

PL

PL

PL



KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 18.12.2009
KOM(2009)694 wersja ostateczna

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010

{SEK(2009)1706}

SPIS TREŚCI

1.	Wprowadzenie.....	3
2.	Główne zmiany	3
2.1.	Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn.....	3
2.2.	Polityka i prawodawstwo	5
3.	Wyzwania i kierunki polityki.....	7
3.1.	Wzmacnianie synergii między równością płci i zatrudnieniem w celu pobudzenia ożywienia i trwałego wzrostu gospodarczego.....	7
3.2.	Ułatwienie kobietom i mężczyznom godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.....	8
3.3.	Promowanie włączenia społecznego i równości płci	9
3.4.	Zapobieganie i zwalczanie przemocy ze względu na płeć.....	9
3.5.	Przekształcenie zobowiązania do równości płci w działanie i wyniki.....	10
4.	Wnioski	10

1. WPROWADZENIE

Każdego roku Komisja Europejska na wiosennym posiedzeniu Rady Europejskiej składa sprawozdanie z postępów w dziedzinie równości płci w państwach członkowskich UE oraz przedstawia przyszłe wyzwania i priorytety. Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem i wspólną oraz fundamentalną zasadą Unii Europejskiej. Unia Europejska znacząco przyczyniła się do awansu kobiet i poprawy życia kobiet i mężczyzn poprzez obszerny zbiór prawodawstwa w zakresie równego traktowania oraz wyraźnego włączenia kwestii płci do poszczególnych obszarów polityki i instrumentów UE. Istnieje pozytywna tendencja w rozwoju społeczeństwa i rynku pracy bardziej zgodnego z zasadą równości płci, nadal utrzymują się jednak nierówności płci, głównie na niekorzyść kobiet. Panujący obecnie kryzys gospodarczy wzbudził obawy, że osiągnięcia w zakresie równości płci są zagrożone oraz że skutki recesji w większym stopniu odcisną się na sytuacji kobiet. Pogorszenie koniunktury gospodarczej może być wykorzystywane jako powód do ograniczenia lub zlikwidowania środków na rzecz równości płci, a analiza działań krajowych podejmowanych w odpowiedzi na kryzys potwierdza takie zagrożenie. Obecny czas kryzysu stanowi jednak wyjątkową szansę na zmianę sytuacji, biorąc pod uwagę fakt, że równość płci jest warunkiem wstępnym dla trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej. Osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki mają możliwość wdrażania środków polityki, które wpłyną na zwiększenie równości płci w społeczeństwie i na rynku pracy w przyszłości.

Mimo że sytuacja gospodarcza i społeczna uległa zmianie, kryzys nie odmienił podstawowych wyzwań, takich jak lepsze funkcjonowanie rynków pracy, stabilność i adekwatność ochrony socjalnej, starzenie się społeczeństwa. Polityka na rzecz równości płci stanowi część działań podejmowanych w odpowiedzi na te wyzwania, ale kryzys wzmacnia konieczność wykazania jej opłacalności.

W 2010 r. Komisja Europejska odnowi swoje zobowiązanie do propagowania równości płci, przyjmując strategię na rzecz równości płci w celu kontynuowania obecnego Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Zaktualizowana zostanie również strategia lizbońska na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia i niezwykle ważne jest, aby kwestię równości płci włączyć do strategii UE 2020. Rok 2010 został także ustanowiony Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, co uwydatni potrzebę podjęcia skutecznych środków na rzecz włączenia grup w trudnej sytuacji społecznej. Ponadto w 2010 r. przypada 15 rocznica przyjęcia Pekinńskiej Platformy Działania, co będzie okazją do przeprowadzenia oceny postępów poczynionych w ramach różnych obszarów działań. Stwarza to możliwość wzmocnienia synergii między różnymi strategiami, które mają zostać zmienione w 2010 r.

2. GŁÓWNE ZMIANY

2.1. Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn

Zwalczanie nierówności płci utrzymujących się we wszystkich sferach życia społecznego stanowi długoterminowe wyzwanie, ponieważ obejmuje zmiany

strukturalne i zmiany zachowania oraz ponowne zdefiniowanie ról kobiet i mężczyzn. Postępy następują powoli, a różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn utrzymują się w odniesieniu do stopy zatrudnienia, płac, godzin pracy, odpowiedzialnych stanowisk, podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obowiązków domowych oraz zagrożenia ubóstwem.

