

III

(Akty przygotowawcze)

EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

553. (HYBRYDOWA) SESJA PLENARNA W DNIACH 15 I 16 LIPCA 2020 R.

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Strategia na rzecz równouprawnienia płci”

(COM(2020) 152 final)

(2020/C 364/11)

Sprawozdawczyni: **Giulia BARBUCCI**Współsprawozdawczyni: **Indrė VAREIKYTė**

Wniosek o konsultację	Komisja Europejska, 22.4.2020
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Decyzja Prezydium	18.2.2020
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	17.6.2020
Data przyjęcia na sesji plenarnej	16.7.2020
Sesja plenarna nr	553
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	171/38/7

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES zdaje sobie sprawę, że pandemia COVID-19 wywołuje określone skutki pod względem płci, i wyraźnie podkreśla wymiar nierówności społecznych i gospodarczych związanych z płcią. Zagadnienie to trzeba w całości uwzględnić w nowej strategii na rzecz równouprawnienia płci. Komisja Europejska powinna wdrażać ją równoległe z przeciwdziałaniem skutkom COVID-19, wykorzystując dostosowane do potrzeb i odpowiednio ukierunkowane rozwiązania polityczne.

1.2. EKES zaleca przyjęcie strategii uwzględniania perspektywy płci we wszystkich organach i infrastrukturze programowania i zarządzania oraz wzywa Komisję do stanowczego zachęcania państw członkowskich do zastosowania takiego samego podejścia. Ponadto opowiada się za przyjęciem podejścia intersekcjonalnego do równości płci również w odniesieniu do wielorakich form dyskryminacji.

1.3. EKES wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia zrównoważonego pod względem płci składu organów doradczych i technicznych utworzonych w celu przedyskutowania środków politycznych służących pobudzeniu gospodarki i zapobieganiu marginalizacji społecznej i gospodarczej w kontekście COVID-19.

1.4. Ponadto EKES zachęca państwa członkowskie do zadbania o to, by perspektywa płci została w pełni uwzględniona w środkach na rzecz odbudowy po pandemii COVID-19, do przeciwdziałania długotrwałym różnicom w traktowaniu kobiet i mężczyzn za pomocą podejścia strategicznego i strukturalnego, a także do promowania i zwiększania uczestnictwa kobiet na wszystkich szczeblach rynku pracy.

1.5. EKES wzywa do większego zaangażowania na rzecz równouprawnienia płci w przyszłych wieloletnich ramach finansowych na lata 2021–2027. Podejście to należy uwzględnić również podczas wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych i sześciu priorytetów Komisji na lata 2019–2024, a także w zaleceniach europejskiego semestru.

1.6. EKES popiera strategię Komisji na rzecz równouprawnienia płci i zwraca się do niej o ustanowienie mechanizmu koordynacji z udziałem wszystkich państw członkowskich, partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

1.7. EKES wzywa państwa członkowskie do przyjęcia konkretnych środków w celu poprawy doradztwa edukacyjnego i poradnictwa zawodowego jako sposobu zwiększenia znajomości problematyki równego statusu płci oraz do zapewnienia odpowiednich zasobów i narzędzi, co umożliwi przyjęcie podejścia w większym stopniu uwzględniającego problematykę płci oraz zmniejszenie segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu.

1.8. EKES apeluje o podjęcie działań w celu zlikwidowania przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami oraz do pełnego włączenia perspektywy płci w agendy cyfrowe i dotyczące sztucznej inteligencji na szczeblu UE i państw członkowskich, poprzez ustanowienie szczegółowego programu wraz z mechanizmem monitorowania uwzględniającym kwestie płci opartym na wskaźnikach i gromadzeniu danych segregowanych według kryterium płci.

1.9. Luka płacowa między kobietami a mężczyznami pozostaje jedną z głównych form nierówności i dyskryminacji ze względu na płeć, co dodatkowo unaoocnił kryzys wywołany pandemią COVID-19. EKES wzywa Komisję, by pilnie zrealizowała swoją propozycję wprowadzenia wiążących środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń ze względu na płeć. Jest gotów odgrywać główną rolę w promowaniu strategii uwzględniania perspektywy płci na rzecz równości wynagrodzeń.

1.10. EKES apeluje do Komisji i państw członkowskich, by propagowały skuteczne podejście do zapobiegania wszelkim formom przemocy wobec kobiet i do zapewniania kobietom ochrony. Opowiada się za wprowadzeniem środków na rzecz wspierania i przyjmowania międzynarodowych i europejskich inicjatyw mających na celu zwalczanie przemocy wobec kobiet. Może współpracować z partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w celu zapewnienia szybkiego wdrożenia takich inicjatyw.

1.11. Gromadząc i rozpowszechniając dobre praktyki dotyczące narzędzi i infrastruktury organizacyjnej wśród partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego, EKES odgrywa kluczową rolę w podnoszeniu świadomości w celu zapobiegania molestowaniu seksualnemu i ochrony przed nim w domu i w pracy.

