



Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2015/2007(INI)

27.1.2016

AVIZ

al Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

destinat Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

referitor la egalitatea de gen și capacitarea femeilor în era digitală
(2015/2007(INI))

Raportoare pentru aviz: Jutta Steinruck

PA_NonLeg

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:

- având în vedere „Codul european al bunelor practici în favoarea femeilor în domeniul TIC”, din 2013, al Comisiei,
 - având în vedere analiza sa amănunțită din 2012 intitulată „Women in ICT” („Femeile în domeniul TIC”),
 - având în vedere analiza sa amănunțită din 2015 intitulată „Empowering Women on the Internet” („Capacitarea femeilor pe internet”),
- A. întrucât numai 20 % din cele 2,7 milioane de persoane care lucrează în sectorul TIC sunt femei; întrucât femeile sunt subreprezentate la toate nivelurile în sectorul TIC, în special în posturile cu putere de decizie;
- B. întrucât Comisia estimează că intrarea mai multor femei pe piața locurilor de muncă din sectorul digital poate genera în UE o creștere a PIB-ului de 9 miliarde de euro anual;
- C. întrucât studiul intitulat „Women active in the ICT sector” („Femeile, active în sectorul TIC”) estimează că până în 2020 vor exista 900 000 de posturi neocupate în sectorul TIC în Europa; întrucât sectorul TIC este în creștere rapidă, creând circa 120 000 de noi locuri de muncă în fiecare an;
- D. întrucât numărul mic de femei și fete încadrate în educația din domeniul TIC și, mai târziu, în locurile de muncă din acest domeniu este și rezultatul interacțiunii complexe a stereotipurilor de gen care începe din etapele timpurii ale vieții și educației și continuă până în etapa carierei profesionale;
- E. întrucât factorii care determină prezența scăzută a femeilor și fetelor în cadrul educației și în locurile de muncă din domeniul TIC sunt numeroși și diferă de la un stat membru la altul, în funcție de cât de treptat se încearcă soluționarea unor probleme cum ar fi stereotipurile de gen și segregarea, în general, precum și lipsa relativă a unor modele de referință feminine în sectorul TIC și vizibilitatea limitată a femeilor în acest sector, mai ales în posturi de conducere, în special;
- F. întrucât sectorul TIC este caracterizat de o segregare mai accentuată decât multe alte sectoare, atât pe verticală, cât și pe orizontală, precum și de o disparitate între diplomele deținute de femei și poziția lor în sectorul TIC; întrucât majoritatea femeilor care lucrează în sectorul TIC (54 %) ocupă poziții slab remunerate și necesitând un nivel redus de competențe și numai o mică minoritate a acestora (8 %) ocupă posturi de inginer de software cu înaltă calificare; întrucât femeile sunt, de asemenea, subreprezentate în cadrul procesului decizional din acest sector, doar 19,2 % din lucrătorii din sectorul TIC având șefi femei, comparativ cu 45,2 % din lucrătorii din alte sectoare decât TIC;
- G. întrucât s-a demonstrat că munca flexibilă le poate ajuta pe femei să se integreze pe piața

