



Document de ședință

A8-0271/2017

13.9.2017

RAPORT

referitor la capacitatea economică a femeilor în sectoarele publice și private din
UE
(2017/2008(INI))

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

Raportoare: Anna Hedh

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN	3
EXPUNERE DE MOTIVE	21
AVIZ AL COMISIEI PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI AFACERI SOCIALE	23
INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA ÎN COMISIA COMPETENTĂ.....	34
VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL ÎN COMISIA COMPETENTĂ.....	35

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitoare la capacitarea economică a femeilor în sectoarele publice și private din UE (2017/2008(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană,
- având în vedere articolele 8, 10, 153 alineatul (1), 153 alineatul (2) și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
- având în vedere articolele 23 și 33 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,
- având în vedere Directiva nr. 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)¹,
- având în vedere Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului²,
- având în vedere Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (Directiva privind concediul de maternitate)³,
- având în vedere propunerea din 2 iulie 2008 a Comisiei de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală (COM(2008)0426),
- având în vedere Rezoluția sa legislativă din 2 aprilie 2009 referitoare la propunerea de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală⁴,
- având în vedere propunerea Comisiei de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei privind concediul de maternitate (COM(2008)0637),
- având în vedere poziția sa adoptată în primă lectură la 20 octombrie 2010 în vederea adoptării Directivei 2011/.../UE a Parlamentului European și a Consiliului de modificare

¹ JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

² JO L 180, 15.7.2010, p. 1.

³ JO L 348, 28.11.1992, p. 1.

⁴ JO C 137 E, 27.5.2010, p. 68.

a Directivei 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și măsuri menite să ajute lucrătoarele să-și reconcilieze viața profesională cu viața de familie¹,

- având în vedere Directiva 2013/62/UE a Consiliului din 17 decembrie 2013 de modificare a Directivei 2010/18/UE de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES, ca urmare a modificării statutului Mayotte în raport cu Uniunea Europeană²,
- având în vedere propunerea Comisiei din 14 martie 2012 de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe (Directiva privind femeile în consiliile de administrație) (COM(2012)0614),
- având în vedere poziția sa adoptată în primă lectură la 20 noiembrie 2013 în vederea adoptării unei directive a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe³,
- având în vedere Rezoluția sa din 12 martie 2013 referitoare la eliminarea stereotipurilor de gen în UE⁴,
- având în vedere Rezoluția sa din 12 septembrie 2013 privind aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei, pentru muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală⁵,
- având în vedere Rezoluția sa din 20 mai 2015 referitoare la concediul de maternitate⁶,
- având în vedere Rezoluția sa din 28 aprilie 2016 referitoare la femeile care desfășoară activități casnice și femeile care asigură servicii de îngrijire în UE⁷,
- având în vedere Rezoluția sa din 12 mai 2016 referitoare la aplicarea Directivei 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE⁸,
- având în vedere Rezoluția sa din 26 mai 2016 referitoare la sărăcie - o perspectivă de gen⁹,
- având în vedere Rezoluția sa din 13 septembrie 2016 referitoare la crearea unor condiții

¹ JO C 70 E, 8.3.2012, p. 163.

² JO L 353, 28.12.2013, p. 7.

³ JO C 436, 24.11.2016, p. 225.

⁴ JO C 36, 29.1.2016, p. 18.

⁵ JO C 93, 9.3.2016, p. 110.

⁶ Texte adoptate, P8_TA(2015)0207.

⁷ Texte adoptate, P8_TA(2016)0203.

⁸ Texte adoptate, P8_TA(2016)0226.

⁹ Texte adoptate, P8_TA(2016)0235.

pe piața forței de muncă favorabile echilibrului dintre viața profesională și cea privată¹,

- având în vedere Rezoluția sa din 15 septembrie 2016 referitoare la aplicarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă („Directiva privind egalitatea de tratament la încadrarea în muncă”)²,
- având în vedere Rezoluția sa din 8 octombrie 2015 referitoare la aplicarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă³,
- având în vedere recomandarea sa din 14 februarie 2017 adresată Consiliului privind prioritățile UE pentru cea de a 61-a sesiune a Comisiei ONU pentru statutul femeilor (CSW)⁴,
- având în vedere rezoluția sa din 14 martie 2017 referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană 2014-2015⁵,
- având în vedere Rezoluția sa din 4 aprilie 2017 referitoare la femei și rolul lor în zonele rurale⁶,
- având în vedere concluziile Consiliului din 19 iunie 2015 privind „Oportunități egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește veniturile: Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile”,
- având în vedere Pactul european pentru egalitatea de gen (2011-2020) adoptat în concluziile Consiliului din 7 martie 2011⁷,
- având în vedere recomandarea Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (2014/124/EU)⁸,
- având în vedere inițiativa Comisiei Europene din decembrie 2015, intitulată „Foaie de parcurs: Un nou început pentru a rezolva problemele legate de echilibrul între viața profesională și viața personală pentru familiile care muncesc”, precum și consultarea opiniei publice și a părților interesate pe această temă,
- având în vedere Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului, primul set de orientări privind afacerile și drepturile omului la nivel mondial, care au fost susținute fără echivoc de toate statele membre ale ONU la reuniunea Consiliului ONU pentru Drepturile Omului la 16 iunie 2011, având în vedere Comunicarea

¹ Texte adoptate, P8_TA(2016)0338.

² Texte adoptate, P8_TA(2016)0360.

³ Texte adoptate, P8_TA(2015)0351.

⁴ Texte adoptate, P8_TA(2017)0029.

⁵ Texte adoptate, P8_TA(2017)0073.

⁶ Texte adoptate, P8_TA(2017)0099.

⁷ a 3073-a reuniune a Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori, Bruxelles, 7 martie 2011.

⁸ JO L 69, 8.3.2014, p. 112.

Comisiei din 25 octombrie 2011 privind responsabilitatea socială a întreprinderilor (COM(2011)0681), care încurajează statele membre ale UE să adapteze Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului la contextul lor național,

- având în vedere comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017 intitulată „Instituirea unui pilon european al drepturilor sociale” (COM(2017)0250),
- având în vedere comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017 intitulată „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează” (COM(2017)0252),
- având în vedere Strategia Grupului Băncii Europene de Investiții privind egalitate de gen și capacitatea economică a femeilor,
- având în vedere documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat din 3 decembrie 2015 intitulat „Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019”, (SWD(2015)0278), în special capitolul 3.1, „Creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală a femeilor și bărbaților”,
- având în vedere raportul Comisiei pe 2017 privind egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană și în special capitolul 1 dedicat creșterii participării femeilor pe piața muncii și independenței economice egale, precum și capitolul 2 privind reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensie dintre femei și bărbați,
- având în vedere rapoartele Fundației europene pentru îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă (Eurofund) intitulate: „Diferențele de gen în încadrarea în muncă: provocări și soluții” (2016), „Echilibrul dintre viața profesională și cea privată: crearea unor soluții pentru toți” (2016), „Partenerii sociali și egalitatea de gen în Europa” (2014) și „Evoluții ale vieții profesionale în Europa: analiza anuală EurWORK” (2014 și 2015), precum și cel de al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă (EWCS) (2016),
- având în vedere Convenția OIM din 1951 privind remunerarea egală, Convenția OIM 1994 privind munca cu fracțiune de normă, Convenția OIM din 1996 privind munca la domiciliu, Convenția OIM din 2000 privind protecția maternității și Convenția OIM din 2011 privind lucrătorii domestici,
- având în vedere Concluziile convenite la 24 martie 2017 cu ocazia celei de a 61-a sesiuni a Comisiei Organizației Națiunilor Unite pentru statutul femeii, intitulate „Capacitatea economică a femeilor într-o lume profesională în schimbare”,
- având în vedere raportul Grupului la nivel înalt al Secretarului General al ONU pentru capacitatea economică a femeilor, din septembrie 2016, intitulat: „Apel la acțiune pentru egalitatea de gen și capacitatea economică a femeilor”
- având în vedere Platforma de acțiune de la Beijing și Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW),
- având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,

- având în vedere raportul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen și avizul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A8-0271/2017),
- A. întrucât UE și-a asumat angajamentul de a promova egalitatea de gen și de a asigura integrarea dimensiunii de gen în toate acțiunile sale;
- B. întrucât participarea egală a femeilor pe piața forței de muncă și în procesul decizional economic reprezintă condiții prealabile pentru capacitatea femeilor, dar și consecințe ale acesteia;
- C. întrucât, în întreaga UE, femeile rămân considerabil subreprezentate pe piața forței de muncă și în funcțiile de conducere, rata globală a ocupării forței de muncă în rândul femeilor fiind în continuare cu aproape 12 % mai mică decât cea a bărbaților;
- D. întrucât printre barierele principale în calea capacității economice a femeilor se numără norme sociale nefavorabile, legi discriminatorii sau lipsa protecției legale, distribuția inegală a activităților casnice și de îngrijire neremunerate între femei și bărbați, precum și lipsa de acces la bunuri financiare, digitale și la proprietăți; întrucât aceste bariere pot fi exacerbate și mai mult de discriminarea intersecțională¹, cum ar fi discriminarea pe motive de rasă și etnie, religie, dizabilitate, sănătate, identitate de gen, orientare sexuală și/sau condiții socioeconomice;
- E. întrucât barierele structurale din calea capacității economice a femeilor sunt rezultatul unor forme multiple și intersecționale de inegalități, stereotipuri și discriminări în sfera privată și în cea publică;
- F. întrucât capacitatea economică a femeilor este o chestiune de dreptate, dar și de inteligență, în primul rând pentru că este o dimensiune esențială a egalității de gen și astfel o chestiune de drepturi fundamentale ale omului și pentru că o participare mai mare a femeilor la piața muncii contribuie la dezvoltarea economică durabilă la toate nivelurile societății; întrucât firmele care valorizează și capacitează femeile să participe pe deplin la piața forței de muncă și la procesele decizionale sunt mai prospere și contribuie la o mai mare productivitate și creșterea economică; întrucât datele Institutului European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) indică faptul că îmbunătățirile în materie de egalitate de gen ar genera până în 2050 până la 10,5 milioane de locuri de muncă suplimentare în UE, că rata de ocupare a UE ar atinge aproape 80% și că PIB-ul pe cap de locuitor al UE ar putea crește între 6,1% și 9,6% și ar încuraja creșterea cu 15% până la 45% în statele membre până în 2050;
- G. întrucât Strategia Europa 2020 stabilește printre obiectivele specifice ale UE realizarea unei rate de ocupare a forței de muncă de 75 % în rândul bărbaților și al femeilor până în 2020 și, în special, eliminarea disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă; întrucât vor fi necesare eforturi coordonate pentru a facilita participarea femeilor pe piața forței de muncă;
- H. întrucât, la sfârșitul anului 2015, Comisia Europeană a lansat Planul de acțiune privind egalitatea de gen 2016-2020, drepturile economice și capacitatea femeilor reprezentând