1.12. EKES zaleca systematyczne podejście do polityki w zakresie opieki, które obejmowałyby kilka innych wymiarów polityki (przejrzystość płac, usługi publiczne, infrastruktura, opodatkowanie, transport, agenda cyfrowa i dotycząca sztucznej inteligencji oraz fundusze UE). Państwa członkowskie UE powinny kontynuować wysiłki na rzecz zwiększenia podaży, przystępności i jakości miejsc wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem.

1.13. EKES wzywa Komisję, aby wsparła państwa członkowskie w zwiększaniu udziału w rynku pracy kobiet z niepełnosprawnościami, a tym samym we wdrażaniu Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, oraz wszelkich innych szczególnie narażonych grup kobiet (w tym kobiet romskich i migrantek).

1.14. Równe szanse w uczestnictwie mają zasadnicze znaczenie dla demokracji przedstawicielskiej na wszystkich szczeblach – europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. EKES popiera równe uczestnictwo i równowagę płci w procesie decyzyjnym oraz w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym, w tym w strukturach dialogu społecznego i obywatelskiego. Konieczna jest dyskryminacja pozytywna oparta na środkach prawnych, budżetowych, dobrowolnych, organizacyjnych i kulturalnych w celu zaradzenia kwestii niskiej reprezentacji i udziału kobiet w organach decyzyjnych.

1.15. EKES ponownie zwraca się do Rady o rozpoczęcie dyskusji nad dyrektywą w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach przedsiębiorstw.

1.16. EKES zachęca sektor mediów i reklamy, by sprzyjały bardziej zrównoważonemu udziałowi kobiet na stanowiskach decyzyjnych oraz by przyczyniały się do przełamywania stereotypów związanych z płcią w treściach medialnych poprzez przyjmowanie kodeksów postępowania i mechanizmów zapewniających równowagę płci w organach decyzyjnych.

1.17. EKES wnosi, by Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) uwzględnił we wskaźniku równouprawnienia temat równości płci w mediach, aby uwydatnić różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn.

2. Wprowadzanie

2.1. Równość płci stanowi nie tylko podstawową wartość Unii Europejskiej⁽¹⁾, ale również wiążący mandat do działania⁽²⁾. Komisja uczyniła z równości kobiet i mężczyzn zasadę przewodnią oraz jeden z celów swojego mandatu, jednak dowody pokazują⁽³⁾,⁽⁴⁾,⁽⁵⁾, że postępy w osiągnięciu równouprawnienia płci w UE są bardzo powolne. Niniejsza opinia EKES-u powstała w odpowiedzi na strategię na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, którą Komisja ogłosiła w marcu 2020 r., zanim jeszcze wybuchła pandemia COVID-19. EKES zdaje sobie sprawę, że pandemia ta wywiera wpływ w perspektywie płci, który należy wziąć pod uwagę w omawianej strategii. Należy zaznaczyć, że obecna sytuacja wyjątkowa pogłębia nierówności związane z płcią, które istniały już przed kryzysem. Kobiety są coraz częściej zagrożone przemocą, ubóstwem, wielorakimi formami dyskryminacji i zależnością finansową, dlatego zalecamy, aby Komisja niezwłocznie podjęła kroki w celu wdrożenia strategii na rzecz równouprawnienia płci równoległe z przeciwdziałaniem skutkom COVID-19 dotyczącym kobiety i dziewczęta, poprzez dostosowane do potrzeb i odpowiednio ukierunkowane rozwiązania polityczne. W strategii następująco określono poszczególne obszary działania:

2.1.1. **Przemoc wobec kobiet** stanowi jedną z najgorszych form dyskryminacji ze względu na płeć.

2.1.2. Komisja wzywa do **systematycznej analizy**, do podejmowania bardziej zdecydowanych środków służących eliminowaniu stereotypów oraz zwalczaniu przemocy, molestowania, nękania i mobbingu uwarunkowanych płcią, a także do wprowadzenia środków mających na celu ochronę ofiar i pociągnięcie sprawców do odpowiedzialności. W czasie kryzysu związanego z COVID-19 wzrosła liczba przypadków przemocy domowej, gdyż w domu kobiety są w większym stopniu narażone na przemoc ze strony swoich partnerów.

2.1.3. **Zatrudnienie kobiet.** Dowody wskazują, że zróżnicowana sytuacja kobiet i mężczyzn w gospodarce – oraz niezmienny brak równowagi pod względem obowiązków opiekuńczych – znacznie ogranicza pełne upodmiotowienie społeczne i gospodarcze kobiet, a także dostęp do sprawiedliwego wynagrodzenia, dochodów i świadczeń emerytalnych. Ryzyko marginalizacji ekonomicznej wynika również z utrzymujących się stereotypów i z krzyżowych form dyskryminacji. Niedopasowanie umiejętności na rynku pracy jest następstwem kilku czynników strukturalnych, szeroko związanych z płcią. Czynniki te nie tylko ograniczają wpływ polityki gospodarczej, ale także pozbawiają nasze społeczeństwo i gospodarkę istniejącej puli umiejętności i talentów kobiet.