muncii,

1. invită Comisia, statele membre și partenerii sociali să promoveze egalitatea de gen, în special în cadrul economiei digitale, al organismelor reprezentative și al instituțiilor de formare, să promoveze echilibrul de gen în procesul decizional și să monitorizeze cu atenție schimbările și tendințele; invită statele membre să urmărească progresele care mai trebuie realizate și să facă schimb de bune practici, pe plan intern și între ele; invită Comisia să actualizeze datele existente privind femeile care lucrează în sectorul TIC și să evalueze impactul economic al atragerii mai multor femei în acest sector;
2. sprijină ferm eforturile care urmăresc creșterea proporției femeilor director în UE; remarcă faptul că, dacă unul dintre genuri este dezavantajat din punct de vedere structural într-un loc de muncă și nu i se acordă șansa de a se realiza, trebuie examinată posibilitatea de a introduce inițiative legislative menite să îmbunătățească echilibrul de gen; subliniază faptul că întreprinderile au mai mult succes dacă echipele lor sunt caracterizate de diversitatea de gen; subliniază că orice obligație de aplicare a unor cote trebuie să țină seama de dimensiunile diferite ale întreprinderilor și de situațiile diferite din statele membre;
3. invită statele membre să soluționeze disparitatea de gen din sectorul TIC prin consolidarea argumentelor pentru diversitate și prin crearea de stimulente mai multe și mai puternice atât pentru întreprinderi, cât și pentru femei, cum ar fi unele modele de referință și parcursuri profesionale, pentru a crește vizibilitatea femeilor; salută inițiativele existente ale Comisiei de impulsionare a structurilor de rețea și a programelor de tutorat prin promovarea unui spațiu digital favorabil incluziunii; îndeamnă Comisia și statele membre să deblocheze Directiva privind femeile în consiliile de administrație și să încerce să ajungă la un acord în vederea consolidării echilibrului de gen în rândul directorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și să extindă domeniul de aplicare a acesteia la toți directorii; invită statele membre să introducă măsuri de încurajare a evoluției carierei femeilor la toate nivelurile de conducere din cadrul întreprinderilor prin acțiuni pozitive;
4. solicită, în contextul tuturor măsurilor luate în acest domeniu, ca sarcina birocratică impusă întreprinderilor să fie menținută la cote minime; subliniază că birocrăția excesivă poate pune în pericol acceptarea și poate conduce la pierderea și la relocarea de locuri de muncă; salută compromisurile fezabile, convenite de către cele două părți ale sectorului în statele membre cu o tradiție puternică în ceea ce privește cogestiunea; consideră cogestiunea ca fiind un model de bună practică pentru economiile europene;
5. subliniază că digitalizarea are un impact semnificativ asupra pieței forței de muncă prin modificarea dinamismului locurilor de muncă, crearea de noi oportunități de angajare și de condiții de muncă mai flexibile, precum munca la distanță, care ar putea fi utilizate ca instrumente pentru o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu îndatoririle familiale, atât pentru femei, cât și pentru bărbați;
6. încurajează statele membre să-și adapteze sistemele de învățământ, dacă este cazul, pentru a promova predarea și interesul pentru așa-numitele subiecte STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică), în general, și în rândul elevilor și studentelor, în special; subliniază necesitatea de a se crea posturi de profesor subvenționate pentru femei în domeniul TIC, pentru a se stabili modele de referință pentru fete și femei în acest domeniu;

7. invită statele membre să creeze condiții mai bune pentru angajarea femeilor; subliniază în această privință obiectivele de la Barcelona și importanța pe care o au serviciile calitative și accesibile de îngrijire a copiilor pentru rata de încadrare în muncă a femeilor; subliniază că egalitatea de șanse pentru femei și bărbați reprezintă baza politicii în domeniul egalității;
8. încurajează statele membre să instituie sisteme fiscale și de prestații sociale care să nu descurajeze a doua persoană care contribuie la venitul familiei să lucreze sau să lucreze mai mult, deoarece există tendința ca femeile să fie a doua persoană care contribuie la venitul familiei, iar locurile de muncă din domeniul TIC joacă un rol important în acest context;
9. invită Comisia să se asigure că orice finanțare din partea UE pentru promovarea alfabetizării digitale a femeilor este monitorizată îndeaproape, în mod constant, pentru a se preveni orice abuz și pentru a se asigura utilizarea eficientă a unor astfel de finanțări;
10. cere desfășurarea regulată de schimburi de bune practici între toate părțile interesate relevante, inclusiv partenerii sociali, pentru a discuta aplicarea dimensiunii de gen în Agenda digitală; invită Comisia să integreze o dimensiune socială, inclusiv egalitatea de șanse între femei și bărbați, atât în Agenda digitală, cât și în Strategia privind piața unică digitală; invită Comisia să trateze această problemă în inițiativa „Un nou început pentru părinții care lucrează”, inclusă în programul său de lucru pentru 2016;
11. salută „Codul european al bunelor practici în favoarea femeilor în domeniul TIC” și solicită ca acesta să fie pus în aplicare într-un mod mai eficace și pe scară largă; salută constituirea unei „Mari coaliții pentru locuri de muncă în sectorul digital” la nivel european și încurajează întreprinderile implicate să se concentreze în special asupra recrutării și a șanselor egale de carieră pentru femei; subliniază contribuția pe care aceste inițiative o pot aduce la reducerea deficitului de competențe în multe state membre;
12. îndeamnă Comisia și statele membre să analizeze forme noi de angajare, îndeosebi pentru femei, în era digitală și să ia măsuri destinate grupurilor celor mai vulnerabile; invită Comisia și statele membre să găsească modalități de a garanta drepturile fundamentale ale lucrătorilor și protecția socială a angajaților, pentru a combate condițiile precare de muncă; subliniază că, pentru a reflecta noile forme de muncă, trebuie găsite noi forme de protecție socială, precum și faptul că femeile s-au confruntat deja cu deficiențe în materie de protecție socială legate de noile forme de muncă și că această experiență trebuie luată în considerare în căutarea de soluții adecvate;
13. recunoaște potențialul pe care îl reprezintă digitalizarea pentru antreprenoriat și subliniază importanța de a asigura structurile de finanțare necesare pentru întreprinderile din sectorul TIC și pentru înființarea de întreprinderi digitale inovatoare, în special prin îmbunătățirea accesului femeilor antreprenor la finanțare;
14. observă că diferențele dintre femei și bărbați în remunerare și în evoluția carierei continuă să existe pentru femeile care lucrează în sectorul TIC; subliniază că este amenințat principiul remunerării egale pentru aceeași muncă prestată în cadrul aceluiași loc de muncă, care garantează salarii juste și echitabile, deși acesta constituie unul dintre pilonii fundamentali ai echității sociale pe piața muncii și, prin urmare, ar trebui protejat cu prioritate; reafirmă că în economia digitală nu trebuie lăsate să se înrădăcineze inegalități