Rosnące uczestnictwo kobiet w rynku pracy jest pozytywną zmianą i stanowi ważny wkład we wzrost gospodarczy w UE, równy jednej czwartej rocznego wzrostu gospodarczego od 1995 r.¹. W ciągu ostatniej dekady stopa zatrudnienia kobiet wzrosła o 7,1 punktów procentowych, osiągając w 2008 r. poziom 59,1 %, który jest bliski docelowemu poziomowi określone w strategii lizbońskiej (60 % w 2010 r.). Poziom ten różni się jednak w poszczególnych państwach członkowskich i wynosi od poniżej 40 % do powyżej 70 %. Średnia różnica między stopą zatrudnienia kobiet i mężczyzn zmniejszyła się z 18,2 punktów w 1998 r. do 13,7 punktów procentowych w 2008 r.

Tę pozytywną tendencję przerwał jednak **kryzys gospodarczy**, który bardzo poważnie wpłynął na dane liczbowe dotyczące rynku pracy i bezrobocia. W okresie od maja 2008 r. do września 2009 r. stopa bezrobocia na szczeblu UE rosła w szybszym tempie w przypadku mężczyzn (z 6,4 % do 9,3 %) niż kobiet (z 7,4 % do 9 %). Mocno ucierpiały sektory przemysłowy i budowlany, zdominowane przez mężczyzn. W ciągu ostatnich miesięcy stopy bezrobocia kobiet i mężczyzn wzrastały jednak w tym samym tempie, co odzwierciedla prawdopodobnie rozszerzanie się kryzysu na inne sektory, bardziej zróżnicowane pod względem płci niż sektory początkowo dotknięte kryzysem. Oprócz tego w kilkunastu państwach członkowskich bezrobocie utrzymuje się na wyższym poziomie wśród kobiet. Ponadto ze względu na fakt, że zatrudnienie kobiet skupia się w sektorze publicznym, mogą być one niewspółmiernie narażone na utratę zatrudnienia z powodu cięć budżetowych.

Doświadczenie z poprzednich kryzysów pokazuje, że zatrudnienie mężczyzn zasadniczo wraca do poprzedniego poziomu szybciej niż zatrudnienie kobiet². W przypadku osób, które straciły pracę, **ryzyko, że nie znajdą nowego zatrudnienia jest wyższe wśród kobiet**. Poświęcenie szczególnej uwagi zmianom stóp bezrobocia podczas recesji jest ważne, ale może przesłonić mniej widoczne tendencje, w tym nadmierną liczbę kobiet wśród osób nieaktywnych zawodowo (kobiety stanowią ponad dwie trzecie spośród 63 milionów osób nieaktywnych zawodowo w wieku od 25 do 64 lat w UE) lub wśród osób częściowo bezrobotnych (osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy chcących pracować w większym wymiarze), które nie zawsze są zarejestrowane jako bezrobotne.

W przypadku kobiet istnieje większe prawdopodobieństwo znalezienia się w **niekorzystnej sytuacji na rynku pracy**, np. z powodu częstszego zawierania umów na niepewnych warunkach, niedobrowolnego podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i utrzymującej się niekorzystnej różnicy w wynagrodzeniach (średnio 17,6 % w UE w 2007 r.), co negatywnie wpływa na ich dochody w okresie całego życia, zabezpieczenie społeczne i emerytury, prowadząc do wyższego

¹ OECD (2008) „Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women”.

² Smith, M. (2009) „Analysis Note: Gender equality and recession”, EGGE.

wskaźnika zagrożenia ubóstwem, w szczególności po przejściu na emeryturę. W 2007 r. wskaźnik zagrożenia ubóstwem był wyższy w przypadku kobiet (17 %) niż mężczyzn (15 %), a różnica ta była szczególnie wysoka wśród osób starszych (22 % w przypadku kobiet w porównaniu z 17 % w przypadku mężczyzn) i rodziców samotnie wychowujących dzieci (34 %). W szczególności trudna jest sytuacja osób narażonych na wpływ szeregu niekorzystnych czynników. Ponadto gospodarstwa domowe w krajach, w których nadal dominuje model mężczyzny jako „żywiciela rodziny”, w znacznie większym stopniu ucierpią z powodu utraty dochodów (w wyniku straty pracy), co podkreśla potrzebę dalszego wspierania modelu, w którym gospodarstwo domowe utrzymują dwie osoby.