¹ Grup la nivel înalt al ONU privind capacitatea economică a femeilor: „Să nu lăsăm pe nimeni în urmă: apel la acțiune pentru egalitatea de gen și capacitatea economică a femeilor” (septembrie 2016).

unul dintre cele patru „domenii esențiale” de acțiune;

- I. întrucât „reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensie dintre femei și bărbații, și prin urmare, reducerea sărăciei în rândul femeilor” reprezintă unul dintre domeniile prioritare stabilite de Comisie în documentul său intitulat „Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019”;
- J. întrucât în cadrul celor 17 obiective de dezvoltare durabile (ODD) sunt stabilite obiective privind capacitatea economică a femeilor,
- K. întrucât echilibrul efectiv între viața profesională și cea personală are un impact pozitiv asupra progresului către un model în care femeile și bărbații câștigă în mod egal și își împart și sarcinile de îngrijire precum și asupra sănătății și promovează un mediu economic incluziv, creșterea economică, competitivitatea, participarea globală la piața forței de muncă, egalitatea de gen, reducerea riscului de sărăcie și solidaritatea între generații, și de asemenea contribuie la soluționarea problemelor unei societăți în curs de îmbătrânire;
- L. întrucât, conform datelor Eurostat, în UE, 31,5 % dintre femeile care lucrează, comparativ cu doar 8,2 % dintre bărbați care lucrează desfășoară o activitate cu fracțiune de normă și întrucât puțin peste 50 % dintre femei lucrează cu normă întreagă, comparativ cu 71,2 % dintre bărbați, reprezentând un decalaj al ratei de ocupare a forței de muncă cu normă întreagă de 25,5 %; întrucât responsabilitățile de îngrijire reprezintă motivele care stau la baza inactivității economice pentru aproape 20 % dintre femeile inactive, în timp ce acest lucru este valabil doar pentru mai puțin de 2 % dintre bărbații inactivi economic; întrucât responsabilitățile de îngrijire și dificultățile care rezultă din combinarea vieții profesionale cu viața de familie cresc probabilitatea ca femeile să muncească cu fracțiune de normă sau să fie inactive economic decât bărbații, ceea ce are un impact negativ asupra venitului din salarii și pensii;
- M. întrucât majoritatea beneficiarilor de îngrijire sunt, în general, copii, persoane în vârstă și membri cu dizabilități ai familiei îngrijitorilor neremunerați;
- N. întrucât femeile desfășoară de cel puțin două ori și jumătate mai multe activități casnice și de îngrijire neremunerate decât bărbații;
- O. întrucât maternitatea nu ar trebui considerată un obstacol în calea dezvoltării profesionale a femeilor și, în consecință, a emancipării lor;
- P. întrucât femeile și bărbații au drepturi și obligații egale în calitate de părinți (cu excepția convalescenței după naștere) și ținând cont de faptul că sarcina creșterii copiilor ar trebui să se împartă și, prin urmare, nu ar trebui să revină exclusiv mamelor;
- Q. întrucât, în 2015, rata medie de ocupare a femeilor cu un copil sub vârsta de șase ani a fost cu aproape 9 % mai mică decât cea a femeilor fără copii mici și întrucât, în unele state membre, diferența a depășit 30 %;
- R. întrucât maternitatea și calitatea de părinte nu sunt motive acceptabile de discriminare împotriva femeilor în ceea ce privește accesul și rămânerea pe piața forței de muncă;

- S. întrucât ar trebui stabilit un cadru de cartografiere a salariilor accesibil publicului, inclusiv colectarea datelor, pentru a elimina diferența de remunerare între bărbați și femei, făcând presiuni asupra sectoarelor publice și private pentru a-și analiza structurile de salarizare și pentru a rectifica diferențele de gen găsite și are potențialul de a crea o „cultură a conștientizării” în care diferențele de remunerare într-un sector sau o întreprindere sunt inacceptabile social;
- T. întrucât s-a constatat că sistemul de cote îmbunătățește performanța întreprinderilor private și stimulează creșterea economică generală și, în plus, determină o mai bună folosire a talentelor la nivelul forței de muncă;
- U. întrucât egalitatea de gen și diversitatea în reprezentarea lucrătorilor la nivelul consiliilor de administrație în întreprinderi reprezintă un principiu democratic de bază, cu efecte economice pozitive, printre care procesul decizional strategic incluziv și reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați;
- V. întrucât studiile OCDE au arătat că întreprinderile cu un număr mai mare de femei în consiliile de administrație au o rentabilitate mai mare comparativ cu cele care au exclusiv bărbați în consiliile de administrație;
- W. întrucât sectoarele sau rolurile dominate de femei se caracterizează de regulă prin salarii mai mici decât alte sectoare sau roluri comparabile care sunt dominate de bărbați, acestea constituind o componentă a diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați, care se ridică în prezent la 16 %, respectiv, 40 %;
- X. întrucât OIM a elaborat un cadru în care locurile de muncă sunt evaluate în funcție de patru factori: calificările, efortul, responsabilitatea și condițiile de lucru, ele fiind ponderate în funcție de importanța lor pentru societate sau pentru organizația în cauză;
- Y. întrucât partenerii sociali ar putea consolida capacitarea economică a femeilor prin negociere colectivă, promovând remunerarea egală a bărbaților și femeilor, investind în echilibrul dintre viața profesională și cea personală, încurajând dezvoltarea carierei femeilor în întreprinderi și oferind informații și educație în domeniul drepturilor lucrătorilor;
- Z. întrucât s-a dovedit că inegalitățile salariale sunt mai mici dacă negocierea colectivă este puternică¹,
- Aa. întrucât, în conformitate cu Eurostat, 24,4 % dintre femeile din UE sunt expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, în timp ce mamele singure, femeile de peste 55 de ani și femeile cu dizabilități sunt expuse îndeosebi riscului de șomaj și de inactivitate pe piața muncii;
- Ab. întrucât aplicarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor (Convenția de la Istanbul) este o condiție prealabilă pentru capacitarea femeilor și, prin urmare, pentru egalitatea de gen; întrucât violența de gen reprezintă o formă inacceptabilă de discriminare și o încălcare a drepturilor

¹ A se vedea: „Confederația Europeană a Sindicatelor”, „Negocierea colectivă: instrumentul nostru puternic pentru eliminarea inegalităților dintre femei și bărbați” (2015).

fundamentale, pentru că nu afectează numai sănătatea și starea de bine a femeilor, ci și accesul acestora la un loc de muncă, afectând astfel în mod negativ independența lor financiară și economia în general; întrucât violența împotriva femeilor reprezintă unul dintre principalele obstacole în calea egalității de gen, în timp ce educația are potențialul de a reduce riscul de violență de gen; întrucât capacitatea socială și economică ulterioară a femeilor poate ajuta femeile să scape de situațiile de violență; întrucât violența și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală și sexismul, au consecințe negative grave pentru toți lucrătorii afectați, colegii și familiile acestora, precum și a organizațiilor în care lucrează, dar și pentru societate în ansamblu și pot fi considerate parțial responsabile de faptul că femeile părăsesc câmpul muncii;

- Ac. întrucât violența economică reprezintă o formă de violență de gen care apare în viața cotidiană a femeilor, împiedică femeile să își exercite dreptul la libertate, reproduce inegalitatea de gen și neglijează rolul femeilor în societate în general;
- Ad. întrucât numeroase studii au arătat în mod clar că politicile de austeritate și reducerile din sectorul public au avut un impact negativ enorm asupra femeilor, asupra capacității lor economice și asupra egalității de gen;
- Ae. întrucât educația, calificările și dobândirea de competențe sunt esențiale pentru capacitatea femeilor la nivel social, cultural și economic, iar oportunitățile de educație sunt recunoscute ca fiind elemente de bază în combaterea inegalităților, cum ar fi subreprezentarea în posturile de decizie și în pozițiile manageriale, în inginerie și în știință, îmbunătățind astfel capacitatea economică a femeilor și a fetelor;
- Af. întrucât digitalizarea are efecte pozitive în ceea ce privește crearea unor noi oportunități de angajare, stimulând o evoluție constructivă către modele de lucru mai flexibile, în special pentru integrarea și reintegrarea femeilor pe piața forței de muncă, precum și în crearea unui echilibru mai bun între activitățile de îngrijire și viața profesională atât pentru femei, cât și pentru bărbați,

I. Considerații generale

1. consideră că participarea și capacitatea economică a femeilor sunt esențiale pentru consolidarea drepturilor lor fundamentale, permițând femeilor să dobândească independență economică, să-și exercite influența în societate și să aibă control asupra propriilor vieți, spargând plafoanele de sticlă care le împiedică să fie tratate egal cu bărbații în viața profesională; încurajează, așadar, capacitatea economică a femeilor prin mijloace financiare și politice;
2. subliniază că consolidarea drepturilor femeilor și capacitatea economică a femeilor presupun că trebuie să se soluționeze raporturile inegale de putere dintre femei și bărbați, adânc înrădăcinate, care dau naștere la discriminare și violență împotriva femeilor, fetelor, dar și a persoanelor LGBTI, și că structurile de putere între genuri interacționează cu alte forme de discriminare și inegalități, cum ar fi cele bazate pe rasă, dizabilitate, vârstă și identitate de gen;
3. invită Comisia și statele membre să asigure tuturor egalitatea și nediscriminarea la locul de muncă;

4. invită statele membre să aplice integral atât Directiva privind egalitatea de tratament, cât și Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă; invită Comisia să asigure o mai bună aplicare a acestor directive;
5. subliniază că ratele scăzute de ocupare a femeilor și excluderea femeilor de pe piața forței de muncă au un impact negativ asupra capacității economice a femeilor; subliniază că costurile economice anuale totale ale ratei scăzute de ocupare a femeilor, luând în considerare veniturile pierdute, contribuțiile de ajutor social pierdute și costurile suplimentare pentru finanțele publice, au reprezentat 2,8 % din PIB-ul UE sau 370 de miliarde EUR în 2013, conform estimărilor Eurofund, în timp ce costurile excluderii unei femei de pe piața forței de muncă sunt estimate între 1,2 și 2 milioane EUR, în funcție de nivelul ei de educație;
6. subliniază că capacitatea economică a femeilor și egalitatea de șanse de pe piața forței de muncă sunt în primul rând esențiale pentru femei în mod individual, dar sunt totodată utile pentru creșterea economică a Uniunii Europene, având un impact pozitiv asupra PIB-ului, asupra incluziunii și a competitivității întreprinderilor, contribuind totodată la soluționarea problemelor legate de îmbătrânirea demografică din UE; subliniază că, potrivit unui studiu din 2009, PIB-ul UE ar putea crește teoretic cu aproape 27 %, dacă pe piața muncii ar exista un echilibru deplin între bărbați și femei;