de acest fel în ceea ce privește remunerarea egală și evoluția carierei; evidențiază că o mai mare participare a femeilor la piața muncii și realizarea simultană de investiții în politici de incluziune socială vor contribui la reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați; subliniază importanța pe care o are negocierea colectivă inclusiv în cadrul economiei de piață digitale pentru asigurarea calității și a siguranței locurilor de muncă în contextul digitalizării;

15. constată că, în pofida modurilor în care societatea s-a schimbat, structurile nu au fost încă adaptate suficient și nu permit femeilor să profite pe deplin de aceste schimbări;
16. subliniază că digitalizarea pe piața muncii schimbă natura muncii și relațiile dintre angajatori și angajați, incluzând posibilitățile de organizare a muncii și flexibilitatea acestei organizări; subliniază că aceste noi posibilități impun regândirea și redefinirea unor termeni precum spațiul și limitele timpului de lucru; subliniază că ar trebui să fie menținute drepturile lucrătorilor, garantate de legislația muncii din statele membre, indiferent de noile forme de organizare a muncii apărute odată cu digitalizarea;
17. salută numeroasele oportunități și marea flexibilitate pe care era digitală le oferă angajaților și lucrătorilor independenți, inclusiv oportunitățile de a atinge un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, în special cu în ceea ce privește situația de pe piața muncii a părinților cu copii de vârstă mică și a persoanelor cu handicap; invită Comisia și statele membre să abordeze situația referitoare la munca flexibilă și siguranța locului de muncă, care este de o importanță majoră în sectorul TIC, dar evidențiază, totodată, noile provocări legate de această evoluție și invită statele membre să se asigure că sunt în vigoare dispoziții adecvate în materie de securitate socială; susține, prin urmare, ca lucrătorii să beneficieze de un „drept de a se deconecta de la sistem” în afara orelor de lucru convenite;
18. atrage însă atenția asupra faptului că tendința de flexibilizare a practicilor de muncă prin digitalizare poate să ducă și la forme instabile de ocupare a forței de muncă; subliniază că problemele de sănătate mentală legate de locul de muncă, precum surmenajul, cauzate de accesibilitatea constantă, reprezintă riscuri serioase; pledează, prin urmare, în favoarea respectării pe deplin a timpului de odihnă prevăzut pentru lucrători și subliniază necesitatea de a se respecta orarele conform unor contracte de angajare cu program flexibil, pentru a se menține limitele timpului de lucru, astfel cum sunt definite de legislația muncii din fiecare stat membru;
19. subliniază că trebuie să se încerce satisfacerea cererii de noi competențe, îndeosebi în domeniul TIC, prin activități de formare, precum și prin învățământul complementar, prin măsuri active pentru piața forței de muncă și prin învățarea pe tot parcursul vieții, pentru a promova alfabetizarea digitală și a soluționa disparitatea de gen existentă, cu scopul de a crește numărul de candidați cu un nivel înalt de calificare; subliniază că este important să se îmbunătățească competențele digitale și alfabetizarea digitală pentru a facilita accesul în întreprinderi din domeniul TIC a femeilor care, din diferite motive, nu posedă aceste competențe specifice; subliniază că un eșec în această privință ar determina accentuarea dezavantajului legat de accesul femeilor la acest sector; amintește că Fondul social european ar putea participa la finanțarea unor astfel de cursuri de formare;
20. subliniază că este necesar ca formarea online să fie utilizată mai intensiv ca mijloc de dobândire a calificărilor și competențelor de către femeile cu mobilitate redusă;