Oprócz obecnego kryzysu gospodarczego i jego skutków dla kobiet i mężczyzn należy uwzględnić **wyzwania długoterminowe**, które mają wpływ na równość płci na rynku pracy. Chociaż w ostatnich latach znacząco zwiększył się poziom wykształcenia wśród kobiet, a liczba kobiet wśród absolwentów szkół wyższych jest większa niż mężczyzn (59 % kobiet wśród absolwentów we wszystkich dziedzinach w UE w 2006 r.), nadal przeważają one w tradycyjnie „kobiecych” i często gorzej wynagradzanych sektorach (usługi zdrowotne i usługi w zakresie opieki, edukacja itp.), zajmując mniej odpowiedzialnych stanowisk we wszystkich sferach społecznych. Brak dostępu do usług w zakresie opieki dla osób wymagających opieki (dzieci, osoby niepełnosprawne, osoby starsze), odpowiednich systemów urlopowych i elastycznych form zatrudnienia dla obojga rodziców często utrudnia kobietom uczestniczenie w rynku pracy lub podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2008 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy pracowało 31,1 % kobiet w porównaniu z 7,9 % mężczyzn. Biorąc pod uwagę stopę zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, od 2003 r. różnica w traktowaniu kobiet i mężczyzn zmniejszyła się tylko nieznacznie, a w dziewięciu państwach członkowskich nawet wzrosła.

Kobiety posiadające dzieci pracują mniej (stopa zatrudnienia niższa o 11,5 punktów procentowych) w porównaniu z kobietami nieposiadającymi dzieci, podczas gdy mężczyźni posiadający dzieci pracują więcej niż mężczyźni nieposiadający dzieci (stopa zatrudnienia wyższa o 6,8 punktów procentowych). Silny wpływ rodzicielstwa na uczestnictwo w rynku pracy wiąże się z tradycyjnym podziałem ról ze względu na płeć oraz z **brakiem placówek opieki nad dziećmi** w wielu państwach członkowskich. Chociaż w ciągu ostatnich kilku lat odnotowano wzrost dostępności opieki nad dziećmi, zgodnie z celami europejskimi³, w wielu krajach wskaźniki objęcia dzieci odpowiednią opieką utrzymują się na poziomie niższym niż poziom docelowy, w szczególności w przypadku dzieci poniżej 3 roku życia. **Zajmowanie się innymi osobami wymagającymi opieki** również ma znaczący wpływ na możliwość utrzymania się na rynku pracy kobiet i mężczyzn; wyzwanie to jest jeszcze większe ze względu na starzenie się społeczeństwa. W 2005 r. ponad 20 milionów Europejczyków w wieku od 15 do 64 lat (12,8 milionów kobiet i 7,6 milionów mężczyzn) miało obowiązki związane z opieką nad dorosłymi osobami wymagającymi opieki. Obowiązki te wpływają na niską stopę zatrudnienia kobiet w wieku od 55 do 64 lat (36,8 % w 2008 r., o 18,2 punktów procentowych mniej niż

³

W 2002 r. Rada Europejska wezwała państwa członkowskie do „usunięcia czynników zniechęcających kobiety do uczestnictwa w życiu zawodowym oraz – z uwzględnieniem zapotrzebowania na opiekę nad dziećmi oraz zgodnie z krajowymi schematami zapewniania takiej opieki – dążyć do zapewnienia tej opieki do 2010 r. przynajmniej dla 90 % dzieci w wieku od 3 lat do wieku obowiązku szkolnego oraz przynajmniej dla 33 % dzieci poniżej 3 lat”.

stopa zatrudnienia mężczyzn). Brak odpowiednich środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym może także wpływać na decyzję kobiet i mężczyzn o posiadaniu dzieci lub posiadaniu mniejszej liczby dzieci, co stanowi problem w odniesieniu do starzenia się społeczeństwa i podaży na rynku pracy w przyszłości, a w konsekwencji – w odniesieniu do wzrostu gospodarczego. W krajach, w których istnieją korzystne warunki w zakresie opieki nad dziećmi, urlopów rodzicielskich i elastycznych form zatrudnienia, zarówno stopa zatrudnienia kobiet, jak i wskaźniki urodzeń są wyższe.