II. Acțiuni și instrumente pentru îmbunătățirea capacității economice a femeilor

Un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală

7. remarcă faptul că, drept răspuns la solicitarea Parlamentului de a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată, Comisia a înaintat propuneri nelegislative și o propunere legislativă care creează mai multe tipuri de concediu pentru a face față provocărilor secolului 21; subliniază că propunerile formulate de Comisie reprezintă un bun prim pas în satisfacerea așteptărilor cetățenilor europeni, deoarece vor permite femeilor și bărbaților să-și împartă responsabilităților profesionale, familiale și sociale în mod mai uniform, mai ales în ceea ce privește îngrijirea persoanelor aflate în întreținere și îngrijirea copiilor; invită toate instituțiile să implementeze acest pachet cât mai curând cu putință;
8. invită statele membre să îmbunătățească protecția împotriva discriminării și concedierii ilegale legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și să asigure accesul la justiție și la acțiunile în instanță; invită Comisia Europeană să intensifice monitorizarea, transpunerea și implementarea legislației UE împotriva discriminării, să lanseze proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor când este necesar și să promoveze îndeplinirea acestora prin măsuri precum includerea de campanii de informare care să facă mai bine cunoscute drepturile legale la egalitatea de tratament;
9. subliniază că remunerația și contribuțiile la sistemul de securitate socială ar trebui să continue să fie plătite în perioadele de concediu;
10. invită statele membre să garanteze concediul de odihnă pentru părinții copiilor cu dizabilități, acordând o atenție specială mamelor singure și pe baza unei analize a celor mai bune practici;

11. îndeamnă statele membre să investească în facilități informale de învățare centrată pe joc după programul școlar, care ar putea oferi sprijin pentru copii după programul de școală și de creșă, în special, ca o modalitate de a soluționa discrepanțele dintre programul școlilor și cel al întreprinderilor;
12. insistă că realizarea obiectivelor de la Barcelona și introducerea de obiective în materie de îngrijire pentru persoanele dependente și cele care îmbătrânesc, care includ și structuri și servicii de îngrijire a copiilor și de îngrijire accesibile, de calitate și la prețuri rezonabile, precum și politici privind traiul independent pentru persoanele cu dizabilități, sunt indispensabile pentru ca statele membre să poată îndeplini obiectivele Strategiei Europa 2020; reamintește că investițiile în infrastructura socială, cum ar fi îngrijirea copiilor, nu au doar efecte considerabile asupra ocupării forței de muncă, ci și generează venituri suplimentare semnificative pentru sectorul public în ceea ce privește impozitele pe salarii și economiile realizate în materie de asigurări de șomaj; subliniază, în acest sens, că este necesar ca structurile de îngrijire a copiilor să fie disponibile peste tot în zonele rurale și încurajează statele membre să promoveze investiții servicii de îngrijire de calitate, accesibile, la prețuri rezonabile și pe tot parcursul vieții, inclusiv pentru copii, persoane dependente și persoane în vârstă; crede că ar trebui ca serviciile de îngrijire adecvată a copiilor ar trebui să fie pusă la dispoziție la prețuri rezonabile, pentru a le permite părinților să aibă acces la oportunități educaționale pe tot parcursul vieții;
13. subliniază rolul esențial al serviciilor publice de înaltă calitate, în special pentru femei; subliniază importanța accesului universal la servicii publice de înaltă calitate, la prețuri accesibile, situate într-o locație convenabilă și bazate pe cerere, ca instrument de garantare a capacității economice a femeilor;
14. observă incoerența existentă între realizările statelor membre și obiectivele stabilite în cadrul obiectivelor de la Barcelona și îndeamnă Comisia să monitorizeze îndeaproape măsurile întreprinse de statele membre pentru a-și îndeplini obligațiile;
15. este convins că implicarea bărbaților în responsabilitățile de îngrijire reprezintă o condiție preliminară pentru schimbarea stereotipurilor tradiționale legate de rolurile de gen; consideră, de asemenea, că ambele genuri și întreaga societate vor avea de câștigat dacă are loc o distribuție mai echitabilă a muncii neplătite și dacă concediul de îngrijire este luat mai echitabil de către bărbați și femei; este convins că un model egalitar în termen de venituri și de responsabilități familiale este cel mai eficient mod de a obține egalitatea de gen în toate domeniile vieții;
16. invită statele membre să continue politicile specifice și active din domeniul ocupării forței de muncă și al formării pentru a sprijini revenirea la locul de muncă a femeilor care și-au întrerupt cariera pentru a avea grijă de persoane dependente;
17. subliniază că un echilibru mai bun între viața profesională și o mai mare egalitate între femei și bărbați sunt esențiale pentru capacitatea femeilor; subliniază că un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală ar asigura o repartizare mai echitabilă a muncii remunerate și neremunerate, ar mări participarea femeilor la piața forței de muncă și, în consecință, ar reduce diferențele de remunerare și de pensii între femei și bărbați;

18. subliniază importanța unor condiții de muncă bune și sigure, care să le permită femeilor și bărbaților să-și concilieze viața profesională cu viața personală și invită Comisia și statele membre să promoveze consolidarea drepturilor lucrătorilor, negocierile colective și o egalitate de gen mai mare;
19. încurajează ferm promovarea individualizării dreptului la forme de concediu, netransferabilitatea între părinți a dreptului la concediu pentru creșterea copilului și distribuția egală a sarcinilor legate de îngrijire între ambii părinți pentru a realiza o conciliere între viața profesională și cea personală între femei și bărbați;
20. invită Comisia să finanțeze studii privind analiza dimensiunii și valorii muncii neremunerate de îngrijire familială prestată de femei și bărbați, precum și a numărului mediu de ore petrecute pentru munca remunerată și neremunerată, în special în ceea ce privește persoanele în vârstă, îngrijirea copiilor și persoanele cu dizabilități;
21. cere dezvoltarea unui cadru juridic pentru modelele flexibile de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați, însoțite de o protecție socială adecvată, pentru a face mai ușoară menținerea unui echilibru între responsabilitățile personale și cele profesionale; consideră, în același timp, că drepturile lucrătorilor și dreptul la un loc de muncă sigur trebuie să prevaleze în fața oricărei creșteri a flexibilității pe piața forței de muncă, astfel încât să se asigure că flexibilitatea nu determină forme nesigure, precare sau nedorite de muncă și de angajare și nu subminează standardele de muncă care în prezent vizează mai mult femeile decât bărbații, prin ocuparea precară a forței de muncă înțelegându-se angajare care nu respectă legislația și standardele UE, naționale sau internaționale sau care nu oferă resurse suficiente pentru o viață decentă și o protecție socială adecvată, cum ar fi ocuparea discontinuă, majoritatea contractelor temporare, contractele cu zero ore sau munca involuntară cu fracțiune de normă; subliniază, de asemenea, necesitatea de a crea condiții care să garanteze dreptul de a reveni de la munca voluntară cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă;

Remunerație egală pentru muncă egală de valoare egală și cartografierea salariilor

22. reamintește că principiul remunerației egale pentru lucrătorii și lucrătoare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală este consacrat în tratatul și definit la articolul 157 din TFUE și trebuie aplicat efectiv de către statele membre; insistă, în acest context, ca recomandarea Comisiei referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență să fie folosită pentru a monitoriza atent situația din statele membre și pentru a întocmi rapoarte privind progresele înregistrate, inclusiv cu sprijinul partenerilor sociali, și încurajează statele membre și Comisia să stabilească și să implementeze politicile relevante în conformitate cu această recomandare în vederea eliminării diferenței de remunerare dintre femei și bărbați;
23. invită statele membre și firmele să respecte egalitatea de remunerare și să introducă măsuri cu caracter obligatoriu vizând transparență în remunerare pentru a crea metode prin care firmele să soluționeze problema diferențelor de gen în remunerare, inclusiv prin audituri salariale și includerea egalității de remunerare în negocierile colective; subliniază importanța furnizării unei instruiți adecvate a personalului autorităților naționale, regionale și locale și al organismelor de verificare a aplicării legii, precum și a inspectorilor de muncă cu privire la legislația împotriva discriminării și jurisprudența în domeniu;

24. subliniază că trebuie recunoscută și reevaluată munca din sectoarele tradițional feminine, cum ar fi sănătatea, asistența socială și învățământul, comparativ cu munca din sectoarele tradițional masculine;
25. își exprimă convingerea că realizarea egalității de remunerare între lucrătorii și lucrătoare pentru muncă egală și muncă de valoare egală necesită un cadru clar pentru instrumentele de evaluare specifică a locurilor de muncă, cu indicatori comparabili, pentru a evalua „valoarea” în locurile de muncă sau în sectoarele de activitate; încurajează, așadar, Comisia să analizeze posibilitatea furnizării unui astfel de cadru și să sprijine statele membre și partenerii sociali să îl aplice; încurajează toate părțile să adopte politici și legi care să asigure egalitatea de remunerare pentru muncă egală sau pentru munca de valoare egală;
26. reamintește că, în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective, cum ar fi cerințele educaționale, profesionale și de formare profesională, aptitudini, eforturi și responsabilitate, munca realizată și natura sarcinilor implicate;
27. subliniază importanța principiului neutralității de gen în sistemele de evaluare și de clasificare a locurilor de muncă, atât în sectorul public, cât și în cel privat; salută eforturile statelor membre de a promova politici care să împiedice discriminarea la recrutare și le încurajează să promoveze CV-urile în care nu se specifică genul pentru a descuraja prejudecățile de gen ale întreprinderilor și administrației publice în timpul procesului de recrutare; invită Comisia să analizeze posibilitatea elaborării unui CV Europass anonimizat; propune ca statele membre să elaboreze programe pentru combaterea stereotipurilor sociale și de gen, în special în rândul celor tineri, ca o modalitate de a preveni clasificarea profesională a locurilor de muncă care restricționează frecvent accesul femeilor la cele mai bine plătite funcții și locuri de muncă;