2.1.4. **Zrównoważony pod względem płci udział w podejmowaniu decyzji** jest jednym z zasadniczych – i nadal niezrealizowanych – celów. Aby sprostać złożonym wyzwaniom gospodarczym i społecznym, trzeba koniecznie zwiększyć odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jedną z możliwości rozwiązywania problemu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w perspektywie krótkoterminowej są środki ustawodawcze.

⁽¹⁾ Art. 2 TUE.

⁽²⁾ Art. 8 TFUE: „We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”.

⁽³⁾ EIGE, *Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line* [Wskaźnik równouprawnienia płci 2019 w skrócie: Wciąż daleko do mety], 2019.

⁽⁴⁾ Komisja Europejska, *New Visions for Gender Equality* [Nowa wizja osiągnięcia równości płci], 2019.

⁽⁵⁾ Eurofound, *Gender equality at work* [Równość płci w miejscu pracy], 2020.

2.1.5. **Uwzględnianie aspektu płci** to strategia osiągnięcia równości płci poprzez włączenie perspektywy płci do wszystkich etapów tworzenia polityki. We wszystkich państwach członkowskich UE specjalna infrastruktura na rzecz równości płci ⁽⁶⁾ jest odpowiedzialna za faktyczne uwzględnianie aspektu płci i wspieranie włączenia perspektywy płci do programu politycznego. Tego rodzaju mechanizmom instytucjonalnym należy przyznać silniejszy mandat polityczny i zapewnić lepsze umiejętności, umożliwiające stosowanie odpowiednich narzędzi (analiza oparta na dowodach, systematyczne gromadzenie danych segregowanych według kryterium płci, sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci ⁽⁷⁾), monitorowanie i ocena pod kątem płci).

2.1.6. **Fundusze UE na lata 2021–2027** stanowią okazję do wspierania równości płci. EKES wydał opinię ⁽⁸⁾, w której wzywa Parlament i Radę do wprowadzenia nowych i odpowiednich wskaźników, które pozwolą lepiej monitorować wkład finansowy UE w osiąganie celów w zakresie równości płci. Celem jest zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy (zwłaszcza tych należących do słabszych grup społecznych ⁽⁹⁾), takich jak kobiety z niepełnosprawnościami ⁽¹⁰⁾ i kobiety podlegające wielorakim formom dyskryminacji) i polepszenie środków działania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także poprawa usług i infrastruktury opieki nad dziećmi oraz opieki długoterminowej. Kryzys związany z COVID-19 unaocznia, jak potrzebne jest finansowanie środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, inwestowanie w wysokiej jakości i łatwo dostępne publiczne usługi opieki oraz utrzymanie poziomu zatrudnienia i wsparcia dochodu.

2.1.7. EKES uważa ponadto, że **finansowanie UE powinno być przydzielane w sposób lepiej uwzględniający aspekt płci**, że równość płci powinna stanowić odrębny cel, a nie być połączona z celami antydyskryminacyjnymi oraz że należy w większym stopniu uwzględnić problematykę płci wśród wszystkich innych celów szczegółowych, stosując podejście wielodyscyplinarne i intersekcyjne.

3. Uwagi ogólne w sprawie strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 oraz propozycje dotyczące jej wdrożenia

3.1. EKES aprobuje metodę Komisji polegającą na ponownym promowaniu uwzględniania aspektu płci jako strategii na rzecz osiągnięcia równości płci i zwraca się również o przeanalizowanie szczególnych skutków pandemii COVID-19 dla kobiet. Podejście dwutorowe – dyskryminacja pozytywna i włączenie perspektywy płci – należy w pełni uwzględnić w zarządzaniu mechanizmami programowania finansowego. Podejście to należy uwzględnić również podczas wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych i sześciu priorytetów Komisji na lata 2019–2024 ⁽¹¹⁾, a także w zaleceniach europejskiego semestru.

3.2. Istniejącą infrastrukturę instytucjonalną na rzecz równości płci na szczeblu UE (DG JUST, EIGE, Parlament Europejski i instytucje UE, organy doradcze ⁽¹²⁾ oraz grupa zadaniowa ds. równości ⁽¹³⁾), wspierane za pośrednictwem danych opracowywanych przez Eurofound i Eurostat) należy lepiej zaangażować w proces zarządzania polityką UE. Wykraczając poza węższe granice pojęcia równości kobiet i mężczyzn, należy uczynić z infrastruktury instytucjonalnej integralną część mechanizmu polityki dotyczącej bieżących głównych zagadnień (agenda cyfrowa, program na rzecz umiejętności, Europejski Zielony Ład, europejskie cele młodzieżowe ⁽¹⁴⁾ itd.).