Mimo że w ostatnich latach w UE nastąpił wzrost liczby kobiet uczestniczących w **procesach decyzyjnych** lub wyznaczanych na stanowiska decyzyjne, to w sferze gospodarczej i politycznej władza pozostaje niezmiennie w rękach mężczyzn. W UE średnio zaledwie jeden na czterech członków parlamentów narodowych i ważniejszych ministrów rządów krajowych jest kobietą, chociaż sytuacja ta różni się w poszczególnych państwach członkowskich. Pewną poprawę można było zauważyć po wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2009 r., kiedy to udział kobiet wzrósł z 31 % do 35 %. W sektorze gospodarczym dane liczbowe przedstawiają mniej pozytywny obraz. Kobiety stanowią na przykład zaledwie jedną dziesiątą członków zarządów najważniejszych europejskich przedsiębiorstw oraz 3 % wśród prezesów zarządów.

2.2. Polityka i prawodawstwo

W 2009 r. największe znaczenie miał wpływ kryzysu gospodarczego i finansowego na gospodarkę realną i rynki pracy. Pod koniec 2008 r. UE przyjęła Europejski plan naprawy gospodarczej⁴ obejmujący środki służące podtrzymywaniu zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W maju 2009 r. podczas szczytu w sprawie zatrudnienia omówiono skutki kryzysu i odpowiednie rozwiązania polityczne. Komisja przedstawiła komunikat „Wspólne zobowiązanie na rzecz zatrudnienia”⁵, który ma na celu zmniejszenie społecznych skutków kryzysu, oraz uznała potrzebę wzmocnienia środków na rzecz równości płci w ramach działań podejmowanych w związku z kryzysem. Ostatnie analizy krajowych działań podejmowanych w związku z kryzysem potwierdzają istnienie ryzyka związanego z obniżeniem rangi polityki na rzecz równości lub ze zmniejszeniem środków budżetowych przydzielonych na realizację tej polityki w poszczególnych krajach⁶. Niektóre środki na rzecz równości płci zostały anulowane lub opóźnione, a możliwe przyszłe cięcia w budżetach publicznych mogą mieć negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet i propagowanie równości. Odnotowano jednak również dobre praktyki w niektórych państwach członkowskich, które rozpoczęły realizację programów na rzecz wsparcia sektora opieki⁷.

Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn przyjął opinię dotyczącą kwestii płci w ramach działań związanych z kryzysem gospodarczym i

⁴ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pl/08/st17/st17271-re01.pl08.pdf>.

⁵ COM(2009) 257 wersja ostateczna.

⁶ Smith M. i Villa P. (2009) „Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States”, EGGE.

⁷ Tamże.

finansowym⁸, w tym zalecenia dotyczące uwzględniania aspektu płci w środkach naprawczych i strategii UE 2020.

W okresie prezydencji szwedzkiej Rada przyjęła konkluzje⁹ dotyczące znacznego wkładu, jaki polityka na rzecz równości płci może wnieść w trwały wzrost gospodarczy, zatrudnienie i włączenie społeczne oraz potrzeby wzmocnienia aspektu płci w ramach strategii UE 2020. Rada przyjęła także konkluzje¹⁰ dotyczące realizacji Pekinśkiej Platformy Działania w oparciu o sprawozdanie przygotowane przez prezydencję UE.

Rada osiągnęła porozumienie polityczne w odniesieniu do wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez europejskich partnerów społecznych¹¹. Pozwoli to na wydłużenie urlopu rodzicielskiego, przyznawanie części takiego urlopu bez możliwości przenoszenia w celu zachęcenia ojców do korzystania z niego oraz na zapewnienie prawa do wnioskowania o elastyczną organizację czasu pracy w wyznaczonym okresie po powrocie z urlopu rodzicielskiego. Rada osiągnęła także porozumienie polityczne dotyczące wspólnego stanowiska w odniesieniu do wnioskowanej zmiany dyrektywy w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób prowadzących działalność na własny rachunek i małżonków współpracujących¹², przy czym wspólny tekst musi jeszcze zostać uzgodniony przez Parlament Europejski i Radę. Prawodawcy UE są w trakcie omawiania wniosku dotyczącego zmiany dyrektywy w sprawie urlopu macierzyńskiego¹³. Komisja przyjęła sprawozdanie w sprawie stosowania dyrektywy 2002/73/WE¹⁴ w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. Widoczne są postępy we wdrażaniu dyrektywy, ale w szeregu państw członkowskich nadal niezbędne są wysiłki w celu osiągnięcia prawidłowej transpozycji.