Echilibrul de gen în sectorul public și privat

28. consideră că în sectorul public cotele de gen pot fi necesare atunci când instituțiile publice nu își îndeplinesc responsabilitatea de a asigura o reprezentare echitabilă și, prin urmare, ar putea îmbunătăți legitimitatea democratică a instituțiilor decizionale;
29. constată că folosirea cotelor de gen și a listelor cu alternanță bărbat/femeie în procesul decizional politic s-a dovedit instrumentul cel mai eficient pentru abordarea discriminării și a dezechilibrelor de putere între femei și bărbați și pentru îmbunătățirea reprezentării democratice în organisme de luare a deciziilor politice;
30. invită Comisia să îmbunătățească colectarea, analiza și difuzarea unor date exhaustive, comparabile, fiabile și actualizate în mod regulat cu privire la participarea femeilor la procesele decizionale;
31. invită instituțiile UE să încurajeze participarea femeilor la procesul electoral european, prin introducerea de liste echilibrate din punct de vedere al genului în cadrul următoarei revizuii a legii electorale europene;
32. cere din nou Consiliului să adopte rapid o directivă privind echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă, ca un prim pas important

pentru reprezentarea egală în sectoarele publice și private și remarcă faptul că s-a constatat că consiliile de administrație care au mai multe femei au îmbunătățit rezultatele firmelor private; remarcă totodată că cele mai evidente progrese (de la 11,9 % în 2010 la 22,7 % în 2015) s-au înregistrat în statele membre în care a fost adoptată o legislație cu caracter obligatoriu privind cotele de gen consiliile de administrație¹; îndeamnă Comisia să mențină presiunea asupra statelor membre pentru a se ajunge la un acord;

Planurile pentru egalitatea de gen

33. ia act de faptul că Comisia sprijină adoptarea planurilor pentru egalitatea de gen prin organizații care fac cercetare și organizații care finanțează cercetarea;
34. observă că planurile pentru egalitatea de gen la nivelul întreprinderii sau al unui sector pot conține multiple măsuri în domeniul resurselor umane care să vizeze recrutarea, remunerarea, promovarea, formarea profesională și echilibrul dintre viața profesională și cea privată; că aceste planuri includ frecvent măsuri concrete, cum ar fi folosirea limbajului neutru din perspectiva genului, prevenirea hărțuirii sexuale, numirea de membri aparținând genului subreprezentat în pozițiile de conducere, munca cu timp parțial și implicarea taților în îngrijirea copiilor și că în statele membre există o varietate de abordări în introducerea obligatorie a unor astfel de măsuri;
35. recunoaște că adoptarea unor planuri pentru egalitatea de gen și a unor audituri de gen în sectorul privat poate promova o imagine pozitivă a întreprinderilor, favorabilă echilibrului între viața profesională și cea privată și contribuie la creșterea motivației salariaților și la reducerea schimbărilor de personal; prin urmare, invită Comisia să încurajeze societățile care au peste 50 de angajați să negocieze planuri pentru egalitate de gen cu partenerii sociali, pentru a consolida egalitatea de gen și combaterea discriminării la locul de muncă; cere să se includă în planurile pentru egalitatea de gen o strategie de abordare, prevenire și eliminare a hărțuirii sexuale la locul de muncă;

Partenerii sociali și acordurile colective

36. își exprimă convingerea că partenerii sociali și acordurile colective au potențialul de a promova egalitatea de gen, de a capacita femeile prin unitatea și de a combate inegalitățile de salarizare între bărbați și femei; subliniază că asigurarea unei reprezentări egale și adecvate a femeilor și bărbaților în echipele de negociere colectivă este esențială pentru a promova reprezentarea echilibrată a femeilor și a bărbaților și, prin urmare, consideră că partenerii sociali ar trebui să consolideze pozițiile femeilor în structura parteneriatului social, în rolurile de lideri decizionali și ar trebui să negocieze planuri pentru egalitatea de gen la nivelul întreprinderii și al sectorului;
37. încurajează Comisia să colaboreze cu partenerii sociali pentru a le întări rolul esențial în detectarea prejudecăților de gen discriminatorii, în stabilirea grilelor salariale și în realizarea de evaluări care nu sunt afectate de prejudecăți de gen;

¹ A se vedea: Fișa Comisiei Europene intitulată „Echilibrul de gen în consiliile de administrație - Europa sparge plafonul de sticlă”, octombrie 2015; Comisia Europeană, DG JUST, „Femeile în procesul decizional economic în UE: Raport privind progresele: O inițiativă a strategiei Europa 2020”, 2012; Aagot Storvik și Mari Teigen, „Women on Board: The Norwegian Experience” (Femeile în consiliile de administrație - experiența Norvegiei), iunie 2010.

III. Recomandări vizând consolidarea capacității economice a femeilor

38. consideră că atât modelele cât și practicile economice, politicile fiscale și prioritățile în materie de cheltuieli, în special în timpul crizelor, ar trebui să includă o perspectivă de gen, să ia în considerare femeile ca actori economici și ar trebui să urmărească eliminarea diferențelor de gen în beneficiul cetățenilor, al întreprinderilor și al societății în ansamblu, și reiterează, în acest context, că în crizele economice au fost defavorizate mai ales femeile;
39. cere reforme de mărire a egalității de gen, atât în viața de familie, cât și pe piața muncii; este convins că drepturile de securitate socială individualizate și un drept statutar solid la un loc de muncă cu normă întreagă, cu posibilitatea încheierii de contracte cu fracțiune de normă, vor contribui la capacitatea economică a femeilor;
40. constată că, în general, femeile au o carieră fără evoluții semnificative; invită statele membre să încurajeze și să sprijine femeile astfel încât să aibă cariere de succes, inclusiv prin acțiuni pozitive, cum ar fi crearea de rețele și programe de mentorat, precum și prin crearea unor condiții adecvate și asigurarea unor șanse egale cu cele ale bărbaților, la toate vârstele, în formare, promovare, recalificare și reconversie profesională, precum și în privința drepturilor de pensie și indemnizației de șomaj, care să fie egale cu cele aplicabile bărbaților;
41. încurajează statele, pe baza prevederilor Directivei 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice (Directiva privind achizițiile publice)¹ să promoveze folosirea clauzelor sociale pentru achizițiile publice ca instrument de consolidare a egalității între femei și bărbați în cazul în care există legislații naționale relevante și pot acționa ca bază pentru clauzele sociale;
42. cere să se reexamineze factorii macroeconomici în care să se reevalueze prioritățile de cheltuieli publice și de pensii, pentru a se asigura că acestea contribuie la egalitatea între femei și bărbați, la justiție socială și la reducerea sărăciei și că atât femeile, cât și bărbații beneficiază de servicii publice accesibile și de bună calitate și investiții în infrastructura socială, în principal în sectoarele sociale, de sănătate și de îngrijire;
43. subliniază necesitatea de a combate toate formele de violență pe criterii de gen, inclusiv violența domestică, cum ar fi violul, mutilarea genitală feminină (MGF), abuzul sexual, exploatarea sexuală, hărțuirea sexuală și căsătoriile forțate/timpurii ale copiilor, precum și fenomenul violenței economice; atrage atenția asupra nivelului extrem de ridicat și de îngrijorător de hărțuire sexuală la locul de muncă² și subliniază că, pentru capacitatea femeilor astfel încât să reușească, la locul de muncă nu trebuie să existe nicio formă de discriminare și de violență; invită UE și statele membre să ratifice fără rezerve Convenția de la Istanbul, să organizeze campanii de conștientizare și de informare a opiniei publice cu privire la violența împotriva femeilor și să încurajeze schimbul de bune practici; observă că independența economică a femeilor joacă un rol esențial în capacitatea acestora de a evita situațiile de violență; invită, așadar, statele membre să

¹ JO L 94, 28.3.2014, p. 65

² Ancheta Agenției pentru drepturile fundamentale privind violența împotriva femeilor

ofere sisteme de protecție socială pentru a sprijini femeile în această situație;

44. reiterează faptul că capacitatea și independența individuală, socială și economică a femeilor sunt strâns legate de dreptul de a decide asupra propriului corp și a propriei sexualități; reamintește că accesul universal la întreaga gamă de servicii de sănătate sexuală și reproductivă și la drepturile aferente reprezintă o forță motrice esențială în consolidarea egalității pentru toți;
45. salută concluziile celei de a 61-a sesiuni a Comisiei pentru statutul femeii referitoare la „Capacitatea economică a femeilor într-un mediu profesional în continuă schimbare”, care, pentru prima dată, creează o legătură directă și explicită între capacitatea economică a femeilor și sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile aferente ale acestora; regretă, cu toate acestea, faptul că educația sexuală cuprinzătoare a fost complet omisă din acord;
46. remarcă faptul că femeile constituie 52% din populația europeană totală, dar numai o treime din persoanele care desfășoară activități independente sau care au înființat o firmă în UE; remarcă, totodată, că femeile se confruntă cu mai multe dificultăți decât bărbații în accesul la finanțare, formare, crearea de rețele și în menținerea unui echilibru între viața profesională și cea personală; încurajează statele membre să promoveze măsuri și acțiuni pentru a acorda asistență și pentru a consilia femeile care decid să devină antreprenoare, subliniind că independența financiară reprezintă elementul esențial pentru a deveni independente; invită statele membre să faciliteze accesul la credite, să reducă birocrăția și alte obstacole în calea start-up-urilor create de femei; invită Comisia să-și intensifice colaborarea cu statele membre pentru a identifica și elimina obstacolele din calea spiritului antreprenorial al femeilor și pentru a încuraja mai multe femei să-și înceapă propriile afaceri, inclusiv prin îmbunătățirea accesului la finanțare, a studiilor de piață, formare și rețele de afaceri, cum ar fi platforma WE Gate pentru antreprenoare și alte rețele europene;
47. subliniază că îmbunătățirea competențelor digitale și a familiarizării femeilor și fetelor cu domeniul IT, precum și încurajarea incluziunea lor în sectorul TIC ar putea contribui la capacitatea lor economică și la dobândirea unei independențe care are ca rezultat reducerea diferenței totale de remunerare între femei și bărbați; invită statele membre și Comisia să-și intensifice eforturile pentru a pune capăt decalajului digital dintre bărbați și femei, după cum se afirmă în Agenda Digitală Europeană 2020, îmbunătățind accesul femeilor la societatea informațională și punând cu un accent deosebit pe creșterea vizibilității femeilor în sectorul digital;
48. subliniază că deși femeile reprezintă aproape 60 % din absolvenții de facultate din UE, datorită piedicilor persistente, ele rămân subreprezentate în carierele din domeniul științei, matematicii, tehnologiei informației, ingineriei și din alte domenii înrudite; invită statele membre și Comisia să promoveze, prin intermediul campaniilor de informare și de conștientizare, participarea femeilor în sectoare considerate în mod tradițional sectoare „masculine”, în special în științe și în noile tehnologii, printre altele, prin integrarea egalității de gen în agenda digitală pentru anii următori, precum și prin promovarea participării bărbaților în sectoare considerate în mod tradițional „feminine”, în special în ceea ce privește educația și îngrijirea; subliniază importanța extinderii protecției sociale și a creșterii salariilor în sectoarele în care femeile alcătuiesc

cea mai mare parte a forței de muncă, precum personalul de îngrijire la domiciliu, personalul de curățenie și de asistență, personalul din domeniul alimentației publice și specialiștii în domeniul sănătății, printre alții; subliniază importanța învățământului profesional și a formării profesionale în diversificarea opțiunilor de carieră și introducerea pentru femei și bărbați a unor oportunități de carieră ne tradițională, pentru a depăși segregarea orizontală și verticală și pentru a mări numărul de femei în structurile decizionale din mediul politic și de afaceri;