⁽⁶⁾ EIGE, dokument orientacyjny platformy Pekin +25 Area H – *Institutional mechanisms for the advancement of women: reduced efforts from Member States* [Obszar H – Instytucjonalne mechanizmy na rzecz poprawy statusu kobiet: Mniejsze wysiłki państw członkowskich], 2019.

⁽⁷⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting>

⁽⁸⁾ Dz.U. C 110 z 22.3.2019, s. 26, pkt 1.8.

⁽⁹⁾ Dz.U. C 110 z 22.3.2019, s. 26, pkt 1.6.

⁽¹⁰⁾ EIGE, *The European Pillar of Social Rights as an Opportunity for Gender Equality in the EU* [Europejski filar praw socjalnych jako szansa na równouprawnienie płci w UE], 2019, s. 6.

⁽¹¹⁾ https://ec.europa.eu/info/priorities_pl

⁽¹²⁾ Art. 300 TFUE.

⁽¹³⁾ Komisja powołała grupę zadaniową ds. równości złożoną z przedstawicieli wszystkich służb Komisji i Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych, by zadbała o konkretne wdrożenie uwzględniania aspektu płci na poziomie operacyjnym i technicznym, w uzupełnieniu do kluczowych działań wymienionych w strategii na rzecz równouprawnienia płci. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/qanda_20_357.

⁽¹⁴⁾ <https://youthforeurope.eu/european-youth-goals-2019-2027/>

3.3. EKES podziela opinię, że równość płci wymaga wielodyscyplinarnego i interseksyjnego podejścia politycznego, służącego eliminowaniu czynników społeczno-gospodarczych, które prowadzą do zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn, oraz inwestowaniu w czynniki zwiększające równouprawnienie płci. EKES⁽¹⁵⁾ apeluje o przyjęcie strategicznego podejścia do monitorowania włączenia perspektywy płci do wszystkich celów tematycznych określonych w nowych finansowych ramach regulacyjnych na lata 2021–2027.

3.4. Komitet zwraca uwagę, że ze względu na pandemię COVID-19 spowolnienie wzrostu gospodarczego w UE jest już faktem. W celu uniknięcia dalszego pogłębienia istniejących różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn jest ważne, aby przy wdrażaniu strategii w pełni ocenić i wziąć pod uwagę wpływ polityki makroekonomicznej na kwestie związane z płcią⁽¹⁶⁾.

4. Uwagi szczegółowe

4.1. EKES wzywa Komisję Europejską, by uwzględniła istniejący mechanizm koordynacji w zakresie równości płci w celu monitorowania wdrażania strategii, z myślą o zdawaniu sprawy z osiągnięć pod względem płci. W ramach mechanizmu koordynacji można by również zajmować się zagadnieniami związanymi z płcią podczas wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych oraz zaleceń europejskiego semestru.

4.2. EKES wniósł już do Komisji Europejskiej, by zaleciła państwom UE ustanowienie krajowych celów i wskaźników służących monitorowaniu sytuacji za pomocą rocznej tablicy wyników.

4.3. Położyć kres przemocy ze względu na płeć

4.3.1. W dalszym ciągu kobiety częściej zgłaszają, że są narażone na niepożądane zachowania społeczne i przemoc, zarówno w domu, jak i w środowisku pracy⁽¹⁷⁾. EKES może odgrywać kluczową funkcję w propagowaniu szerszej wiedzy o tym zjawisku z myślą o tym, by zapobiegać wszelkim formom przemocy wobec kobiet. Partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą wspierać zapobieganie przemocy wobec kobiet i krzewienie kultury uwzględniającej problematykę płci poprzez podnoszenie świadomości oraz gromadzenie i wymianę dobrych praktyk.

4.3.2. Zawarte przez partnerów społecznych w 2007 r. Europejskie porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy stanowi instrument, który gwarantuje miejsce pracy wolne od nękania i przemocy oraz ma być stosowany w całej Europie i w każdym miejscu pracy niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa.

4.3.3. Należy poprzeć i przyjąć inicjatywy międzynarodowe i europejskie mające na celu wyeliminowanie przemocy wobec kobiet. EKES może zapewnić solidne wsparcie odnośnie do konwencji MOP-u w sprawie przemocy i molestowania seksualnego w miejscu pracy. Konwencja MOP-u nr 190 w sprawie przemocy i molestowania z 2019 r. powinna być ratyfikowana i egzekwowana przez wszystkie rządy na szczeblu międzynarodowym i europejskim, a także przez Unię Europejską. EKES z zadowoleniem przyjmuje również inicjatywę Komisji, by w 2021 r. zaproponować środki służące osiągnięciu celów konwencji stambulskiej.