Komisja przyjęła wniosek dotyczący decyzji ramowej Rady w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz w sprawie ochrony pokrzywdzonych¹⁵. W 2009 r. rozpoczęto także realizację „Wytucznych UE w sprawie aktów przemocy wobec kobiet i zwalczania wszelkich form dyskryminacji kobiet” zawierających wskazówki odnośnie do strategii, które państwa członkowskie i UE muszą realizować w ramach swoich działań zewnętrznych w celu zapobiegania przemocy, ochrony ofiar i ścigania sprawców tych czynów.

3. WYZWANIA I KIERUNKI POLITYKI

Równość płci jest nie tylko kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale także warunkiem wstępnym do osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego,

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

⁹ Dokument Rady nr 15488/09.

¹⁰ Dokument Rady nr 15992/09.

¹¹ COM (2009) 410.

¹² COM (2008) 636.

¹³ COM (2008) 600/4.

¹⁴ COM (2009) 409.

¹⁵ COM (2009) 136 wersja ostateczna.

zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej. Inwestowanie w politykę na rzecz równości płci procentuje poprzez wyższe stopy zatrudnienia kobiet, wyższy udział kobiet w PKB, dochody podatkowe i trwałe wskaźniki dzietności¹⁶. Ważne jest, aby równość płci nadal była podstawowym elementem strategii UE 2020, ponieważ równość kobiet i mężczyzn sprawdziła się jako trwałe rozwiązanie w przypadku dawnych i nowych wyzwań. Politykę na rzecz równości płci należy zatem postrzegać jako długoterminową inwestycję, a nie jako krótkoterminowy koszt.

Polityczne rozwiązania problemu recesji gospodarczej stanowią zarówno szansę, jak i potencjalne zagrożenie dla zatrudnienia kobiet i równości płci. Istnieje ryzyko, że obecna recesja gospodarcza opóźni rozwój lub nawet zaprzepaści postęp, niosąc ze sobą długoterminowe konsekwencje dla zrównoważonego charakteru gospodarki i systemów zabezpieczenia społecznego, włączenia społecznego i demografii.

Skuteczną politykę na rzecz równości płci należy postrzegać jako część rozwiązania problemu istniejącego kryzysu poprzez wspieranie ożywienia gospodarczego i budowanie silniejszej gospodarki na przyszłość. Podstawą trwałego ożywienia i zdrowych finansów publicznych są reformy strukturalne zmierzające do zapewnienia zwiększonej aktywności zawodowej¹⁷. Inwestycje w zatrudnienie i ekonomiczną niezależność kobiet oraz w środki na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym zarówno kobiet, jak i mężczyzn okazały się opłacalne dla rozwoju gospodarczego i społecznego¹⁸.

3.1. Wzmacnianie synergii między równością płci i zatrudnieniem w celu pobudzenia ożywienia i trwałego wzrostu gospodarczego

Usuwanie utrzymujących się nierówności między kobietami i mężczyznami poprzez politykę na rzecz równości płci można postrzegać jako czynnik napędzający wzrost, a nie jako koszt dla społeczeństwa. Równość płci na rynku pracy może umożliwić państwu członkowskiemu wykorzystanie pełnej potencjalnej podaży pracy, zwłaszcza w perspektywie przyszłych niedoborów wykwalifikowanych pracowników. Przyczyni się ona także do sukcesu reform politycznych w dziedzinie polityki zatrudnienia, w tym strategii elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity).