49. solicită statelor membre măsuri legislative și nelegislative pentru a garanta drepturile economice și sociale ale lucrătorilor în așa-numitele sectoare feminizate; subliniază că este important să se evite reprezentarea excesivă a femeilor în locurile de muncă precare și reamintește că este necesar să se combată natura precară a acestor sectoare, cum ar fi cel al muncii casnice sau al îngrijirii; recunoaște că munca casnică și furnizarea de servicii pentru gospodării, care sunt amplu feminizate, se realizează de multe ori ca muncă nedeclarată; invită Comisia și statele membre să promoveze și să dezvolte mai mult sectorul oficial al serviciilor casnice, inclusiv prin Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate, să recunoască faptul că serviciile din gospodărie, munca în familie și îngrijirea la domiciliu reprezintă un sector economic valoros, care are un potențial de creare de locuri de muncă ce trebuie reglementat mai bine în statele membre, pentru a crea poziții sigure pentru lucrătorii domestici și pentru a oferi familiilor capacitatea de a-și asuma rolul de angajator, iar familiilor care lucrează să le ofere posibilități de reconciliere a vieții private cu viața profesională;
50. subliniază importanța educației în combaterea stereotipurilor de gen; prin urmare, solicită Comisiei să promoveze inițiative de dezvoltare a programelor de formare privind egalitatea de gen pentru profesioniștii din domeniul educației și să împiedice transmiterea stereotipurilor prin programe educaționale și materiale pedagogice;
51. subliniază importanța integrării perspectivei de gen ca instrument fundamental în elaborarea politicilor și a legislației care să ia în considerare dimensiunea de gen, inclusiv în domeniul ocupării forței de muncă și al afacerilor sociale, asigurând, prin urmare, capacitatea economică a femeilor; invită Comisia să introducă evaluări sistematice de impact din perspectiva genului; reiterează apelul adresat Comisiei de a consolida statutul „Angajamentului său strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019” prin adoptarea acestuia sub forma unei comunicări; invită Comisia să introducă dimensiunea de gen în procesul bugetar în următorul cadru financiar multianual și să se implice într-un control din ce în ce mai riguros al proceselor de stabilire a bugetului UE și cheltuielilor, inclusiv prin luarea de măsuri pentru îmbunătățirea transparenței și prin raportarea modului în care sunt cheltuite fondurile; invită, de asemenea, Banca Europeană de Investiții să integreze egalitatea de gen și capacitatea economică a femeilor în toate activitățile sale în interiorul și în afara UE;
52. invită statele membre să integreze perspectiva de gen în politicile lor naționale privind competențele și piața forței de muncă și să includă astfel de măsuri în planurile de acțiune naționale și în cadrul semestrului european, în conformitate cu orientările privind ocuparea forței de muncă;
53. subliniază că este important să se ofere programe de învățare pe tot parcursul vieții pentru femeile din zonele rurale, inclusiv, de exemplu, prin cursuri de calificare la locul

de muncă; subliniază proporția ridicată de persoane din zonele rurale care lucrează pe cont propriu și nu beneficiază de o protecție socială corespunzătoare, precum și proporția ridicată a muncii „invizibile”, care afectează în special femeile; solicită, prin urmare, statelor membre și regiunilor care au puteri legislative să asigure, așadar, securitatea socială atât pentru bărbații, cât și pentru femeile care lucrează în zonele rurale; invită, de asemenea, statele membre să faciliteze accesul echitabil la terenuri, să asigure dreptul la proprietate, moștenire și să la faciliteze femeilor accesul la credite;

54. subliniază că rata persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială este mai ridicată în rândul femeilor și atrage așadar atenția că măsurile de combatere a sărăciei și a excluziunii sociale au un impact deosebit asupra capacității economice a femeilor; subliniază faptul că prevenirea și eliminarea diferențelor de pensii între bărbați și femei și reducerea sărăciei în rândul femeilor în vârstă depind în primul rând de crearea unor condiții pentru ca femeile să contribuie în mod egal la sistemul de pensii printr-o incluziune mai amplă pe piața muncii și prin garantarea egalității de șanse în remunerație, promovare în carieră și posibilitățile de a lucra cu normă întreagă; invită Comisia și statele membre să se asigure că fondurile ESI și Fondul european pentru investiții strategice contribuie la reducerea sărăciei femeilor, în vederea realizării obiectivului global al Strategiei Europa 2020 de reducere a sărăciei; invită statele membre să se asigure că 20 % din fondurile FSE alocate pentru măsurile de incluziune socială sunt, de asemenea, utilizate pentru a mări sprijinul pentru proiectele locale mici ce vizează capacitatea femeilor care se confruntă cu sărăcia și excluziunea socială;
55. constată că sărăcia continuă să fie măsurată în funcție de veniturile cumulate ale membrilor familiei, plecând de la ipoteza că toți membrii gospodăriei câștigă la fel și distribuie resursele în mod egal; cere drepturi individualizate și calcule bazate pe veniturile individuale pentru a evidenția amploarea reală a sărăciei în rândul femeilor;
56. observă că femeile au fost cele mai afectate de măsurile de austeritate și de reducerile din sectorul public (servicii mai puține și mai scumpe pentru îngrijirea copiilor, reducerea serviciilor pentru persoanele în vârstă și pentru persoanele cu dizabilități, privatizarea și închiderea spitalelor), în special în domenii precum educația, sănătatea și asistența socială, deoarece acestea reprezintă 70 % din forța de muncă din sector;
57. subliniază că este important să se acorde atenție nevoilor specifice și provocărilor multiple ale anumitor grupuri vulnerabile care se confruntă cu obstacole deosebite la intrarea pe piața forței de muncă, invită statele membre să asigure acestor persoane accesul din timp și ușor la pregătire de calitate, inclusiv la stagii de pregătire, pentru a le asigura integrarea deplină în societățile noastre și pe piața muncii, ținând cont de abilitățile și competențele formale și informale, de talentele și know-how-ul refugiaților; invită statele membre să ia măsuri de prevenire a discriminării încrucișate care afectează în special femeile în situații vulnerabile; subliniază că este extrem de importantă implementarea corectă a Directivei 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și a Directivei 2000/43/CE privind egalitatea de tratament, indiferent de rasă sau de origine etnică¹;
58. invită statele membre și Comisia să asigure respectarea și îmbunătățirea legislației și politicilor referitoare la locul de muncă existente și să îmbunătățească legislația și

¹ JO L 180, 19.7.2000, p. 22.

politicile respective, după caz, pentru a proteja femeile împotriva discriminării directe și indirecte, în special în ceea ce privește selecția, angajarea, menținerea, formarea profesională și promovarea femeilor angajate, atât în sectorul public, cât și în cel privat și pentru a oferi femeilor oportunități egale în ceea ce privește salarizarea și evoluția în carieră;

59. regretă profund faptul că Consiliul nu a adoptat încă propunerea de directivă din 2008 cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală; salută inițiativa Comisiei de a acorda prioritate acestei directive; reiterează apelul adresat Consiliului de a adopta cât mai curând această propunere;
60. invită Comisia să îmbunătățească colectarea de indicatori specifici de gen și de date defalcate pe gen pentru a estima impactul politicilor UE și ale statelor membre asupra egalității de gen;
61. subliniază concentrarea disproporționată și adesea involuntară a femeilor în locurile de muncă precare; îndeamnă statele membre să aplice recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OIM) vizând reducerea muncii precare, de exemplu prin limitarea circumstanțelor în care pot fi folosite contractele precare și prin limitarea perioadei în care lucrătorii pot fi angajați cu un astfel de contract;
62. regretă lipsa de ambiție a propunerii Comisiei de a dezvolta pilonul european al drepturilor sociale și invită Comisia să propună o directivă privind condiții decente de muncă pentru toți lucrătorii;
63. subliniază rolul veniturilor fiscale în finanțarea sistemelor de protecție socială;
64. invită IEEG să-și continue activitatea de compilare a datelor specifice de gen și de întocmire a tablourilor de bord în toate domeniile relevante de politici;
65. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

EXPUNERE DE MOTIVE

Cu certitudine, Europa este unul dintre liderii mondiali în ceea ce privește drepturile femeilor și egalitatea de gen. Dar pentru a avea rezultate foarte bune în domeniul egalității și în capacitatea femeilor, este esențial să existe o participare egală a femeilor pe piața forței de muncă și în procesele decizionale economice.

După cum indică cele mai recente statistici, UE se află doar la jumătatea drumului spre realizarea egalității de gen. Indicele egalității de gen pe 2015 al EIGE din nu a reflectat aproape niciun progres pentru UE, înregistrându-se creșteri ne semnificative.

În multe țări, o serie de norme sociale sau de legi discriminatorii constituie principalele obstacole în calea capacității economice a femeilor. Deși nivelul de educație al femeilor este, în medie, mai ridicat decât al bărbaților, diferența de remunerare între femei și bărbați este încă foarte marcată - 16,1 %, la fel ca și diferențele la nivel de pensii, ce se ridică la un nivel alarmant de 40,2 %, chiar dacă diferența între statele membre este considerabilă. O distribuție mai echitabilă a muncii neremunerate din gospodărie este, de asemenea, necesară pentru ca femeile să poată participa pe piața forței de muncă la fel ca bărbații. Atunci când activitățile casnice neremunerate sunt făcute simultan și devin o sarcină repartizată egal și, de asemenea, atunci când se vor îndeplini obiectivele de la Barcelona, va exista o bază mai bună pentru un echilibrul mai bun între viața profesională și cea privată, ceea ce va permite femeilor să concureze în condiții echitabile.

Să concurezi în aceleași condiții nu este numai un drept al omului și acest lucru nu ar trebui să nască reacții negative, pentru că toți oamenii, indiferent de cine sunt și care este genul lor biologic, au aceleași drepturi și nu ar trebui să se confrunte cu discriminări. În afară de faptul că este un drept al omului, piața de muncă cu condiții egale aduce și o serie de beneficii. Femeile lucrează cu timp parțial într-o mai mare măsură ca bărbații, în mod involuntar; la aceasta se adaugă diferența de salarii, ceea ce reprezintă o pierdere imensă pentru veniturile fiscale din statele membre. Conform studiilor elaborate de Eurofound, costul anual al ratei mai scăzute de ocupare a femeilor a reprezentat 2,8% din PIB-ul UE¹, în timp ce costurile excluderii unei femei de pe piața forței de muncă sunt estimate între 1,2 și 2 milioane EUR, în funcție de nivelul ei de educație;

Există o serie de instrumente utile pentru a realiza capacitatea economică a femeilor. Existența diferențelor de salarizare creează o problemă fundamentală pentru remunerația egală pentru munca egală și pentru munca de valoare egală. Pentru a se ajunge la egalitate de remunerare pentru muncă egală trebuie să existe o cartografiere sistematică a salariilor pentru a se asigura că principiul se aplică atât în sectorul public, cât și în cel privat.