4.3.4. Jedną z głównych przeszkód napotykaną przez kobiety w aktywności internetowej i w sieciach społecznościowych jest zjawisko cyberprzemocy⁽¹⁸⁾. EKES zwrócił się do Komisji Europejskiej, by wzmocniła istniejącą wcześniej grupę roboczą „Kobiety w sektorze cyfrowym” („Women in Digital”) oraz działania następcze w związku z inicjatywą Digital4her⁽¹⁹⁾. Komisja Europejska musi dostosować te dobrowolne środki działania do ram prawnych w zakresie przemocy wobec kobiet.

4.3.5. EKES wielokrotnie wzywał Komisję do aktualizacji zalecenia w sprawie działań na rzecz skutecznego zwalczania nielegalnych treści w internecie oraz Kodeksu postępowania w zakresie zwalczania nielegalnego nawoływania do nienawiści w internecie, który został uzgodniony przez Komisję i globalne przedsiębiorstwa IT, poprzez dodanie do definicji nielegalnego nawoływania do nienawiści – nękania i mobbingu kobiet w internecie⁽²⁰⁾.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. C 240 z 16.7.2019, s. 3.

⁽¹⁶⁾ Zob. przypis 15.

⁽¹⁷⁾ Eurofound, *Gender equality at work* [Równouprawnienie płci w miejscu pracy], seria „European Working Conditions Survey 2015”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2020.

⁽¹⁸⁾ EIGE, *Gender equality and youth: opportunities and risks of digitalisation – Main report* [Równość płci a młodzież: szanse i zagrożenia cyfryzacji – Główne sprawozdanie], 2017.

⁽¹⁹⁾ Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37.

⁽²⁰⁾ Zob. przypis 15.

4.3.6. Komitet proponuje utworzenie nadzwyczajnego funduszu prawnego na poziomie UE, który zapewniłby wsparcie organizacjom społeczeństwa obywatelskiego poszukującym sądowych dróg przeciwdziałania ustawodawstwu naruszającemu prawa kobiet ⁽²¹⁾.

4.4. *Eliminowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn*

4.4.1. **Kształcenie.** Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w dziedzinie kształcenia utrzymuje się i prowadzi do segregacji ze względu na płeć na rynku pracy oraz pod względem zatrudnienia i dochodów, a także do niedopasowania umiejętności ⁽²²⁾ ⁽²³⁾. Należy przewidzieć szczególne środki odnośnie do systemu doradztwa edukacyjnego ⁽²⁴⁾. Kształcenie odgrywa ważną rolę w eliminowaniu stereotypów i przełamaniu uprzedzeń, począwszy od szkoły podstawowej.

4.4.2. Technologie i umiejętności cyfrowe oraz z dziedziny sztucznej inteligencji muszą być dostępne dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek czy status społeczno-ekonomiczny. Istotne jest zwiększenie liczby kobiet i dziewcząt w sektorach nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki oraz ICT, usunięcie przepaści cyfrowej będącej jedną z przyczyn ich niskiej reprezentacji oraz zapewnienie większej liczby kobiecych wzorów do naśladowania w dziedzinie cyfrowej w celu przełamania stereotypów, w szczególności ze względu na wpływ obecnej sytuacji wyjątkowej wywołanej przez COVID-19.

4.4.3. Zwiększenie liczby kobiet i dziewcząt wykonujących zawód programisty w sektorze ICT może pomóc w wyeliminowaniu nierównego traktowania płci, jakie jest wpisane w tworzenie danej technologii. Tak więc kapitalne znaczenie ma zadbanie o powszechny dostęp do doskonalenia zawodowego w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki, ICT i sztucznej inteligencji, a także o ochronę pracy w przypadku kobiet zagrożonych utratą zatrudnienia z racji niskiego poziomu biegłości w dziedzinie ICT.

4.4.4. Należy też przewidzieć szczególne środki i zalecenia dotyczące perspektywy płci w edukacji finansowej.

4.4.5. **Zatrudnienie.** Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia doprowadziło do długotrwałych luk w dochodach, w dostępie do kredytów, wynagrodzeń i emerytur, a także zwiększa ryzyko doświadczenia ubóstwa, wykluczenia społecznego i/lub bezdomności. Niezależnie od inicjowanych przez UE przepisów dotyczących równego traktowania w zakresie zatrudnienia luka płacowa między kobietami a mężczyznami pozostaje jedną z najbardziej rozpowszechnionych form nierówności płci i dyskryminacji ze względu na płeć.

4.4.6. W tym względzie główną rolę mogłyby odgrywać rokowania zbiorowe. Wszystkie środki działania powinny służyć eliminowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, by zwiększyć dostęp do ochrony socjalnej, poprawić jakość zatrudnienia i uczynić rynek pracy stabilniejszym.