- Należy nadal podejmować wysiłki zmierzające do wyeliminowania nierówności płci w zatrudnieniu oraz zintensyfikować je w ramach nowej strategii na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, która ma zostać przyjęta w 2010 r., tak aby w znaczący sposób zmniejszyć różnice w zakresie zatrudnienia, płac i podejmowania decyzji, zapewniając lepsze miejsca pracy oraz ograniczając segregację na rynku pracy i ryzyko ubóstwa.
- Niwelowanie zróżnicowania płacy ze względu na płeć oraz zwalczanie jego przyczyn¹⁹ powinno w dalszym ciągu mieć priorytetowy charakter. W działaniach w tym obszarze powinny uczestniczyć wszystkie zainteresowane strony i powinny one łączyć wszystkie dostępne instrumenty, w tym skuteczne wdrażanie obowiązujących przepisów, przejrzystą ocenę systemów wynagrodzeń,

16

Smith M. i Bettio F. (2008) „Analysis Note: The economic case for gender equality”, EGGE.

17

Dokument Rady nr 16214/09.

18

Löfgren A. (2009).

19

COM(2007) 424.

podnoszenie świadomości i zwalczanie stereotypów oraz przegląd klasyfikacji zawodów.

- System podatkowy i system świadczeń socjalnych powinny dostarczać kobietom i mężczyznom zachęt finansowych do podejmowania i utrzymywania pracy oraz powrotu do niej. W razie potrzeby systemy te należy zreformować, aby usunąć finansowe czynniki zniechęcające osoby niebędące głównymi żywicielami rodziny i głównych opiekunów do uczestnictwa w rynku pracy oraz aby zapewnić ekonomiczną niezależność kobiet i mężczyzn, również w odniesieniu do nabywania uprawnień emerytalnych, chroniąc jednocześnie osoby o nietypowym przebiegu kariery zawodowej.
- Aby ograniczyć negatywne skutki recesji gospodarczej dla równego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy, osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki muszą oprzeć swoje rozwiązania polityczne na analizie rynku pracy uwzględniającej aspekty płci oraz na systematycznych ocenach i analizach wpływu w aspekcie płci. Inwestycje w infrastrukturę społeczną mogą być produktywnym czynnikiem i zapewnić transformację gospodarek w trakcie naprawy.

3.2. Ułatwienie kobietom i mężczyznom godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego

Właściwa równowaga między życiem zawodowym i prywatnym kobiet i mężczyzn zależy od nowoczesnej organizacji pracy, dostępności przystępnych cenowo i oferujących usługi wysokiej jakości ośrodków opieki oraz od równowagi w podziale obowiązków rodzinnych i prac domowych. Możliwość pogodzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi ma bezpośredni wpływ na zatrudnienie i pozycję kobiet na rynku pracy, zarobki i niezależność ekonomiczną w ciągu całego życia. Głównym wyzwaniem jest skoncentrowanie się na kierunkach polityki i zachętach, których celem jest skłonienie mężczyzn do podejmowania liczniejszych obowiązków rodzinnych i opiekuńczych oraz umożliwienie im tego. W ramach kierunków politycznych konieczne jest także uwzględnienie liczby niepełnych gospodarstw domowych, prowadzonych głównie przez kobiety.

- Należy kontynuować i intensyfikować wysiłki na rzecz rozwoju dostępnych, przystępnych cenowo i oferujących usługi wysokiej jakości ośrodków opieki nad dziećmi, zgodnie z europejskimi celami, a także nad innymi osobami wymagającymi opieki. Należy w pełni wykorzystać potencjał funduszy strukturalnych i EFRROW²⁰ dla finansowania usług wysokiej jakości.
- Porozumienie europejskich partnerów społecznych w sprawie urlopu rodzicielskiego²¹ jest znakiem postępu w tej dziedzinie. Należy zachęcać mężczyzn do zaangażowania się w wychowywanie dzieci na równi z kobietami oraz zapewnić lepsze uznawanie w miejscu pracy potrzeb pracowników obu płci w zakresie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

²⁰

Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich.

²¹

COM(2009) 410.

- Nie należy wykorzystywać pogorszenia koniunktury gospodarczej jako powodu do spowolnienia postępów w zakresie polityki zapewniającej godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz powodu cięć w budżetach przeznaczonych na usługi opieki i urlopy, wpływając tym samym w szczególności na dostęp kobiet do rynku pracy.
- Wnioski dotyczące przeglądu obu dyrektyw²² w sprawie urlopu macierzyńskiego i praw kobiet prowadzących działalność na własny rachunek powinny zostać szybko przyjęte przez prawodawców UE.