Pentru a face față nivelului insuficient de capacitate economică a femeilor în UE, locurile de muncă tradițional feminine trebui valorizate la fel ca locurile de muncă tradițional masculine. Acest lucru va impune ca sectoarele afectate, adică sectoarele dominate de femei, să acorde angajaților o remunerație mai bună.

După cum am menționat mai sus, o prezență mai mare a femeilor pe piața muncii va avea

¹ în 2013, „The gender employment gap: Challenges and solutions” (Diferențele de gen în ocuparea forței de muncă: provocări și soluții).

efecte pozitive. În ceea ce privește consiliile de administrație și în sectorul public unde se iau deciziile la nivel înalt, includerea femeilor a condus la rezultate pozitive. Facem apel la Consiliu să adopte rapid directiva privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă (Directiva privind femeile în consiliile de administrație). S-au înregistrat progrese în acest domeniu, dar se avansează prea lent. Cel mai semnificativ progres s-a înregistrat în țările care au adoptat o legislație cu caracter obligatoriu privind cotele. Un factor important este, de asemenea, conducerea prin puterea exemplului. UE are în momentul de față foarte puține femei la nivel înalt sau în funcții superioare de conducere în instituțiile sale și este nevoie de o schimbare drastică.

Planurile pentru egalitatea de gen sunt un instrument care combat inegalitatea la locul de muncă prin diverse modalități, ele vizând recrutarea, remunerarea, formarea, promovarea, echilibrul dintre viața profesională și cea personală. În plus, planul pentru egalitatea de gen poate acționa și pentru prevenirea hărțuirii sexuale. 32 % din cazurile de hărțuire sexuală a femeilor în UE s-au petrecut la locul de muncă și pentru că s-au confruntat cu acest tip de violență, multe femei și-au modificat comportamentele, ajungând să evite să rămână singure cu un coleg sau cu un șef. Trebuie să avem toleranță zero față de hărțuire și toată lumea, inclusiv femeile trebuie să se simtă în siguranță la locul de muncă.

Mai avem doar trei ani până în 2020 și avem obiective foarte mari, stabilite chiar de noi, pe care trebuie să le realizăm. Nu putem accepta eșecul și trebuie să muncim continuu pentru a realiza aceste obiective legate de capacitatea femeilor și de prezența lor pe piața forței de muncă. Trebuie să dăm dovadă de leadership, afirmând cu fermitate că nu tolerăm inegalitatea și că ne așteptăm ca atât sectorul public, cât și cel privat să își asume responsabilitatea pentru inegalitatea pe care o reproduc prin problemele prezentate în acest raport.

23.6.2017

AVIZ AL COMISIEI PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI AFACERI SOCIALE

destinat Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

referitor la capacitatea economică a femeilor în sectoarele publice și private din UE (2017/2008(INI))

Raportoare pentru aviz: Tania González Peñas

SUGESTII

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale recomandă Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen, competentă în fond, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- A. întrucât barierele structurale din calea capacitării economice a femeilor sunt rezultatul unor forme multiple și încrucișate de inegalități, stereotipuri și discriminări în sfera privată și în cea publică;
- B. întrucât o mai mare capacitate economică a femeilor și consolidarea egalității de gen implică o oportunitate economică care va avea un puternic impact pozitiv asupra PIB-ului UE și va duce până în 2050 la o creștere de 6,1 % - 9,6 % a PIB-ului pe cap de locuitor în UE¹ și întrucât eliminarea disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă va duce la o majorare a creșterii economice de 15 % - 45 % în statele membre²; întrucât, luând în considerare câștigurile nerealizate, contribuțiile neefectuate la asigurările sociale și costurile de finanțare publică suplimentare, costul anual total al ratei mai scăzute de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor a fost de 370 de miliarde EUR în 2013, ceea ce corespunde procentului de 2,8 % din PIB-ul UE³, în timp ce o mai mare egalitate de gen ar duce, de asemenea, la crearea a 10,5 milioane de noi locuri de muncă⁴;

¹ Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), Economic benefits of gender equality in the EU (Beneficiile economice ale egalității de gen în UE), 2017, pagina 3.

http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf

² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1527_en.htm?locale=en

³ <https://www.eurofound.europa.eu/ro/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

⁴ Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), Economic benefits of gender equality in the EU (Beneficiile economice ale egalității de gen în UE), 2017, pagina 3.

http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf

- C. întrucât participarea și capacitatea economică a femeilor sunt esențiale pentru a le permite femeilor să aibă control asupra propriilor vieți și să își poată exercita influența asupra societății și pentru a mări accesul femeilor la resurse și oportunități economice, cum ar fi angajarea, serviciile financiare, proprietățile și alte active și dezvoltarea competențelor; întrucât nu este doar esențial, ci și util pentru creșterea economică a UE, să se asigure drepturi și oportunități egale pentru femei și bărbați în ceea ce privește participarea la viața economică și pe piața forței de muncă, acest lucru având un impact pozitiv asupra PIB-ului, asupra incluziunii și asupra competitivității întreprinderilor, precum și asupra provocărilor legate de îmbătrânirea demografică;
- D. întrucât Strategia Europa 2020 stabilește obiectivul UE de a atinge o rată de ocupare a forței de muncă de 75 % în rândul bărbaților și al femeilor până în 2020 și, în special, de a elimina disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă; întrucât vor fi necesare eforturi coordonate pentru a facilita participarea femeilor pe piața forței de muncă;
- E. întrucât maternitatea nu ar trebui să fie considerată un obstacol în calea dezvoltării profesionale a femeilor și, în consecință, a emancipării lor;
- F. întrucât femeile și bărbații au drepturi și obligații egale în calitate de părinți (cu excepția recuperării după naștere) și ținând cont de faptul că sarcina creșterii copiilor ar trebui să se împartă și, prin urmare, nu ar trebui să fie repartizată în mod exclusiv mamelor;
- G. întrucât în gospodăriile în care cel mai mic copil are mai puțin de șapte ani bărbații petrec 41 de ore pe săptămână efectuând activități remunerate și 15 ore efectuând activități neremunerate, în timp ce femeile petrec 32 de ore pe săptămână efectuând activități remunerate, însă 39 de ore efectuând activități neremunerate;
- H. întrucât echilibrarea vieții profesionale cu cea de familie este esențială pentru a stimula carierele profesionale ale femeilor, iar pentru acest lucru sunt necesare structuri publice și private de îngrijire a copiilor;
- I. întrucât, deși reprezintă aproape 60 % din absolvenții din UE, femeile sunt în continuare subreprezentate în cariere în domeniul științei, matematicii, tehnologiei informației, ingineriei și alte domenii asociate, din cauza obstacolelor care persistă; întrucât, drept urmare, inegalitățile în ceea ce privește ocupațiile îmbracă forme noi și, în ciuda investițiilor în educație, tinerele prezintă în continuare o probabilitate de două ori mai mare decât tinerii de a fi inactive din punct de vedere economic; întrucât se estimează că locurile de muncă în domeniul TIC și al informaticii vor juca un rol semnificativ pe termen scurt, în ceea ce privește atât ofertele de locuri de muncă, cât și veniturile, și este extrem de important să fie atrase mai multe femei care să studieze aceste subiecte;
- J. întrucât, conform previziunilor, dacă nivelul de productivitate al femeilor ar crește până la cel al bărbaților, PIB-ul UE ar putea crește cu 27 %;
- K. întrucât, conform studiilor efectuate de OCDE, societățile care au mai multe femei în consiliile lor de administrație înregistrează o profitabilitate mai mare față de cele cu consilii de administrație alcătuite exclusiv din bărbați, deși, în 2014, femeile au reprezentat doar 20,2 % din membrii consiliilor de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă înregistrate în țările UE,

1. consideră că capacitatea economică a femeilor este esențială pentru reducerea sărăciei și promovarea dezvoltării economice; insistă, totuși, asupra faptului că realizarea independenței economice reprezintă doar un prim pas pentru capacitatea economică a femeilor și că este necesară, de asemenea, egalitatea în sfera politică, socială și culturală, pentru a abilita femeile în sectorul public și în cel privat; consideră că punerea în aplicare a principiului remunerației egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală de către statele membre reprezintă o măsură necesară pentru capacitatea economică a femeilor și consolidarea drepturilor lor fundamentale; invită Comisia și statele membre să garanteze acest principiu astfel cum este definit la articolul 157 din TFUE și să combată discriminarea directă și indirectă de pe piața forței de muncă pentru a realiza capacitatea economică a femeilor;
2. invită statele membre să pună în aplicare pe deplin Directiva privind egalitatea de tratament și Directiva 2010/41/UE privind **aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femeile care desfășoară o activitate independentă**; invită Comisia să asigure o mai bună aplicare a acestor directive și să promoveze punerea în aplicare a unor planuri privind egalitatea de gen în rândul întreprinderilor;
3. invită statele membre să protejeze drepturile femeilor și să promoveze egalitatea de gen și bunăstarea socială prin combaterea diferențelor în materie de remunerare și de pensie între femei și bărbați, prin combaterea și eliminarea încălcărilor legislației împotriva discriminării în domeniul ocupării forței de muncă, prin combaterea formelor precare, de nedorit și nesigure de muncă și de angajare, înțelegându-se prin angajare în condiții precare forma de angajare care nu respectă standardele și legislația internațională, națională și ale Uniunii și/sau care nu oferă resurse suficiente pentru o viață decentă sau pentru o protecție socială adecvată, cum ar fi contractele de muncă fără continuitate, majoritatea contractelor temporare, contractele cu zero ore sau munca involuntară cu fracțiuni de normă, precum și prin crearea unor condiții care să garanteze dreptul de revenire de la munca voluntară cu fracțiuni de normă la munca cu normă întreagă;
4. regretă persistența diferențelor de remunerare între femei și bărbați, care constituie o încălcare a principiului fundamental al egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă, consacrat la articolul 157 din TFUE, și care afectează în special femeile care au copii și se ocupă de copii; invită UE și statele membre ca, în cooperare cu partenerii sociali și cu organizațiile pentru egalitatea de gen, să elaboreze și să aplice politici în vederea eliminării diferențelor de remunerare între femei și bărbați; invită statele membre să desfășoare în mod regulat analize comparative ale salariilor, ca o completare a acestor eforturi;
5. subliniază că prevenirea și eliminarea disparității de gen în ceea ce privește pensiile și reducerea sărăciei în rândul femeilor în vârstă depind în primul rând de crearea condițiilor necesare pentru ca femeile să poată contribui în mod egal la fondul de pensii prin creșterea incluziunii pe piața forței de muncă și prin asigurarea egalității de șanse în ceea ce privește remunerarea, avansarea în carieră și posibilitățile de a lucra cu normă întreagă;
6. subliniază faptul că este necesar să se abordeze cauzele și consecințele disparității de gen în ceea ce privește pensiile, deoarece acest lucru reprezintă un obstacol pentru independența economică a femeilor aflate la o vârstă înaintată, când acestea se confruntă cu un risc de sărăcie mai ridicat decât bărbații; subliniază importanța unor sisteme fiscale