4.4.7. EKES z radością wita inicjatywę Komisji dotyczącą wiążących środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń pod względem płci, które to środki muszą zostać jak najszybciej wprowadzone i mogą odegrać pierwszoplanową rolę w promowaniu strategii uwzględniania perspektywy płci odnośnie do równości wynagrodzeń. Kobiety stanowią 70 % wszystkich pracowników sektora opieki zdrowotnej i społecznej w 104 krajach (WHO) oraz 58,6 % w skali globalnej w sektorze usług (MOP), co oznacza zagrożenie dla ich zdrowia ze względu na pandemię. Dominująca obecność kobiet w niskopłatnych sektorach i w niepewnych formach zatrudnienia stawia je w pierwszym szeregu, jeśli chodzi o ryzyko utraty pracy i wystąpienia problemów zdrowotnych.

4.4.8. Zawody i zadania wykonywane w sektorach opieki, sprzątania, handlu i opieki zdrowotnej stanowią duży wkład w społeczeństwo i gospodarkę, co unaocznili również kryzys związany z pandemią COVID-19. Zawody i sektory, w których tradycyjnie zatrudnionych jest wiele kobiet, są często gorzej opłacane i niedoceniane i charakteryzują się niepewnymi warunkami pracy. W związku z tym zasadnicze znaczenie ma większe uznanie społeczne tych zawodów i zapewnienie im odpowiedniej wartości ekonomicznej, co przyczyniłoby się do zmniejszenia luk płacowych między kobietami a mężczyznami i innych różnic w ich traktowaniu, a także do zwiększenia gospodarczej i społecznej wartości przypisywanej tym zawodom.

⁽²¹⁾ Zob. przypis 15.

⁽²²⁾ Źródło: Eurostat; Osoby wcześniej kończące naukę (kod:SDG_04_10); Udział dorosłych w uczeniu się (kod: sdg_04_60); Odsetek osób z wykształceniem wyższym (kod: sdg_04_20).

⁽²³⁾ Cedefop, 2020 European Skills Index [Europejski indeks umiejętności 2020], 2020.

⁽²⁴⁾ Cedefop, Briefing note, *Not just new jobs: digital innovation supports careers* [Nota informacyjna: Nie tylko nowe miejsca pracy: innowacje cyfrowe wsparciem karier zawodowych], 2019.

4.4.9. Wzrost inwestycji w cyfryzację sektora publicznego umożliwia większy i lepszy udział kobiet i mężczyzn w rynku pracy i może pomóc osobom wypełniającym obowiązki opiekuńcze oraz potrzebującym w pokonywaniu przeszkód związanych z biurokracją i dostępem do usług publicznych⁽²⁵⁾.

4.4.10. Kobiety przedsiębiorcy wciąż stanowią jedynie niewielki ułamek całkowitej liczby przedsiębiorców w UE. Ułatwienie przedsiębiorczynom dostępu do kapitału inwestycyjnego i wspieranie równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych w instytucjach finansowych, w których podejmowane są decyzje w sprawie inwestycji⁽²⁶⁾, sprzyja zarówno przedsiębiorczości kobiet, jak i równości płci.

4.4.11. **Opieka nad bliskimi i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.** Kobiety nadal biorą na siebie większą część pracy niezarobkowej, takiej jak opieka nad dziećmi lub seniorami bądź prace domowe⁽²⁷⁾. Działania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zarówno w ramach prawodawstwa, jak i rokowań zbiorowych, mogą umożliwić lepsze godzenie potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także pracowników pełniących również rolę opiekunów. Wskutek pandemii wzrosło obciążenie niezarobkową pracą opiekuńczą, zwłaszcza w chwili, gdy szkoły, żłobki i miejsca pracy są zamknięte z powodu kwarantanny.

4.4.12. EKES wzywa do wdrożenia dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza odnośnie do urlopów płatnych, tak aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogli korzystać z prawa do opieki. Ponadto zachęca państwa członkowskie do podjęcia dalszych wysiłków na rzecz osiągnięcia obecnego, niezrealizowanego celu, którym jest objęcie 33 % dzieci w wieku poniżej trzech lat formalnymi rozwiązaniami w zakresie opieki, oraz do dodania celu dotyczącego zapewnienia świetlic, aby umożliwić rodzicom podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli sobie tego życzą. Komisja powinna współpracować z państwami członkowskimi, aby zapewnić pełną realizację celów.

4.4.13. EKES wzywa państwa członkowskie do wykorzystania funduszy UE do zwiększenia podaży, przystępności cenowej i jakości usług i infrastruktury wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem.