3.3. Promowanie włączenia społecznego i równości płci

Kobietom w większym stopniu zagraża ubóstwo niż mężczyznom, częściowo ze względu na niższe zarobki, częstsze zatrudnianie za niższe wynagrodzenie i na niepewnych warunkach oraz niepłatne obowiązki związane z opieką. Ubóstwo dotyka głównie kobiety znajdujące się w trudnej sytuacji, takie jak samotne matki, samotne starsze kobiety, kobiety niepełnosprawne, jak również kobiety wywodzące się z grup migracyjnych i mniejszości etnicznych. Ryzyko marginalizacji i wykluczenia zagraża w szczególności kobietom romskim.

- Wysokiej jakości zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy jest najlepszą gwarancją ochrony przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Dla skutecznego zapewnienia stabilnego połączenia z rynkiem pracy zasadnicze znaczenie ma opracowanie i wdrożenie kierunków polityki, w tym dostępu do usług wspomagających, które odpowiadają stosownym potrzebom kobiet i mężczyzn.
- Zwłaszcza w okresie recesji gospodarczej, kiedy ludziom ubogim zagraża ryzyko zepchnięcia w obszar głębszego ubóstwa, szczególnej uwagi wymaga ochrona grup borykających się z szeregiem niekorzystnych czynników oraz zapewnienie włączenia tych grup do społeczeństwa.
- W ramach planowanych działań w kontekście Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym 2010, należy uwzględnić wyzwania związane z równością płci.

3.4. Zapobieganie i zwalczanie przemocy ze względu na płeć

Ofiarami przemocy ze względu na płeć są głównie kobiety. Szacuje się, że w całej UE co najmniej dwie kobiety na dziesięć doświadczyły przemocy fizycznej co najmniej raz w ciągu ich dorosłego życia i około jedna na dziesięć doświadczyła przemocy seksualnej²³. Sprawcami większości tych aktów przemocy byli mężczyźni z bezpośredniego otoczenia społecznego, najczęściej partnerzy i byli partnerzy. Oprócz ludzkiego cierpienia, jakie się z tym wiąże, przemoc tego rodzaju ma także poważne konsekwencje społeczne i finansowe, generując wysokie wydatki na sektor ochrony zdrowia, usługi społeczne, policję i sądownictwo oraz rynek pracy.

²² COM(2008) 636 i COM(2008) 637.

²³ Rada Europy (2006) „Zwalczanie przemocy wobec kobiet”.

- Należy zintensyfikować wysiłki na rzecz opracowania metod zapobiegawczych, służących zwalczaniu przemocy ze względu na płeć, w tym handlu ludźmi w celu wykorzystania seksualnego i wyzysku w pracy²⁴. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć we wszystkich jej formach ma podstawowe znaczenie i wymaga kształcenia, szkoleń oraz podnoszenia świadomości, w tym współpracy między służbami społecznymi, pracownikami służby zdrowia, policją i sądownictwem.
- Potrzebne jest tu ukierunkowane działanie, w tym prawodawstwo, na rzecz eliminowania szkodliwych praktyk i postaw zwyczajowych i tradycyjnych, w tym okaleczania kobiecych genitaliów, przedwczesnych przymusowych małżeństw i zbrodni na tle honorowym.
- Pomimo ograniczonej ilości danych wyniki wskazują, że w okresie kryzysów gospodarczych przemoc ze względu na płeć nasila się z uwagi na czynniki sprawcze, jakimi są stres i utrata pracy²⁵. Należy nadać priorytetowy charakter zwalczaniu przemocy i inwestowaniu w kobiety, aby przemoc nie stała się ukrytą konsekwencją kryzysu.

3.5. Przekształcenie zobowiązania do równości płci w działanie i wyniki

Osiągnięcie równości płci jest możliwe jedynie pod warunkiem mocnego i wyraźnego zobowiązania na najwyższym szczeblu politycznym, niezależnie od tego, czy podejmą je instytucje europejskie, rządy, czy partnerzy społeczni. Postęp wymaga przekształcenia zobowiązania w działanie za pomocą skutecznych mechanizmów i struktur służących realizacji. Ważne jest, aby równość płci stała się widocznym i centralnym elementem polityki i planowania oraz aby uwzględnianie aspektu płci stało się skuteczniejszym narzędziem w kształtowaniu polityki.