și de securitate socială în statele membre care să nu includă factori care să descurajeze a doua persoană care contribuie la venitul familiei să lucreze sau să lucreze mai mult, deoarece femeile sunt, deseori, a doua persoană care contribuie la venitul familiei; îndeamnă statele membre să înlocuiască modelele unitare bazate pe gospodării cu individualizarea obligațiilor fiscale și a drepturilor de securitate socială, pentru a asigura drepturi individuale pentru femei și pentru a contracara statutul acestora de dependență față de partenerii lor sau de stat;

7. subliniază faptul că formele flexibile de muncă le ajută pe femei să își găsească mai ușor un echilibru între viața profesională și viața de familie și pot contribui în mod pozitiv la includerea în viața profesională a unor grupuri dezavantajate de femei;
8. invită statele membre să îmbunătățească condițiile generale de muncă, inclusiv organizarea timpului de lucru într-un mod favorabil familiei, în consultare cu lucrătorii;
9. îndeamnă statele membre să asigure un concediu de paternitate și o remunerație adecvate, pentru a oferi aceleași oportunități femeilor și bărbaților în ceea ce privește promovarea în carieră;
10. subliniază necesitatea de a elimina segregarea orizontală și verticală de gen de pe piața forței de muncă combătând cauzele directe și indirecte, combătând comportamentele sociale discriminatorii și stereotipurile, diversificând opțiunile profesionale ale femeilor și bărbaților și promovând participarea egală a femeilor și bărbaților pe piața muncii, în învățământul de calitate, la formarea profesională formală și non-formală și la învățarea și formarea pe tot parcursul vieții și promovând responsabilitatea comună în ceea ce privește îngrijirea; invită Comisia și statele membre să pună în aplicare măsuri de reducere a stereotipurilor de gen și a segregării pe piața muncii, în materie de educație, formare și muncă în gospodărie, precum și în ceea ce privește responsabilitățile de îngrijire, pentru a îmbunătăți câștigurile viitoare și condițiile socioeconomice ale femeilor;
11. reamintește că finanțarea publică și privată sustenabilă a educației constituie baza pentru o societate favorabilă incluziunii, echitabilă din punct de vedere social și democratică, iar această prioritate trebuie să se reflecte în bugete; subliniază rolul deosebit pe care îl are educația pentru fete și tinere pentru viitoarele perspective de încadrare în muncă și pentru capacitatea economică a acestora; invită, în acest sens, statele membre să consolideze politicile și să crească investițiile în educație și formare de calitate, să promoveze sectoarele și funcțiile în care femeile sunt subreprezentate, cum ar fi știința, tehnologia, ingineria și matematica (STIM) și să mărească rata de angajare a femeilor în astfel de locuri de muncă de calitate; subliniază importanța învățământului profesional și tehnic (VET) pentru a diversifica posibilitățile de alegere a carierei și a prezenta femeilor și bărbaților oportunități netradiționale de carieră; reamintește că este important să se pună accentul, în cadrul sistemelor de învățământ, pe principiul egalității dintre bărbați și femei și pe cel al dreptului egal de a participa la viața economică;
12. subliniază că răspândirea rapidă a tehnologiilor digitale are un impact profund asupra pieței forței de muncă, modificând lanțurile valorice, condițiile și natura muncii; observă că oportunitățile oferite de digitalizare pot servi ca instrument eficace pentru incluziunea mai amplă a femeilor pe piața forței de muncă, precum și pentru o mai bună reconciliere a îndatoririlor profesionale și casnice, atât pentru femei, cât și pentru bărbați; subliniază, de asemenea, că digitalizarea are ca rezultat o cerere tot mai mare de competențe pentru a

elimina decalajul digital existent între bărbați și femei; subliniază că cererea de noi competențe, îndeosebi în domeniul TIC, trebuie să fie abordată prin activități de formare, precum și prin educația continuă și învățarea pe tot parcursul vieții, pentru a promova alfabetizarea digitală și a elimina disparitatea de gen existentă, cu scopul de a dispune de mai mulți candidați cu un nivel înalt de calificare; invită, prin urmare, statele membre și Comisia să își accentueze eforturile de stimulare a incluziunii în contextul TIC și să promoveze competențele digitale și alfabetizarea digitală în rândul femeilor și fetelor, care sunt în continuare subreprezentate în acest sector, fapt care ar putea contribui la capacitatea și independența lor economică, și ar putea avea ca rezultat reducerea întregii diferențe de remunerare între femei și bărbați;

13. invită Comisia ca, alături de statele membre, să promoveze și să sprijine inițiativele de antreprenariat ale femeilor, deoarece acest lucru le poate asigura femeilor cunoștințele de care au nevoie pentru a-și fonda singure sau în colaborare propriile afaceri bazate pe ideile lor inovatoare; în acest sens, sunt esențiale furnizarea de informații privind accesul la formare și sprijinul pentru femeile antreprenor în accesarea unor surse alternative de finanțare și a oportunităților de constituire a unor rețele de afaceri, precum și consilierea acestora privind înființarea, administrarea și dezvoltarea societăților lor în fazele timpurii;
14. invită statele membre să continue politicile specifice și active din domeniul ocupării forței de muncă și al formării, în scopul de a sprijini revenirea la locul de muncă a femeilor care și-au pus cariera în așteptare pentru a avea grijă de persoane dependente;
15. subliniază necesitatea de a se asigura faptul că fondurile structurale și de investiții sunt folosite pentru a îmbunătăți educația și formarea profesională în vederea îmbunătățirii accesului pe piața muncii și a combaterii șomajului, sărăciei și excluziunii sociale a femeilor; subliniază că cele 20 de procente din Fondul social european (FSE) alocate pentru măsuri de incluziune socială și proiecte de inovare socială ar putea fi folosite mai mult pentru a sprijini inițiative cum ar fi micile proiecte locale ce urmăresc capacitatea femeilor care se confruntă cu sărăcia și excluziunea socială;
16. solicită statelor membre măsuri legislative și nelegislative pentru a garanta drepturile economice și sociale ale lucrătorilor în așa-numitele sectoare feminizate; subliniază că este important să se evite reprezentarea excesivă a femeilor în locurile de muncă precare și reamintește că este necesar să se combată natura precară a acestor sectoare, cum ar fi cel al muncii casnice sau al îngrijirii; recunoaște că munca casnică și furnizarea de servicii pentru gospodării, care sunt amplu feminizate, se realizează de multe ori ca muncă nedeclarată; invită Comisia și statele membre să promoveze și să dezvolte în continuare sectorul oficial al serviciilor casnice, inclusiv prin platforma europeană împotriva muncii nedeclarate, să recunoască serviciile casnice, munca în familie și îngrijirea la domiciliu ca sector economic valoros cu un potențial de creare de locuri de muncă care trebuie să fie reglementat mai bine în statele membre, pentru a crea poziții sigure pentru lucrătorii domestici și pentru a oferi familiilor capacitatea de a-și asuma rolul de angajator și familiilor care lucrează posibilități de reconciliere a vieții private cu cea profesională;
17. subliniază importanța sectorului muncii casnice și de îngrijire și potențialul său de creare de locuri de muncă și subliniază necesitatea unor contracte de muncă de calitate care să aibă ca efect locuri de muncă decente în economia serviciilor de îngrijire din sectorul public și cel privat; subliniază importanța extinderii protecției sociale și a creșterii

salariilor în aceste sectoare în care femeile alcătuiesc cea mai mare parte a forței de muncă, precum personalul de îngrijire la domiciliu, personalul de curățenie și de asistență, personalul din domeniul alimentației publice și specialiștii în domeniul sănătății, printre alții;

18. subliniază că este important să se acorde atenție nevoilor specifice și provocărilor multiple ale anumitor grupuri vulnerabile care se confruntă cu obstacole deosebite în calea intrării pe piața forței de muncă, cum sunt, de exemplu, femeile din zonele rurale, femeile cu dizabilități, femeile refugiate și cele migrante; invită statele membre să asigure accesul timpuriu și ușor la formarea de calitate, inclusiv la stagii, pentru a asigura integrarea deplină în societățile noastre și pe piața muncii, ținând cont de abilitățile și competențele formale și informale, de talentele și know-how-ul refugiaților; invită statele membre să ia măsuri de prevenire a discriminării încrucișate care afectează în special femeile în situații vulnerabile; subliniază cât de important este ca Directiva 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și Directiva 2000/43/CE privind egalitatea de tratament, indiferent de rasă sau de origine etnică să fie puse în aplicare în mod corect;
19. invită statele membre și Comisia să asigure respectarea și ameliorarea punerii în practică a legislației și politicilor referitoare la locul de muncă existente și să îmbunătățească legislația și politicile respective, după caz, pentru a proteja femeile împotriva discriminării directe și indirecte, în special în ceea ce privește selecția, angajarea, menținerea, formarea profesională și promovarea femeilor angajate, atât în sectorul public, cât și în cel privat și pentru a oferi femeilor oportunități egale în ceea ce privește salarizarea și evoluția în carieră;
20. subliniază importanța principiului neutralității de gen în sistemele de evaluare și de clasificare a locurilor de muncă, atât în sectorul public, cât și în cel privat; salută eforturile statelor membre de a promova politici care să împiedice discriminarea la recrutare și le încurajează să promoveze CV-urile fără identificare de gen pentru a descuraja prejudecățile de gen ale întreprinderilor și administrației publice în timpul procesului de recrutare; invită Comisia să analizeze posibilitatea elaborării unui CV anonimizat de tip Europass; propune ca statele membre să elaboreze programe pentru combaterea stereotipurilor sociale și de gen, în special în rândul celor mai tinere grupuri, ca o modalitate de a preveni o clasificare profesională a locurilor de muncă care restricționează frecvent accesul femeilor la cele mai bine plătite funcții și locuri de muncă;
21. invită statele membre să instituie politici proactive și să facă investiții corespunzătoare în vederea susținerii femeilor și bărbaților care intră, se întorc, se mențin sau evoluează pe piața forței de muncă după un concediu legat de motive de familie sau de îngrijiri, pentru ca aceștia să poată avea un loc de muncă stabil și de calitate, în conformitate cu articolul 27 din Carta socială europeană; subliniază, în special, necesitatea de a garanta reîncadrarea în același post sau într-un post echivalent sau similar, protecția împotriva concedierii și a unui tratament defavorabil ca urmare a sarcinii sau a unei cereri/luări de concediu pe motive de familie, precum și o perioadă de protecție după întoarcerea lor, astfel încât să se poată readapta la locul de muncă;
22. îndeamnă statele membre să pună în aplicare, acolo unde este cazul, sisteme de protecție parentală care cuprind concediu de maternitate și paternitate obligatoriu exclusiv pentru

fiecare părinte, precum și concediu pentru creșterea copilului, care pot fi utilizate în conformitate cu o decizie comună a părinților, ca modalitate de recunoaștere a drepturilor ambilor părinți și de combatere a oricărei prezumții din partea angajatorilor conform căreia responsabilitățile parentale cad exclusiv în seama mamelor;