4.4.14. Niezbędne jest też zwiększenie udziału w rynku pracy kobiet z niepełnosprawnością poprzez wdrażanie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

4.4.15. W związku ze starzeniem się społeczeństwa należy położyć większy nacisk na opiekę nad seniorami, opracowując środki na rzecz godzenia potrzeb oraz na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

4.4.16. Konieczne jest systematyczne podejście do polityki w zakresie opieki, co obejmuje kilka innych wymiarów polityki (infrastruktura, podatki, transport, agenda cyfrowa, zdrowie i umiejętności, sztuczna inteligencja i fundusze UE). W tym zakresie główną rolę mogą odgrywać dialog społeczny, partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

4.5. Osiągnąć równy udział kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych

4.5.1. Równe szanse w uczestnictwie mają zasadnicze znaczenie dla demokracji przedstawicielskiej na wszystkich szczeblach – europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. EKES popiera równe uczestnictwo i równowagę płci w procesie decyzyjnym oraz w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym, w tym w strukturach dialogu społecznego i obywatelskiego. Konieczna jest dyskryminacja pozytywna oparta na środkach prawnych, budżetowych, dobrowolnych, organizacyjnych i kulturalnych w celu zaradzenia kwestii niskiej reprezentacji i udziału kobiet w organach decyzyjnych.

4.5.2. Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy powodują również brak równowagi płci w procesie decyzyjnym. W UE liczba mężczyzn na stanowiskach kierowniczych dwukrotnie przewyższa ten wskaźnik w odniesieniu do kobiet. Kobiety są niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach kierowniczych niemal we wszystkich sektorach gospodarki. Zarządzanie jest najbardziej zrównoważone pod względem płci w sektorze publicznym⁽²⁸⁾.

⁽²⁵⁾ Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37, pkt 1.12.

⁽²⁶⁾ Eurofound, *Female entrepreneurship: Public and private funding* [Przedsiębiorczość kobiet: Finansowanie publiczne i prywatne], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2019.

⁽²⁷⁾ EIGE, *The European Pillar of Social Rights as an Opportunity for Gender Equality in the EU* [Europejski filar praw socjalnych jako szansa na równouprawnienie płci w UE], 2017, s. 8.

⁽²⁸⁾ Eurofound, *Women in management: Underrepresented and overstretched?* [Kobiety na stanowiskach kierowniczych: Niedostatecznie reprezentowane i przeciążone?], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2018.

4.5.3. Prawodawstwo może pomóc, ale raczej samo nie wpłynie na kulturę i mechanizmy organizacyjne. Do osiągnięcia równowagi płci w procesie decyzyjnym, w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym można dążyć, przyjmując również podejście na rzecz uwzględniania aspektu płci, zmierzające do stworzenia korzystnych warunków oraz do pogłębienia znajomości problematyki równego statusu płci w celu zwiększenia udziału kobiet na szczeblu decyzyjnym.

4.5.4. EKES zwraca się do Rady o rozpoczęcie dyskusji nad dyrektywą w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach przedsiębiorstw⁽²⁹⁾. Komitet wzywa również przedsiębiorstwa do przejścia głównej roli i znaczącego zwiększenia udziału kobiet na najwyższych stanowiskach decyzyjnych.

4.5.5. Komitet zalecił⁽³⁰⁾, by rozważyć skuteczne strategie i narzędzia (np. środki prawne, budżetowe i dobrowolne, parytet płci), aby osiągnąć równowagę płci na stanowiskach obsadzanych w drodze wyboru lub mianowania w głównych strukturach politycznych, i proponuje, by Komisja nadal wspierała państwa członkowskie w podejmowaniu działań w tej dziedzinie. Komitet ponownie wzywa⁽³¹⁾ Radę do dokonania przeglądu wytycznych dotyczących mianowania członków EKES-u w celu uwzględnienia zmian gospodarczych, społecznych i demograficznych w Unii.

4.6. Uwzględnianie aspektu płci

4.6.1. Uwzględnianie aspektu płci jest najlepszym podejściem na rzecz włączenia perspektywy płci wśród wszystkich podmiotów i na wszystkich szczeblach, należy niemniej ulepszyć jego wymiar operacyjny i sposób wdrażania.

4.6.2. Jeśli chodzi o okres programowania 2021–2027, EKES apeluje o silniejsze zaangażowanie na rzecz równości płci. Należy skutecznie wdrożyć i ocenić warunki sprzyjające równości płci, mające zapewnić adekwatność i spójność programów, projektów i funduszy.

4.6.3. EKES popiera strategię Komisji na rzecz równouprawnienia płci i wzywa ją do zajęcia się istniejącymi mechanizmami koordynacji (Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn, grupa wysokiego szczebla ds. uwzględniania aspektu płci i grupa zadaniowa ds. równości) z myślą o tym, by monitorować należyte wdrażanie strategii, zdawać sprawę z osiągnięć oraz ułatwiać wymianę podejść i doświadczeń na szczeblu UE.

4.7. Płeć w mediach

4.7.1. Wpływ mediów na równość płci jest od dawna niedoceniany, mimo że ma fundamentalne znaczenie dla kształtowania społeczeństwa. Sektor medialny powinien odgrywać pierwszoplanową rolę w działaniach zmierzających do tego, by reklama pozytywnie, a nie negatywnie wpływała na sposób przedstawiania i propagowania równości płci w społeczeństwie.

4.7.2. Aby zwiększyć równouprawnienie płci w sektorze mediów, należy podnieść odsetek kobiet na najwyższych stanowiskach decyzyjnych⁽³²⁾ ⁽³³⁾, przyjąć kodeksy postępowania i inne środki⁽³⁴⁾, ⁽³⁵⁾ zakazujące seksizmu i stereotypów oraz wspierające uwzględnienie perspektywy płci w transformacji organizacyjnej sektora mediów i udostępnianych przez niego treści.

4.7.3. Jest istotne, aby dostrzec skutki, jakie wywołują związane z płcią stereotypy w treściach medialnych. EKES wnosi, by w kolejnym wskaźniku równouprawnienia płci EIGE uwzględniono nowy temat „Media i reklama”.

Bruksela, dnia 16 lipca 2020 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽²⁹⁾ Zob. przypis 15.

⁽³⁰⁾ Dz.U. C 240 z 16.7 2019, s. 1.

⁽³¹⁾ Zob. przypis 10.

⁽³²⁾ EIGE, Wskaźnik równouprawnienia płci, 2019.

⁽³³⁾ EIGE, Baza danych statystycznych dotyczących płci, 2020.

⁽³⁴⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/kvinfo-expert-database>

⁽³⁵⁾ [http://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/Gender%20Balance%20Guidebook_FINAL_RGB%20\(1\).pdf](http://www.womeninnews.org/ckfinder/userfiles/files/Gender%20Balance%20Guidebook_FINAL_RGB%20(1).pdf)

ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 59 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

1. Punkt 1.9

Zmienić

1.9. ~~Luka płacowa między kobietami a mężczyznami pozostaje jedną z głównych form nierówności i dyskryminacji ze względu na płeć, co dodatkowo unaocznili kryzys wywołany pandemią COVID-19. EKES wzywa Komisję, by uwzględniła dramatyczne skutki kryzysu związanego z COVID-19 dla przedsiębiorstw, a w szczególności dla MŚP, rozważyła możliwość odroczenia wiążącego wniosku ustawodawczego i wykorzystała czas na odpowiednie konsultacje z partnerami społecznymi pilnie zrealizowała swoją propozycję wprowadzenia wiążących środków na rzecz przejrzystości wynagrodzeń ze względu na płeć. Jest gotów odgrywać główną rolę w promowaniu strategii uwzględniania perspektywy płci na rzecz równości wynagrodzeń.~~

Wynik głosowania

Za: 70

Przeciw: 120

Wstrzymało się: 13

2. Punkt 4.4.7

Zmienić

4.4.7 ~~EKES z radością wita odnotowuje inicjatywę Komisji dotyczącą wiążących środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń pod względem płci, które to środki muszą zostać jak najszybciej wprowadzone i mogą odegrać pierwszoplanową rolę w promowaniu strategii uwzględniania perspektywy płci odnośnie do równości wynagrodzeń. EKES wzywa Komisję, by uwzględniła dramatyczne skutki kryzysu związanego z COVID-19 dla przedsiębiorstw, a w szczególności dla MŚP, rozważyła możliwość odroczenia wiążącego wniosku ustawodawczego i wykorzystała czas na odpowiednie konsultacje z partnerami społecznymi. Kobiety stanowią 70 % wszystkich pracowników sektora opieki zdrowotnej i społecznej w 104 krajach (WHO) oraz 58,6 % w skali globalnej w sektorze usług (MOP), co oznacza zagrożenie dla ich zdrowia ze względu na pandemię. Dominująca obecność kobiet w niskopłatnych sektorach i w niepewnych formach zatrudnienia stawia je w pierwszym szeregu, jeśli chodzi o ryzyko utraty pracy i wystąpienia problemów zdrowotnych.~~

Wynik głosowania

Za: 70

Przeciw: 121

Wstrzymało się: 12

3. Punkt 4.4.8

Zmienić

4.4.8 ~~Zawody i zadania wykonywane w sektorach opieki, sprzątnania, handlu i opieki zdrowotnej stanowią duży wkład w społeczeństwo i gospodarkę, co unaocznili również kryzys związany z pandemią COVID-19. W zawodach i sektorach, w których tradycyjnie zatrudnionych jest wiele kobiet, kryzys związany z COVID-19 mógłby potencjalnie w negatywny sposób wpłynąć na ich warunki pracy są często gorzej opłacane i niedoceniane i charakteryzują się niepewnymi warunkami pracy. W związku z tym zasadnicze znaczenie ma większe uznanie społeczne tych zawodów i zapewnienie im odpowiedniej wartości ekonomicznej, co przyczyniłoby się do zmniejszenia luk płacowych między kobietami a mężczyznami i innych różnic w ich traktowaniu, a także do zwiększenia gospodarczej i społecznej wartości przypisywanej tym zawodom.~~

Wynik głosowania

Za: 68

Przeciw: 121

Wstrzymało się: 13