- Silne zobowiązanie do dalszego postępu w kierunku równości płci wymaga wsparcia zarówno na szczeblu UE, jak i państw członkowskich, w formie strategii wynikającej z Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn²⁶, europejskiego paktu na rzecz równości płci²⁷ przyjętego przez Radę Europejską, i ram działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, przyjętych przez europejskich partnerów społecznych²⁸.
- Lepsze szkolenia i budowanie potencjału są niezbędne, aby przekonać osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki, a także dać im możliwość, do uwzględnienia perspektywy płci w dziedzinach należących do ich kompetencji oraz do oceny określonego wpływu kierunków polityki na kobiety i mężczyzn. Wymaga to także opracowania statystyk, wskaźników, narzędzi i podręczników związanych z problematyką płci, w tym wymiany najlepszych praktyk.
- Zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni przejąć na siebie odpowiedzialność za kwestie związane z płcią i przekonać się o korzyściach płynących ze skutecznej

²⁴ Komisja złożyła wniosek dotyczący decyzji ramowej Rady w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz w sprawie ochrony pokrzywdzonych (COM(2009) 136).

²⁵ Lubrani O. (2009) „The world economic and financial crisis: What will it mean for gender equality”, UNIFEM.

²⁶ COM(2006) 92.

²⁷ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/pl/06/st07/st07775-re01.pl06.pdf>.

²⁸ <http://www.etuc.org/r/704>.

polityki na rzecz równości płci dla całego społeczeństwa. Dla dalszego postępu ważna jest także lepsza synergia między kierunkami polityki a instrumentami.

4. WNIOSKI

W świetle roli, jaką może odegrać równość płci dla trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej, Komisja uważa, że wymiar płci wymaga wzmocnienia we wszystkich częściach strategii polizbońskiej.

Komisja zwraca się do Rady Europejskiej o nakłonienie państw członkowskich do bezzwłocznego ustosunkowania się do wyzwań zarysowanych w niniejszym sprawozdaniu, a w szczególności do:

- wzmocnienia wymiaru płci we wszystkich częściach strategii UE 2020, w tym skutecznego wykorzystania uwzględniania aspektu płci oraz określonych działań i celów na rzecz równości płci w ramach europejskiej strategii zatrudnienia;
- niwelowania zróżnicowania płacy ze względu na płeć za pomocą specjalnych strategii łączących wszystkie dostępne instrumenty, w tym, w stosownych przypadkach, celów;
- zapewnienia, że zróżnicowanie w zarządach spółek giełdowych będzie sprzyjało zrównoważonemu i długoterminowemu środowisku decyzyjnemu, oraz że kobiety będą zachęcane do podejmowania wyzwania polegającego na zasiadaniu w zarządach spółek giełdowych;
- poprawy środków pozwalających godzić życie zawodowe z prywatnym zarówno kobietom, jak i mężczyznom, w tym urlopów rodzinnych, usług opieki i elastycznych form zatrudnienia, oraz wspieranie równowagi w podziale obowiązków prywatnych i rodzinnych, aby ułatwić zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy zarówno kobietom, jak i mężczyznom;
- intensyfikacji wysiłków, mających na celu zapobieganie przemocy ze względu na płeć oraz zwalczanie jej;
- zapewnienia, że polityka uwzględnia kobiety znajdujące się w szczególnie trudnych sytuacjach, np. kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej, pracujące starsze kobiety, samotni rodzice, kobiety niepełnosprawne, kobiety należące do środowisk migracyjnych lub mniejszości etnicznych i kobiety romskie;
- zapewnienia, że perspektywa płci jest uwzględniana w rozwiązaniach dotyczących recesji gospodarczej na szczeblach europejskim i krajowych, mając na uwadze zróżnicowany wpływ kryzysu na kobiety i mężczyzn;
- odnowienia zobowiązania podjętego przez państwa członkowskie w ramach europejskiego paktu na rzecz równości płci oraz wzmocnienia partnerstwa i synergii między instytucjami europejskimi, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.