



PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 - 2014

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

2011/2067(INI)

19.7.2011

AVIZ

al Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

referitor la agenda pentru noi competențe și locuri de muncă
(2011/2067(INI))

Raportoare pentru aviz: Joanna Katarzyna Skrzydlewska

PA_NonLeg

SUGESTII

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

- A. întrucât strategia Europa 2020 își propune să sporească rata de ocupare a bărbaților și a femeilor în UE până la 75 % și întrucât rata de ocupare a femeilor în UE se situează în prezent la 58,2 %, cu discrepanțe uriașe între statele membre;
- B. întrucât Strategia UE 2020 acordă o atenție deosebită transformării ecologice, sectorului energiei regenerabile și locurilor de muncă ecologice compatibile cu știința și tehnologia intensivă (S&T) pentru o economie durabilă și întrucât femeile rămân slab reprezentate atât în ceea ce privește cursurile, cât și în locurile de muncă din acest sector, ceea ce conduce la segregarea de gen severă în sector;
- C. întrucât, chiar dacă microcreditele reprezintă un instrument vital pentru activitatea femeilor întreprinzător, precum și pentru crearea unor întreprinderi familiale, femeile rămân slab reprezentate în activitatea economică în Uniunea Europeană, reprezentând o medie de 30% dintre toți antreprenorii;
- D. întrucât peste 60 % din studenții absolvenți de universități sunt femei; întrucât nu destule femei și fete intră în domeniul științei, conducând la segregarea de gen severă în sector; întrucât diferența de gen între ocuparea forței de muncă feminine și a celei masculine în sectorul tehnologiei informației a avut de-a lungul timpului tendința de a se extinde, și nu de a se restrânge;
- E. întrucât diferențele dintre femei și bărbați pe piața muncii din UE persistă în ceea ce privește remunerarea, ratele fracțiunilor de normă comparativ cu cele ale normei întregi, precum și rata de ocupare, printre altele din cauza statutului de părinte și întrucât segregarea pieței muncii în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este un obstacol major pentru buna funcționare a pieței muncii a UE,
 1. subliniază faptul că, pentru a crește rata de ocupare a femeilor, statele membre trebuie să acorde o atenție deosebită punerii în aplicare eficiente a legislației de combatere a discriminării și a dispozițiilor care vizează compatibilitatea cu viața de familie, să promoveze recrutarea femeilor în cadrul unor locuri de muncă la care acestea nu au în mod tradițional acces prin intermediul unor măsuri voluntare și al unor obiective realizabile, asigurând accesibilitatea și responsabilitatea; subliniază importanța monitorizării cerințelor de pe piața muncii și a celor referitoare la competențe; invită statele membre să ofere un sprijin amplu ministerelor muncii și educației de la nivel național, pentru a pune în aplicare programe de integrare a principiului egalității de gen;
 2. subliniază că, în vederea asigurării unui înalt nivel de calificare și competență al femeilor de pe piața muncii, este necesar să se dea femeilor posibilitatea să se integreze, reintegreze și să avanseze pe piața muncii, acordând prioritate femeilor vulnerabile, care se confruntă cu șomajul structural și cu dificultăți în ceea ce privește revenirea pe piața muncii, fie din cauza pierderii locului de muncă determinate de criza financiară recentă, fie după un

concediu de maternitate sau parental sau din alte motive, oferind acestora oportunități de recalificare și acces la formarea profesională, indiferent de tipul de contract de muncă, cu scopul de a asigura îmbunătățirea calificărilor lor; subliniază, în plus, că este necesar să se ofere femeilor condițiile necesare și stimulente în vederea participării active la învățarea pe tot parcursul vieții în fiecare etapă a carierei lor și să se promoveze alegerea de către tinere a unor filiere de învățământ cu profil tehnic sau ingineresc, în vederea unei adaptări cât mai flexibile a educației și a formării profesionale la necesitățile pieței muncii, în special nevoia de lucrători cu un nivel ridicat de calificare;

3. subliniază nevoia de a investi în sisteme eficiente de orientare școlară și profesională pentru a îndruma femeile tinere către învățământul superior cu profil științific, ingineresc sau tehnic, universitar sau neuniversitar; constată că trebuie acordată o atenție deosebită pentru a integra competențele TIC, competențele digitale și aptitudinile de comunicare în formarea profesională și politicile de învățare pe tot parcursul vieții din statele membre ale UE, încurajând femeile să profite de acestea, precum și pentru a extinde oportunitățile de formare pentru femei, astfel încât să le permită să se adapteze la schimbările de pe piața muncii pe parcursul carierei lor, intensificând astfel prezența acestora în sectoare strategice pentru dezvoltarea viitoare; consideră că este necesară combaterea stereotipurilor de gen în educație;
4. susține că, pentru a menține nivelul de calificare și abilitățile lucrătorilor femei într-un spațiu economic aflat în schimbare și pentru a ajuta femeile care doresc acest lucru să se întoarcă la locul de muncă, este esențial ca lucrătorii aflați în concediu parental să fie, de asemenea, incluși în activitățile de formare organizate de către angajatorul lor;
5. invită statele membre să își intensifice eforturile de combatere a segregării bazate pe gen a piețelor muncii prin includerea în reformele lor structurale ale pieței muncii a unor instrumente precum Fondul social european (FSE), cu scopul de a combate discriminarea profesională împotriva femeilor, manifestată atât în reprezentarea necorespunzătoare a acestora în funcții de conducere, cât și în segregarea bazată pe gen a pieței muncii, prin intermediul unor măsuri eficace de luptă împotriva prejudecăților și stereotipurilor și împotriva barierei „plafonului de sticlă”, al schimbului de bune practici și de indicatori pentru analiza comparată între statele membre, precum și prin intermediul unor măsuri legislative, inclusiv cote pentru a mări reprezentarea femeilor în funcții de conducere;
6. invită Comisia și statele membre să acorde sprijinul necesar pentru măsurile de reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie și să realizeze investiții pentru participarea femeilor la piața muncii, prin promovarea metodelor de gestionare a diversității, prin încurajarea femeilor pe plan profesional și prin promovarea creării de noi locuri de muncă cu mai multe forme flexibile ale condițiilor de muncă;
7. subliniază faptul că noile locuri de muncă ar trebui să fie însoțite de noi forme ale regimurilor de muncă, ce vor permite lucrătorilor cu copii în îngrijire să lucreze după un program alternativ, să își reducă timpul de lucru sau să opteze pentru munca la distanță;
8. încurajează Comisia Europeană să promoveze integrarea principiului egalității de gen în industrie pentru a permite participarea egală a bărbaților și femeilor, acordând o atenție specială sectoarelor dominate în mod obișnuit de bărbați;

9. invită Comisia să completeze cadrul juridic existent privind echilibrul dintre viața profesională și cea de familie și să prezinte noi propuneri legislative privind concediul de paternitate, concediul de adopție și concediul de îngrijire a persoanelor aflate în întreținere; ia act cu îngrijorare de impasul actual în cadrul Consiliului cu privire la propunerea de revizuire a Directivei 92/85/CEE;
10. subliniază necesitatea de organiza piața muncii în interesul reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie prin crearea unor structuri și instituții de îngrijire a copiilor, a persoanelor vârstnice și a altor persoane aflate în întreținere, pentru a satisface nevoile reale și pentru a asigura servicii de îngrijire de înaltă calitate accesibile tuturor, permițând astfel mamelor care exercită o activitate profesională să realizeze un echilibru între viața de familie și cea profesională, ceea ce ar face posibilă îmbunătățirea participării pe piața forței de muncă și a independenței economice a femeilor;
11. subliniază nevoia de a introduce ore de lucru mai flexibile și diferite opțiuni pentru munca la distanță, fără a pune în pericol independența economică a angajaților, în special a femeilor, care ocupă cel mai adesea în mod involuntar locuri de muncă temporare și cu fracțiuni de normă; subliniază necesitatea unor salarii decente și a accesului la securitate socială, indiferent dacă este vorba de o activitate profesională cu normă întreagă sau cu fracțiuni de normă;
12. remarcă faptul că nu doar munca „la birou” oferă oportunități de sporire a ratei de ocupare a femeilor, ci și sectorul apărării naționale, sectorul logistic (inclusiv transporturile), sectorul serviciilor comerciale – asigurări și consultanță, de exemplu – precum și sectorul ecologiei și al locurilor de muncă sustenabile;
13. îndeamnă Comisia și statele membre să sprijine și să dezvolte programe specifice orientate spre recrutarea femeilor în profesii tehnice prin subvenții pentru cadre didactice tinere de sex feminin, în conformitate cu cele mai bune practici din anumite state membre, cum ar fi programul „Excellentia” în Austria, care a făcut posibilă dublarea numărului profesorilor de sex feminin la nivel universitar în domeniul S&T și a contribuit la înființarea unor centre de cercetare de înaltă calitate, conduse de femei;
14. subliniază faptul că „locurile de muncă ecologice” au potențialul de a deveni un domeniu esențial de creștere în viitoarea piață europeană a muncii; invită Consiliul, Comisia și statele membre să se asigure că femeile beneficiază de aceste locuri de muncă în aceeași măsură ca și bărbații; solicită să se depună un efort deosebit pentru a se asigura că tranziția către energia din surse regenerabile și investițiile în tehnologii ecologice pentru modernizarea infrastructurii fizice presupun, de asemenea, o evoluție către locuri de muncă decente și de înaltă calitate pentru bărbați și femei;
15. invită Comisia și statele membre să încurajeze sectorul privat și cel public să adopte toate măsurile posibile și necesare pentru a elimina diferențele de remunerare dintre femei și bărbați și inegalitățile majore în ceea ce privește accesul, remunerația, evoluția carierei, participarea și governanța, cu scopul de a ameliora participarea femeilor la piața muncii; subliniază, în acest context, importanța transparenței prin statistici mai bune, precum și a unei definiții utilizabile a „muncii de valoare egală”; salută anunțurile Comisiei privind revizuirea sistemului de pensii pentru persoanele care prezintă lacune în ceea ce privește contribuțiile la sistemul de pensii din cauza perioadelor de șomaj, de boală sau a

îndatoririlor de îngrijire, care afectează în principal femeile.

REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE

Data adoptării	13.7.2011
Rezultatul votului final	+: 26 -: 2 0: 2
Membri titulari prezenți la votul final	Regina Bastos, Edit Bauer, Marije Cornelissen, Silvia Costa, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Zita Gurmai, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Nicole Kiil-Nielsen, Astrid Lulling, Barbara Matera, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská
Membri supleanți prezenți la votul final	Izaskun Bilbao Barandica, Vilija Blinkevičiūtė, Christa Kläß, Mojca Kleva, Mariya Nedelcheva, Norica Nicolai, Chrysoula Paliadeli, Antigoni Papadopoulou, Sirpa Pietikäinen, Angelika Werthmann
Membri supleanți [articolul 187 alineatul (2)] prezenți la votul final	Jacek Włosowicz