21. subliniază că este important să se dobândească competențe în domeniul TIC la o vârstă timpurie și invită statele membre să se asigure că fetele sunt încurajate să opteze pentru cursuri TIC în parcursul lor educativ; recomandă ca, pe lângă cursurile tradiționale de formare profesională, să fie adăugate și cursuri de alfabetizare digitală, acolo unde este necesar; subliniază faptul că unele state membre (Germania, Spania, Suedia) au inițiat politici pentru încurajarea unui echilibru de gen pozitiv în cadrul profesiilor TIC din Europa, iar aceste politici urmăresc în primul rând promovarea studiilor și a parcursurilor profesionale în domeniul TIC pentru fete și femei de la o vârstă timpurie; subliniază importanța unei educații accesibile în domeniul TIC și invită statele membre să încurajeze femeile din toate domeniile economice să își dezvolte competențele în acest domeniu prin programe de ucenicie și stagii finanțate integral;
22. consideră că este probabil ca femeile de peste 55 de ani să aibă competențe digitale care nu mai sunt de actualitate, din cauza lipsei învățării pe tot parcursul vieții, și că digitalizarea constituie un obstacol important pentru persoanele în vârstă aflate în căutarea unui loc de muncă și ale căror competențe digitale sunt limitate; invită Comisia și statele membre să sprijine învățarea pe tot parcursul vieții, precum și formarea și sistemele de pregătire pentru o mai bună adaptare sau o eventuală schimbare a carierei în funcție de cererea tot mai mare de competențe digitale în numeroase sectoare, acordând o atenție specială femeilor cu vârsta de peste 55 de ani, pentru a le proteja de excluderea de pe piața muncii;
23. invită Comisia și statele membre să ia măsurile potrivite pentru a atrage mult mai multe femei în cariere din sectorul digital; subliniază importanța pe care o au capacitatea femeilor și valorificarea deplină a potențialului și talentelor acestora pentru ocuparea posturilor vacante și pentru includerea lor în sectorul TIC, în vederea stimulării economiei europene și a oportunităților de angajare a femeilor; subliniază importanța introducerii codificării și a noilor media și tehnologii în programele de învățământ de la toate nivelurile și subliniază potențialul competențelor digitale de a reduce barierele de acces la intrarea pe piața muncii; subliniază importanța unui dialog constant cu partenerii sociali pentru a se depăși disparitățile de gen din acest domeniu.

**REZULTATUL VOTULUI FINAL
ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ**

Data adoptării	25.1.2016
Rezultatul votului final	+: 35 -: 8 0: 0
Membri titulari prezenți la votul final	Laura Agea, Guillaume Balas, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Jane Collins, Lampros Fountoulis, Arne Gericke, Thomas Händel, Marian Harkin, Rina Ronja Kari, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Sven Schulze, Jutta Steinruck, Romana Tomc, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská
Membri supleanți prezenți la votul final	Maria Arena, Amjad Bashir, Lynn Boylan, Miapetra Kumpula-Natri, Paloma López Bermejo, Edouard Martin, Evelyn Regner, Michaela Šojdrová
Membri supleanți (articolul 200 alineatul (2)) prezenți la votul final	Eleonora Evi, Czesław Hoc, Anneli Jäätteenmäki