23. subliniază că remunerația și contribuțiile la sistemul de securitate socială ar trebui să continue să fie achitate în perioadele de concediu;
24. subliniază importanța reprezentării egale a femeilor și a bărbaților în poziții de decizie, atât în sectorul public, cât și în cel privat; reamintește importanța Directivei privind femeile în consiliile de administrație, care urmărește să echilibreze cota sexului subreprezentat în pozițiile neexecutive de membri ai consiliilor de administrație din societățile cotate la bursă, cu excepția întreprinderilor mici și mijlocii; invită, de asemenea, statele membre să ajungă la o concluzie în cadrul Consiliului, astfel încât negocierile cu Parlamentul European să poată începe în vederea atingerii obiectivului conform căruia, până în 2020, cel puțin 40 % din directorii neexecutivi în cadrul consiliilor de administrație ale societăților cotate la bursă trebuie să fie femei; invită statele membre și întreprinderile să îmbunătățească echilibrul de gen în pozițiile de conducere pe piața forței de muncă, în structurile și instituțiile economice și de decizie politică, precum și în întreprinderi și în consiliile de administrație ale întreprinderilor, de exemplu prin sistemul cotelor de gen;
25. subliniază că accesul la credite, la servicii financiare și la consiliere este esențial pentru capacitatea femeilor care se confruntă cu excluziunea socială în antreprenoriat și pentru îmbunătățirea reprezentării lor în sectorul privat; recomandă, prin urmare, ca Fondul european pentru investiții strategice (FEIS) și Fondul social european (FSE) să fie examinate în vederea unei utilizări mai flexibile și mai puțin birocratice pentru a sprijini femeile antreprenoare în faza de demarare;
26. încurajează leadership-ul femeilor în sindicate și în organizațiile de lucrători și îndeamnă toți liderii de sindicate să garanteze reprezentarea egală și să reprezinte în mod eficace interesele lucrătoarelor;
27. subliniază importanța partenerilor sociali și a negocierii colective pentru capacitatea economică a lucrătoarelor și încurajează o revizuire a categoriilor de lucru, atunci când prejudecățile de gen privind categoriile de angajare pot avea drept rezultat îndeplinirea de sarcini egale pe diferite poziții;
28. invită statele membre să consolideze dreptul de negociere colectivă în sectorul public și în cel privat și să asigure exercitarea deplină a acestui drept; invită în special partenerii sociali să folosească negocierea colectivă pentru a promova egalitatea de șanse pentru femei și bărbați, pentru a se asigura că legislația existentă privind tratamentul egal se aplică în practică și pentru a soluționa și combate diferența de remunerare între femei și bărbați; subliniază că, în acest sens, partenerii sociali au un mare potențial de a susține egalitatea de gen pe piața forței de muncă, ridicând în mod activ problema remunerației egale și adecvate pentru bărbați și femei în cadrul negocierii colective; consideră că desemnarea unor reprezentanți pe probleme de egalitate, pentru a sensibiliza, a informa și a asigura legătura în ceea ce privește egalitatea de gen la locul de muncă reprezintă o bună practică;

29. invită statele membre să implementeze politici publice în domeniul asistenței sociale și să asigure respectarea lor, precum și să asigure disponibilitatea unor servicii de calitate, la prețuri convenabile și universal accesibile de îngrijire a copiilor, a persoanelor în vârstă și a altor persoane aflate în întreținere și accesul la aceste servicii, prin intermediul unei revizuirii ascendente a obiectivelor de la Barcelona privind structurile de îngrijire a copiilor; solicită, în plus, statelor membre să definească obiective similare cu privire la serviciile de îngrijire pe termen lung, și să promoveze repartizarea egală a muncii casnice neremunerate și asumarea în comun a responsabilității în ceea ce privește îngrijirea; subliniază faptul că disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor este o condiție prealabilă vitală pentru capacitatea femeilor de a-și realiza potențialul la locul de muncă și pentru reconcilierea vieții private cu cea profesională în cazul familiilor care lucrează, precum și pentru creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă; reamintește rolul important al serviciilor publice în realizarea egalității de gen; ia act de faptul că cheltuielile în aceste domenii ar trebui considerate investiții care vor aduce beneficii economice;
30. subliniază necesitatea de a elimina inegalitățile de gen în munca remunerată și neremunerată și de a promova repartizarea egală între femei și bărbați, dar și în cadrul societății în ansamblu, a responsabilităților, costurilor și îngrijirii copiilor și a persoanelor aflate în întreținere, pentru a asigura poziția de persoane cu venituri egale și cu responsabilități egale de îngrijire; subliniază, în acest sens, necesitatea unor propuneri concrete pentru îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată;
31. solicită colegiilor să prezinte noi măsuri eficiente de îmbunătățire a echilibrului între viața privată și cea personală, inclusiv propuneri legislative în ceea ce privește maternitatea, paternitatea, concediul de îngrijire a copilului și a altor persoane, pentru a promova egalitatea de gen prin îmbunătățirea accesului femeilor la piața forței de muncă și prin repartizarea egală a sarcinilor casnice și de îngrijire între femei și bărbați;
32. îndeamnă statele membre să includă mecanisme în legislația lor din domeniul muncii, care să ofere un stimul pentru crearea de modele de lucru flexibile și de modele de lucru de la distanță care îi vor ajuta pe părinți să aibă grijă de copiii lor după programul școlar și să găsească un echilibru între responsabilitățile legate de muncă și responsabilitățile familiale; subliniază totodată că salariații și angajatorii au o responsabilitate comună în a elabora și a încheia cele mai adecvate acorduri;
33. invită statele membre să garanteze un concediu de odihnă pentru părinții copiilor cu dizabilități, acordând o atenție specială mamelor singure, pe baza unei examinări a bunelor practici;
34. îndeamnă statele membre să investească în facilități informale de învățare centrată pe joc după programul școlar, care ar putea oferi sprijin pentru copii după programul de școală și de creșă, în special, ca o modalitate de a soluționa discrepanțele dintre programul școlilor și cel al întreprinderilor;
35. încurajează statele membre să promoveze utilizarea clauzelor sociale în ceea ce privește achizițiile publice pe baza dispozițiilor Directivei privind achizițiile publice (2014/24/UE), ca instrument de consolidare a egalității între femei și bărbați în cazul în care există legislații naționale relevante și pot acționa ca temei pentru clauzele sociale;

36. subliniază importanța inițiativelor naționale care cresc accesibilitatea finanțării pentru femeile antreprenor și subliniază, în acest sens, potențialul microcreditelor;
37. solicită statelor membre să integreze perspectiva de gen în politicile lor naționale privind competențele și piața forței de muncă și să includă astfel de măsuri în planurile de acțiune naționale și/sau în cadrul semestrului european, în conformitate cu orientările privind ocuparea forței de muncă.

INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ

Data adoptării	21.6.2017
Rezultatul votului final	+: 35 -: 4 0: 3
Membri titulari prezenți la votul final	Guillaume Balas, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Marian Harkin, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Romana Tomc, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Jana Žitňanská
Membri supleanți prezenți la votul final	Georges Bach, Lynn Boylan, Miapetra Kumpula-Natri, António Marinho e Pinto, Tamás Meszerics, Joachim Schuster, Michaela Šojdrová
Membri supleanți (articolul 200 alineatul (2)) prezenți la votul final	Xabier Benito Ziluaga, Monika Smolková, Milan Zver

VOTUL FINAL PRIN APEL NOMINAL ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ

35	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, Marinho e Pinto, Robert Rochefort
GUE/NGL	Xabier Benito Ziluaga, Lynn Boylan, Rina Ronja Kari
PPE	Georges Bach, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Anne Sander, Sven Schulze, Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Milan Zver,
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Jan Keller, Miapetra Kumpula-Natri, Georgi Pirinski, Joachim Schuster, Siôn Simon, Monika Smolková, Marita Ulvskog
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamás Meszerics, Terry Reintke

4	-
ECR	Czesław Hoc, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská
NI	Lampros Fountoulis

3	0
ENF	Mara Bizzotto
GUE/GNL	João Pimenta Lopes
PPE	Jeroen Lenaers

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri

INFORMAȚII PRIVIND ADOPTAREA ÎN COMISIA COMPETENTĂ

Data adoptării	12.7.2017
Rezultatul votului final	+: 22 -: 8 0: 1
Membri titulari prezenți la votul final	Daniela Aiuto, Maria Arena, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Terry Reintke, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Ángela Vallina, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Membri supleanți prezenți la votul final	Catherine Bearder, Ildikó Gáll-Pelcz, Edouard Martin, Dubravka Šuica, Mylène Troszczynski
Membri supleanți [articolul 200 alineatul (2)] prezenți la votul final	Theresa Griffin, Renate Weber

**VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL
ÎN COMISIA COMPETENTĂ**

22	+
EPP	Ildikó Gáll-Pelcz, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Dubravka Šuica, Elissavet Vozemberg-Vrionidi
S&D	Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Theresa Griffin, Anna Hedh, Edouard Martin, Maria Noichl
ALDE	Catherine Bearder, Beatriz Becerra Basterrechea, Renate Weber
EFDD	Daniela Aiuto
VERTS	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun
GUE/NGL	Malin Björk, Ángela Vallina

8	-
EPP	Marijana Petir, Michaela Šojdrová, Anna Záborská
ECR	Arne Gericke, Jadwiga Wiśniewska, Jana Žitňanská
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski

1	0
EPP	Anna Maria Corazza Bildt

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri