wszystkimi podmiotami społecznymi.

5.2 Komisja powinna włączyć równość płci, jako kwestię o charakterze priorytetowym, do wszystkich dziedzin swojej działalności, wszystkich dyrekcji, komisji, działów, środków i obszarów polityki. Równość płci nie jest kwestią, która dotyczy wyłącznie Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych.

5.3 Potrzebni są specjaliści ds. zagadnień związanych z płcią, którzy mogą prowadzić szkolenia i dostarczać odpowiednich materiałów zwiększających świadomość, wiedzę oraz umiejętności pracowników europejskich w dziedzinie równości. Eurostat powinien nadal podawać statystyki z podziałem na płeć, ulepszając już istniejącą metodologię i włączając nowe wskaźniki, które pozwolą nam lepiej poznać sytuację kobiet, oferując tym samym pełny obraz sytuacji w UE.

5.4 Należy włączyć wymiar płci do budżetów UE i wszystkich państw członkowskich. Ponadto konieczne są badania służące do oceny wpływu działań publicznych na kobiety i mężczyzn.

5.5 Fundusze strukturalne oferują niezrównane ramy umożliwiające państwom członkowskim włączanie równości płci do swoich programów operacyjnych oraz do poszczególnych

etapów wdrażania funduszy, wraz z dodatkową oceną wpływu na równość płci we wszystkich dziedzinach priorytetowych lub obszarach działania tych programów. Konieczna jest większa koordynacja i współpraca między funduszami strukturalnymi oraz instytucjami odpowiedzialnymi za równość w każdym kraju, aby osiągnąć lepsze wyniki.

5.6 Komisja musi czuwać nad skutecznym przestrzeganiem przepisów, przedstawiając przykłady sprawdzonych rozwiązań i sankcjonując kraje, które nie przestrzegają zasady równości kobiet i mężczyzn. Należy nadzorować i oceniać równość płci we wszystkich obszarach polityki i dyrekcjach Komisji. Do tego celu potrzebna jest metoda oceny pozwalająca monitorować i oceniać stopień realizacji ustalonych celów, osiągnięcia i regres; należałoby także utworzyć dział oceny, który systematycznie nadzorowałby i oceniał działania różnych krajów za pomocą wskaźników już ujętych w planie działania na rzecz równości.

5.7 W przypadku zmian w przyszłym planie działania zalecamy podział obszaru 1, ponieważ dotyczy on różnych zagadnień (zatrudnienie, zdrowie, imigracja), które wymagają zróżnicowanych środków. Ponadto zaleca się dodanie nowego obszaru „kobiety i środowisko”, ponieważ kobiety odgrywają zasadniczą rolę w rozwoju zrównoważonym ze względu na ich szczególną troskę o jakość i trwałość życia obecnych i przyszłych pokoleń<sup>(1)</sup>.

5.8 EKES podkreśla znaczenie roli partnerów społecznych w propagowaniu równości poprzez dialog społeczny i negocjacje zbiorowe. Dobrym przykładem są ramy działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn z 2005 r.

5.9 Europejski Instytut Równości powinien odgrywać ważną rolę, jeżeli chodzi o lepsze sprawowanie rządów i przegląd obowiązującego prawodawstwa w dziedzinie zwiększania świadomości i równości. Powinien on sprawować kontrolę i czuwać nad tym, by wszystkie obszary polityki uwzględniały i propagowały równość, a także sprzyjały udziałowi obywateli i bardziej odpowiedzialnej oraz integracyjnej polityce, jeżeli chodzi o kwestie płci.

5.10 Problemy gospodarcze i finansowe, których doświadczają Europa, takie jak zmiany demograficzne, nie powinny wpływać na cel równości i spychać go na dalszy plan.

Bruksela, 17 marca 2010 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Mario SEPI

<sup>(1)</sup> Jak stwierdziła pekińska platforma działania w 1995 r.