

Wtorek, 3 października 2017 r.

P8_TA(2017)0364

Wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet w sektorach prywatnym i publicznym w UE

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 3 października 2017 r. w sprawie wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet w sektorach prywatnym i publicznym w UE (2017/2008(INI))

(2018/C 346/02)

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 8, 10, art. 153 ust. 1, art. 153 ust. 2 i art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając art. 23 oraz art. 33 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i zawodowych ⁽¹⁾,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG ⁽²⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią ⁽³⁾ (dyrektywa w sprawie urlopu macierzyńskiego),
- uwzględniając wniosek Komisji z dnia 2 lipca 2008 r. dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (COM(2008)0426),
- uwzględniając swoje stanowisko z dnia 2 kwietnia 2009 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną ⁽⁴⁾,
- uwzględniając wniosek Komisji z dnia 3 października 2008 r. dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę w sprawie urlopu macierzyńskiego (COM(2008)0637),
- uwzględniając swoje stanowisko przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 20 października 2010 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią oraz w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego ⁽⁵⁾,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2013/62/UE z dnia 17 grudnia 2013 r. zmieniającą dyrektywę 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC w związku ze zmianą statusu Majotty względem Unii Europejskiej ⁽⁶⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

⁽²⁾ Dz.U. L 180 z 15.7.2010, s. 1.

⁽³⁾ Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 137 E z 27.5.2010, s. 68.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 70 E z 8.3.2012, s. 163.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 353 z 28.12.2013, s. 7.

Wtorek, 3 października 2017 r.

- uwzględniając wniosek Komisji z dnia 14 listopada 2012 r. dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków (dyrektywa w sprawie kobiet w zarządach) (COM(2012)0614),
- uwzględniając swoje stanowisko przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 20 listopada 2013 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków ⁽¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 marca 2013 r. w sprawie eliminowania stereotypów dotyczących płci w UE ⁽²⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 września 2013 r. w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie urlopu macierzyńskiego ⁽⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 28 kwietnia 2016 r. w sprawie kobiet wykonujących pracę domową i opiekuńczą w UE ⁽⁵⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 12 maja 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającej dyrektywę 96/34/WE ⁽⁶⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 maja 2016 r. w sprawie ubóstwa: perspektywa płci ⁽⁷⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 września 2016 r. w sprawie tworzenia na rynku pracy warunków sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym ⁽⁸⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 września 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („dyrektywa w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy”) ⁽⁹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 października 2015 r. w sprawie stosowania dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy ⁽¹⁰⁾,
- uwzględniając swoje zalecenie dla Rady z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie priorytetów UE na 61. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet ⁽¹¹⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2014–2015 ⁽¹²⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 4 kwietnia 2017 r. w sprawie kobiet i ich roli na obszarach wiejskich ⁽¹³⁾,

⁽¹⁾ Dz.U. C 436 z 24.11.2016, s. 225.

⁽²⁾ Dz.U. C 36 z 29.1.2016, s. 18.

⁽³⁾ Dz.U. C 93 z 9.3.2016, s. 110.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 353 z 27.9.2016, s. 39.

⁽⁵⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0203.

⁽⁶⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0226.

⁽⁷⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0235.

⁽⁸⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0338.

⁽⁹⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0360.

⁽¹⁰⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0351.

⁽¹¹⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2017)0029.

⁽¹²⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2017)0073.

⁽¹³⁾ Teksty przyjęte, P8_TA(2017)0099.

Wtorek, 3 października 2017 r.

- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 19 czerwca 2015 r., zatytułowane „Równość szans w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn: zlikwidowanie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć”,
- uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci na lata 2011–2020 przyjęty w ramach konkluzji Rady w dniu 7 marca 2011 r.⁽¹⁾,
- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn dzięki przejrzystości (2014/124/UE)⁽²⁾,
- uwzględniając inicjatywę Komisji z grudnia 2015 r. zatytułowaną „Plan działania: Nowy początek. Jak zaradzić wyzwaniom dotyczącym równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, z jakimi mierzą się pracujące rodziny”, jak również konsultacje publiczne i konsultacje z zainteresowanymi stronami,
- uwzględniając wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, stanowiące pierwszy globalny zestaw wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka, które zostały jednoznacznie zaakceptowane przez wszystkie państwa członkowskie ONZ podczas posiedzenia Rady Praw Człowieka ONZ w dniu 16 czerwca 2011 r.; uwzględniając komunikat Komisji z dnia 25 października 2011 r. w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (COM(2011)0681), w którym zachęca się państwa członkowskie UE do dostosowania wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka do kontekstu krajowego,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 26 kwietnia 2017 r. pt. „Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2017)0250),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 26 kwietnia 2017 r. pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” (COM(2017)0252),
- uwzględniając strategię Grupy Europejskiego Banku Inwestycyjnego dotyczącą równości płci oraz wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji z dnia 3 grudnia 2015 r. pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci w latach 2016–2019” (SWD(2015)0278), w szczególności jego rozdział 3.1. pt. „Zwiększanie udziału kobiet w rynku pracy i równości kobiet i mężczyzn pod względem niezależności ekonomicznej”,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z 2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, a w szczególności jego rozdział 1 w sprawie zwiększania uczestnictwa kobiet w rynku pracy i równości kobiet i mężczyzn pod względem niezależności ekonomicznej, a także rozdział 2 dotyczący zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach, zarobkach i świadczeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn,
- uwzględniając sprawozdania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) pt. „The gender employment gap: challenges and solutions” [Różnice w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć – wyzwania i rozwiązania] (2016 r.), „Work-life balance: creating solutions for everyone” [Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym: tworzenie rozwiązań dla każdego] (2016 r.), „Social partners and gender equality in Europe” [Partnerzy społeczni i równouprawnienie płci w Europie] (2014 r.), „Developments in working life in Europe: EurWORK annual review” [Zmiany w życiu zawodowym w Europie: Roczny przegląd EurWORK] (2014 r. i 2015 r.) i „Szóste europejskie badanie warunków pracy” (2016 r.),
- uwzględniając konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: z 1951 r. dotyczącą jednakowego wynagrodzenia, z 1994 r. o pracy w niepełnym wymiarze czasu, z 1996 r. dotyczącą pracy nakładczej, z 2000 r. dotyczącą ochrony macierzyństwa oraz z 2011 r. dotyczącą pracowników domowych,
- uwzględniając uzgodnione wnioski 61. sesji Komisji Narodów Zjednoczonych ds. Statusu Kobiet z dnia 24 marca 2017 r. zatytułowane „Wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet w zmieniającym się środowisku pracy”,

⁽¹⁾ 3073. posiedzenie Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów, Bruksela, 7 marca 2011 r.

⁽²⁾ Dz.U. L 69 z 8.3.2014, s. 112.

Wtorek, 3 października 2017 r.

- uwzględniając sprawozdanie panelu wysokiego szczebla Sekretarza Generalnego ONZ ds. wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet z września 2016 r. zatytułowane: „Nikt nie zostanie pominięty: Wezwanie do działania na rzecz zapewnienia równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet”,
 - uwzględniając pekińską platformę działania i Konwencję ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A8-0271/2017),
- A. mając na uwadze, że UE zobowiązała się do wspierania równości płci i zagwarantowania, aby kwestia równości płci była uwzględniana we wszystkich jej działaniach;
 - B. mając na uwadze, że równy udział kobiet w rynku pracy i podejmowaniu decyzji dotyczących gospodarki stanowi zarówno warunek wstępny umocnienia pozycji kobiet, jak i jego konsekwencję;
 - C. mając na uwadze, że na terytorium całej UE kobiety nadal są zdecydowanie niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy i na stanowiskach kierowniczych, a ogólny wskaźnik zatrudnienia kobiet utrzymuje się na poziomie niższym o prawie 12 % od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn;
 - D. mając na uwadze, że do głównych przeszkód we wzmocnieniu pozycji gospodarczej kobiet należą nieprzychylnie normy społeczne, dyskryminujące akty prawne lub brak ochrony prawnej, nierówny podział niepłatnej pracy domowej i obowiązków w zakresie opieki między kobiety i mężczyzn, brak dostępu do zasobów finansowych, cyfrowych i środków trwałych; mając na uwadze, że przeszkody te może spotęgować dyskryminacja z wielu przyczyn jednocześnie ⁽¹⁾, np. na tle rasowym i etnicznym, ze względu na religię, niepełnosprawność, stan zdrowia, tożsamość płciową, orientację seksualną lub warunki społeczno-ekonomiczne;
 - E. mając na uwadze, że bariery strukturalne, które stoją na przeszkodzie wzmocnieniu pozycji gospodarczej kobiet, wynikają z licznych, wzajemnie powiązanych form nierówności, stereotypów i dyskryminacji w sferze prywatnej i publicznej;
 - F. mając na uwadze, że wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet jest jednocześnie „słuszne i mądre”, przede wszystkim dlatego, że stanowi ono ważny wymiar równości płci, a w konsekwencji jest przedmiotem podstawowych praw człowieka, a ponadto większy udział kobiet w rynku pracy przyczynia się do zrównoważonego rozwoju gospodarczego na wszystkich szczeblach społeczeństwa; mając na uwadze, że przedsiębiorstwa, w których kobiety są doceniane i umożliwia się im pełne uczestnictwo w rynku pracy i w podejmowaniu decyzji, lepiej prosperują i przyczyniają się do pobudzania wydajności i wzrostu gospodarczego; mając na uwadze, że dowody przedstawione przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) wskazują, iż poprawa równości płci spowodowałaby utworzenie do 10,5 mln dodatkowych miejsc pracy w UE do 2050 r., że stopa zatrudnienia w UE wyniosłaby prawie 80 %, a wartość PKB UE na mieszkańca mogłaby wzrosnąć o 6,1 %–9,6 %, podczas gdy wzrost gospodarczy zwiększyłby się poziomowi wynoszącego od 15 % do 45 % w państwach członkowskich do 2050 r.;
 - G. mając na uwadze, że w ramach strategii „Europa 2020” określono cele UE, zgodnie z którymi do 2020 r. należy osiągnąć wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynoszący 75 %, a w szczególności zniwelować różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia; mając na uwadze, że ułatwienie uczestnictwa kobiet w rynku pracy wymaga podjęcia skoordynowanych wysiłków;
 - H. mając na uwadze, że pod koniec 2015 r. Komisja opublikowała Plan działania w sprawie równości płci na lata 2016–2020, w którym jako jeden z czterech „kluczowych obszarów” działania wskazano prawa gospodarcze kobiet i wzmocnienie ich pozycji gospodarczej;

⁽¹⁾ Panel wysokiego szczebla ONZ ds. wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet – „Nikt nie zostanie pominięty: Wezwanie do działania na rzecz zapewnienia równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet” (wrzesień 2016 r.).

Wtorek, 3 października 2017 r.

- I. mając na uwadze, że „zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach, zarobkach i świadczeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn, a tym samym zwalczanie ubóstwa wśród kobiet” jest jednym z obszarów priorytetowych określonych przez Komisję w dokumencie pt. „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019”;
- J. mając na uwadze, że w ramach 17 celów zrównoważonego rozwoju określono cele ukierunkowane na wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet;
- K. mając na uwadze, że właściwa równowaga między pracą a życiem prywatnym ma pozytywny wpływ na dążenie do równości między kobietami i mężczyznami pod względem podejmowania pracy zarobkowej i świadczenia opieki, a także ma pozytywny wpływ na aspekty zdrowotne i sprzyja integracyjnemu otoczeniu gospodarczemu, wzrostowi i konkurencyjności, ogólnemu udziałowi w rynku pracy, równouprawnieniu płci, zmniejszeniu zagrożenia ubóstwem i solidarności międzypokoleniowej, a ponadto pomaga sprostać wyzwaniom związanym ze starzeniem się społeczeństw;
- L. mając na uwadze, że według danych Eurostatu 31,5 % pracujących kobiet w UE jest zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu z 8,2 % pracujących mężczyzn, oraz mając na uwadze, że niewiele ponad 50 % kobiet, w porównaniu z 71,2 % mężczyzn, jest zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w związku z czym różnica we wskaźniku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 25,5 %; mając na uwadze, że obowiązki opiekuńcze są przyczyną bierności zawodowej niemal 20 % kobiet nieaktywnych zawodowo, podczas gdy w przypadku mężczyzn ten wskaźnik wynosi mniej niż 2 %; mając na uwadze, że obowiązki opiekuńcze i trudności związane z pogodzeniem pracy i życia osobistego oznaczają, że kobiety znacznie częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin niż mężczyźni lub są nieaktywne zawodowo, co ma ujemny wpływ na ich zarobki i świadczenia emerytalno-rentowe;
- M. mając na uwadze, że większość osób korzystających z opieki zwykle stanowią dzieci, członkowie rodziny w podeszłym wieku lub niepełnosprawni członkowie rodziny osób świadczących opiekę bezpłatnie;
- N. mając na uwadze, że kobiety poświęcają co najmniej dwupółkrotnie więcej czasu niż mężczyźni na wykonywanie pracy niezarobkowej w gospodarstwie domowym i niezarobkowe świadczenie opieki;
- O. mając na uwadze, że macierzyństwa nie należy postrzegać jako przeszkody w rozwoju zawodowym kobiet, a co za tym idzie – w ich emancypacji;
- P. mając na uwadze równość praw i obowiązków kobiet i mężczyzn w odniesieniu do rodzicielstwa (z wyjątkiem połogu po porodzie) i uwzględniając fakt, że wychowanie dzieci powinno być współdzielone, a zatem nie może spoczywać wyłącznie na matkach;
- Q. mając na uwadze, że w 2015 r. średni wskaźnik zatrudnienia kobiet z jednym dzieckiem w wieku poniżej 6 lat był o blisko 9 % niższy niż w przypadku kobiet nieposiadających małych dzieci, a w niektórych państwach członkowskich różnica ta przekraczała 30 %;
- R. mając na uwadze, że macierzyństwo i rodzicielstwo nie stanowią dopuszczalnych podstaw do dyskryminacji kobiet w dostępie do rynku pracy i utrzymaniu się na nim;
- S. mając na uwadze, że należy ustanowić publicznie dostępne systemy badania wynagrodzeń, obejmujące gromadzenie danych, w celu wyeliminowania różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć poprzez wywieranie nacisku na sektory publiczny i prywatny, tak by dokonać oceny ich struktur płatności oraz skorygować wszelkie wykryte różnice związane z traktowaniem płci, a także mając na uwadze, że systemy te mają potencjał tworzenia „kultury świadomości”, która sprawia, że nie ma przyzwolenia społecznego na zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć w sektorze lub przedsiębiorstwie;
- T. mając na uwadze, że uznaje się, iż wprowadzenie parytetów poprawia wyniki przedsiębiorstw prywatnych oraz sprzyja większemu wzrostowi gospodarczemu, a ponadto pozwala lepiej wykorzystać pulę talentów wśród ludności aktywnej zawodowo;

Wtorek, 3 października 2017 r.

- U. mając na uwadze, że równość płci i zróżnicowana reprezentacja pracowników na szczeblu zarządów przedsiębiorstw to podstawowa zasada demokracji, której stosowanie przynosi korzyści gospodarcze, takie jak podejmowanie strategicznych decyzji sprzyjających włączeniu społecznemu i zmniejszenie zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć;
- V. mając na uwadze, że badania OECD wykazały, iż przedsiębiorstwa z większą liczbą kobiet w zarządach wykazują większą rentowność niż przedsiębiorstwa, w których zarządy składają się wyłącznie z mężczyzn;
- W. mając na uwadze, że sektory lub funkcje tradycyjnie zdominowane przez kobiety zasadniczo cechuje niższe wynagrodzenie niż porównywalne sektory lub funkcje zdominowane przez mężczyzn, co stanowi jeden z aspektów zróżnicowania wynagrodzenia i świadczeń emerytalno-rentowych ze względu na płeć obecnie kształtującego się odpowiednio na poziomie 16 % i 40 %;
- X. mając na uwadze, że Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała ramy, za pośrednictwem których stanowiska pracy są oceniane na podstawie czterech czynników: kwalifikacji, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy, oraz są ważne według ich znaczenia dla danego przedsiębiorstwa lub danej organizacji;
- Y. mając na uwadze, że partnerzy społeczni posiadają potencjał, by wzmocnić pozycję gospodarczą kobiet poprzez rokowania zbiorowe w drodze promowania równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, inwestowania w działania na rzecz zapewnienia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, zachęcania do rozwoju zawodowego kobiet w przedsiębiorstwach oraz zapewniania informacji o prawach pracowniczych i kształcenia w tym zakresie;
- Z. mając na uwadze, że praktyka potwierdza, iż różnice w wynagrodzeniach są mniejsze wówczas, gdy ważną rolę odgrywają rokowania zbiorowe⁽¹⁾;
- AA. mając na uwadze, że według danych Eurostatu 24,4 % kobiet w UE jest zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, a samotne matki, kobiety powyżej 55. roku życia i kobiety niepełnosprawne są narażone na szczególne ryzyko bezrobocia i braku aktywności na rynku pracy;
- AB. mając na uwadze, że wdrożenie postanowień Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska) jest warunkiem wstępnym wzmocnienia pozycji kobiet, a w konsekwencji równości płci; mając na uwadze, że przemoc ze względu na płeć stanowi niedopuszczalną formę dyskryminacji i naruszenie praw podstawowych oraz ma wpływ nie tylko na zdrowie i dobrostan kobiet, ale także na ich dostęp do zatrudnienia i niezależność finansową; mając na uwadze, że przemoc wobec kobiet jest jedną z głównych przeszkód dla równości płci, podczas gdy edukacja może zmniejszyć ryzyko przemocy uwarunkowanej płcią; mając na uwadze, że będące jej następstwem wzmocnienie pozycji społecznej i gospodarczej kobiet może pomóc im uwolnić się od przemocy; mając na uwadze, że przemoc i molestowanie w miejscu pracy, w tym seksizm i molestowanie seksualne, mają poważne negatywne konsekwencje dla wszystkich pracowników, których dotyczą, dla ich współpracowników i członków ich rodzin, jak również dla organizacji, w których pracują i społeczeństwa jako całości, gdyż mogą być w części odpowiedzialne za wykluczenie kobiet z rynku pracy;
- AC. mając na uwadze, że przemoc ekonomiczna jest formą przemocy ze względu na płeć występującą w życiu codziennym kobiet, która utrudnia kobietom pełne korzystanie z przysługującego im prawa do wolności, utrzymuje nierówność płci i ogólnie umniejsza rolę kobiet w społeczeństwie;
- AD. mając na uwadze, że liczne badania jednoznacznie pokazują, iż cięcia wydatków w sektorze publicznym bardzo niekorzystnie wpływają na sytuację kobiet, wzmocnienie ich pozycji gospodarczej i równość płci;
- AE. mając na uwadze, że edukacja, kwalifikacje i nabywanie umiejętności mają zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia pozycji kobiet na szczeblu społecznym, kulturowym i gospodarczym, a możliwości kształcenia uznaje się za podstawowy element zwalczania nierówności, takich jak niedostateczna reprezentacja kobiet na stanowiskach decyzyjnych, kierowniczych, inżynierskich i naukowych, który przyczynia się do wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet i dziewcząt;

⁽¹⁾ Zob.: Europejska Konfederacja Związków Zawodowych: „Collective bargaining: our powerful tool to close the gender gap” [Rokowania zbiorowe: nasze ważne narzędzie likwidowania różnicy w wynagrodzeniach między płciami] (2015).

Wtorek, 3 października 2017 r.

AF. mając na uwadze, że cyfryzacja ma pozytywny wpływ na kształtowanie nowych możliwości pracy i prowadzi do konstruktywnej zmiany modeli zatrudnienia na bardziej elastyczne, zwłaszcza w przypadku kobiet wchodzących lub powracających na rynek pracy, a także umożliwia zarówno kobietom, jak i mężczyznom lepsze równoważenie obowiązków opiekuńczych i życia zawodowego;

I. Uwagi ogólne

1. uważa, że udział kobiet w życiu gospodarczym i umocnienie ich pozycji są kluczowe dla ugruntowania ich praw podstawowych, a tym samym umożliwiają im osiągnięcie niezależności ekonomicznej, wywieranie wpływu w społeczeństwie, sprawowanie kontroli nad własnym życiem oraz rozbicie tzw. szklanego sufitu, który uniemożliwia zrównanie pozycji kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym; zachęca zatem do wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet przez stosowanie środków politycznych i finansowych;

2. podkreśla, że umocnienie praw kobiet i wzmocnienie ich pozycji gospodarczej wymaga zajęcia się głęboko zakorzenionym nierównym stosunkiem sił między płciami, który jest przyczyną dyskryminacji i przemocy wobec kobiet i dziewcząt oraz osób LGBTI, a także podkreśla, że uwarunkowany płcią układ sił wchodzi w interakcje z innymi formami dyskryminacji oraz nierówności związanymi m.in. z rasą, niepełnosprawnością, wiekiem oraz tożsamością płciową;

3. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia wszystkim osobom równości i niedyskryminacji w miejscu pracy;

4. wzywa państwa członkowskie do pełnego wdrożenia dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywy 2010/41/UE w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek; wzywa Komisję do zapewnienia lepszego stosowania wspomnianych dyrektyw;

5. zaznacza, że niskie wskaźniki zatrudnienia kobiet i ich wykluczenie z rynku pracy mają ujemny wpływ na wzmocnienie ich pozycji gospodarczej; podkreśla, że według szacunków Eurofound w 2013 r. łączne roczne koszty gospodarcze niższego wskaźnika zatrudnienia kobiet, z uwzględnieniem utraconych zarobków, niewpłaconych składek na ubezpieczenie społeczne i dodatkowych kosztów ponoszonych z finansów publicznych, odpowiadały 2,8 % PKB UE, tj. kwocie 370 mld EUR, podczas gdy koszt wykluczenia kobiet z rynku pracy jest szacowany przez EIGE na 1,2–2 mln EUR, w zależności od ich poziomu wykształcenia;

6. zaznacza, że wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet i równość szans na rynku pracy mają przede wszystkim kluczowe znaczenie dla kobiet w ujęciu indywidualnym, ale są także niezwykle istotne dla wzrostu gospodarczego UE, gdyż wywierają pozytywny wpływ na PKB, poziom integracji i konkurencyjność przedsiębiorstw, jak również pomagają sprostać wyzwaniom związanym ze starzeniem się społeczeństwa UE; zwraca uwagę, że według badania z 2009 r., unijne PKB mogłoby teoretycznie wzrosnąć o niemal 27 %, przy założeniu pełnej równości płci na rynku pracy;

II. Działania i instrumenty służące dalszemu wzmocnieniu pozycji gospodarczej kobiet

Lepsze godzenie życia zawodowego z prywatnym

7. zwraca uwagę, że w odpowiedzi na wezwanie Parlamentu do poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, Komisja wydała wnioski nieustawodawcze oraz wniosek ustawodawczy w sprawie utworzenia różnych rodzajów urlopów w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku; podkreśla, że propozycje Komisji stanowią dobry pierwszy krok w kierunku zaspokojenia oczekiwań obywateli europejskich, ponieważ umożliwią kobietom i mężczyznom bardziej równomiernie dzielenie się obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi i społecznymi, szczególnie w przypadku opieki nad osobami niesamodzielnymi oraz nad dziećmi; apeluje do wszystkich instytucji o jak najszybsze wprowadzenie tego pakietu;

8. wzywa państwa członkowskie do lepszej ochrony przed dyskryminacją i nielegalnymi zwolnieniami z pracy związanymi z próbą godzenia życia zawodowego z prywatnym oraz do zapewnienia dostępu do wymiaru sprawiedliwości i środków prawnych; apeluje do Komisji o wzmożenie działań w zakresie monitorowania, transpozycji i wdrożenia unijnych przepisów antidyskryminacyjnych, o wszczęcie w razie potrzeby postępowań w sprawie naruszeń oraz o propagowanie poszanowania przepisów, między innymi przez prowadzenie kampanii informacyjnych upowszechniających znajomość ustawowych praw do równego traktowania;

9. podkreśla, że wynagrodzenie i składki z tytułu zabezpieczenia społecznego powinny być nadal opłacane podczas urlopu;

Wtorek, 3 października 2017 r.

10. wzywa państwa członkowskie, aby zagwarantowały urlopy wypoczynkowe rodzicom dzieci niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem matek samotnie wychowujących dzieci i na podstawie analizy najlepszych praktyk;
11. apeluje do państw członkowskich o inwestowanie w nieformalne ośrodki oferujące możliwość nauki przez zabawę w godzinach pozalekcyjnych, mogące zapewnić wsparcie dzieciom poza godzinami pracy szkół i placówek przedszkolnych, co przyczyniłoby się do rozwiązania problemu niedopasowania między godzinami zajęć lekcyjnych a godzinami pracy przedsiębiorstw;
12. podkreśla, że osiągnięcie celów barcelońskich i wprowadzenie celów w zakresie opieki nad osobami pozostającymi na utrzymaniu oraz starzejącymi się członkami społeczeństwa – w tym ogólnodostępnej, przystępnej cenowo, wysokiej jakości opieki nad dziećmi i nad innymi osobami, a także udogodnień i usług w tym zakresie oraz strategii na rzecz samodzielnego życia dla osób niepełnosprawnych – jest niezbędne, by państwa członkowskie mogły osiągnąć cele strategii „Europa 2020”; przypomina, że inwestowanie w infrastrukturę socjalną, na przykład związaną z opieką nad dziećmi, przynosi nie tylko znaczące efekty w zakresie zatrudnienia, ale również stanowi źródło istotnych dodatkowych dochodów dla sektora publicznego w formie podatków od zatrudnienia oraz oszczędności z tytułu ubezpieczenia od utraty pracy; podkreśla w związku z powyższym potrzebę dostępności placówek opieki nad dziećmi na obszarach wiejskich oraz zachęca państwa członkowskie do promowania inwestycji w celu zapewnienia dostępnych przez całe życie, przystępnych cenowo usług wysokiej jakości w zakresie opieki, w tym opieki nad dziećmi, osobami niesamodzielnymi i starszymi; wyraża przekonanie, że właściwa opieka nad dziećmi powinna być dostępna i przystępna również po to, by umożliwić rodzicom korzystanie z możliwości kształcenia ustawicznego;
13. podkreśla kluczową rolę usług publicznych wysokiej jakości, zwłaszcza dla kobiet; podkreśla znaczenie powszechnego dostępu do wysokiej jakości, przystępnych cenowo usług publicznych, które są świadczone w dogodnej lokalizacji i odpowiednio do popytu, jako narzędzia mającego zapewnić wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet;
14. zwraca uwagę na obecną niespójność pomiędzy osiągnięciami państw członkowskich a celami barcelońskimi i wzywa Komisję do ścisłego monitorowania środków podejmowanych przez państwa członkowskie w celu zadbania o to, by wywiązały się one w pełni ze spoczywających na nich obowiązków;
15. jest przekonany, że włączenie mężczyzn w pełnienie obowiązków w zakresie opieki jest warunkiem wstępnym zmiany tradycyjnych stereotypów związanych z rolami przypisanymi płciom; uważa także, że zarówno obie płcie, jak i ogół społeczeństwa skorzystają na bardziej sprawiedliwym podziale nieodpłatnej pracy oraz na równiejszym wykorzystywaniu urlopów opiekuńczych; jest przekonany, że model równości pod względem podejmowania pracy zarobkowej i świadczenia opieki jest najskuteczniejszym środkiem w dążeniu do osiągnięcia równości płci we wszystkich dziedzinach życia;
16. wzywa państwa członkowskie do realizowania specjalnych, aktywnych strategii politycznych w zakresie zatrudnienia i szkoleń, tak aby pomóc w powrocie do pracy kobietom, które przerwały karierę zawodową, by opiekować się osobami niesamodzielnymi;
17. podkreśla, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz większe równouprawnienie kobiet i mężczyzn mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia celów w zakresie wzmocnienia pozycji kobiet; podkreśla, że większa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym zapewniłaby bardziej sprawiedliwy podział odpłatnej i nieodpłatnej pracy w rodzinie, zwiększyłaby udział kobiet w rynku pracy i odpowiednio zmniejszyła rozbieżności w wynagrodzeniach i świadczeniach emerytalno-rentowych ze względu na płęć;
18. podkreśla znaczenie zapewnienia dobrych i bezpiecznych warunków pracy, umożliwiających zarówno kobietom, jak i mężczyznom godzenie życia zawodowego i prywatnego, a także apeluje do Komisji i państw członkowskich o promowanie umocnienia praw pracowniczych, rokowań zbiorowych i zapewnienie większej równości płci;
19. zdecydowanie zachęca do promowania indywidualizacji prawa do ustaleń dotyczących urlopu, braku możliwości przekazywania uprawnień do urlopu rodzicielskiego między rodzicami oraz do równego podziału zadań w zakresie opieki między oboje rodziców w celu osiągnięcia zrównoważonej pod względem płci równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
20. apeluje do Komisji o sfinansowanie badań obejmujących analizę wielkości i wartości pracy niezarobkowej polegającej na świadczeniu opieki nad członkami rodziny przez kobiety i mężczyzn oraz średniej liczby godzin pracy zarobkowej i niezarobkowej, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad osobami w podeszłym wieku, dziećmi i osobami niepełnosprawnymi;

Wtorek, 3 października 2017 r.

21. wzywa do opracowania ram prawnych dla elastycznych ukierunkowanych na pracownika form zatrudnienia z myślą o kobietach i mężczyznach, wraz z odpowiednią ochroną socjalną, tak by ułatwić utrzymanie równowagi między osobistymi powinnościami a obowiązkami zawodowymi; uważa jednocześnie, że prawa pracownicze i prawo do pewności zatrudnienia muszą być wartością nadrzędną wobec wszelkiego zwiększenia elastyczności na rynku pracy, tak by zadbać o to, by elastyczność nie przyczyniała się do niepewności zatrudnienia, niepożądanych i niebezpiecznych warunków pracy oraz do obniżenia normy pracy, które obecnie dotyczą kobiet w większym stopniu niż mężczyzn, przy czym pod pojęciem niepewnych form zatrudnienia należy rozumieć zatrudnienie niezgodne z międzynarodowymi, krajowymi lub unijnymi normami i przepisami i/lub które nie zapewnia wystarczających środków do godnego życia i odpowiedniej ochrony socjalnej, takie jak zatrudnienie nieciągłe, większość umów na czas określony, umowy zerogodzinowe lub wymuszona praca w niepełnym wymiarze godzin; podkreśla również konieczność stworzenia warunków w celu zagwarantowania prawa do dobrowolnego powrotu z pracy w niepełnym wymiarze godzin do pracy na pełen etat;

Równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości oraz badanie wynagrodzeń

22. przypomina, że zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości jest zapisana w art. 157 TFUE i musi być skutecznie stosowana przez państwa członkowskie; podkreśla w związku z powyższym, że zalecenie Komisji w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń między mężczyznami i kobietami dzięki przejrzystości powinno być wykorzystywane do ścisłego monitorowania sytuacji w państwach członkowskich i sporządzania sprawozdań z postępów, także przy wsparciu partnerów społecznych, oraz zachęca państwa członkowskie i Komisję, aby określiły i wdrożyły odpowiednie strategie polityczne zgodnie z niniejszym zaleceniem, w celu wyeliminowania utrzymujących się różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn;

23. apeluje do państw członkowskich i przedsiębiorstw o poszanowanie parytetu płci i wprowadzenie wiążących środków w odniesieniu do przejrzystości wynagrodzeń, aby stworzyć metody umożliwiające przedsiębiorstwom rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, w tym poprzez kontrolę wynagrodzeń oraz włączenie kwestii środków na rzecz równego wynagrodzenia do rokowań zbiorowych; podkreśla znaczenie zapewnienia pracownikom organów krajowych, regionalnych i lokalnych, funkcjonariuszom organów ścigania oraz inspektorom pracy odpowiednich szkoleń w zakresie ustawodawstwa dotyczącego niedyskryminacji w pracy oraz powiązanego orzecznictwa;

24. podkreśla potrzebę uznania i dokonania ponownej oceny pracy tradycyjnie wykonywanej przez kobiety, jak np. w sektorach zdrowia, usług socjalnych czy oświaty, w porównaniu do sektorów pracy tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn;

25. wyraża przekonanie, że osiągnięcie równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę o równej wartości wymaga jasnych ram w celu przyjęcia specjalnych narzędzi oceny zatrudnienia, w tym porównywalnych wskaźników pozwalających ocenić „wartość” na stanowiskach pracy lub w sektorach;

26. przypomina, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie kryteriów takich jak wymogi edukacyjne, zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, starania i odpowiedzialność, podjęta praca oraz charakter wykonywanych zadań;

27. podkreśla znaczenie zasady neutralności płci przy ocenie miejsc pracy oraz w systemach klasyfikacji zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym; z zadowoleniem przyjmuje wysiłki państw członkowskich mające na celu promowanie strategii zapobiegania dyskryminacji przy rekrutacji oraz zachęca je do promowania życiorysów niezawierających informacji o płci w celu zniechęcenia przedsiębiorstw i administracji publicznej do dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji; wzywa Komisję, aby rozważyła możliwość opracowania zanonimizowanego Europass-CV; sugeruje, aby państwa członkowskie opracowały programy walki ze stereotypami społecznymi i związanymi z płcią, szczególnie wśród najmłodszych grup społeczeństwa, tak by nie dochodziło do podziału skali zaszerogowania miejsc pracy na kategorie zawodowe, co często prowadzi do ograniczenia dostępu kobiet do najlepiej wynagradzanych stanowisk i miejsc pracy;

Wtorek, 3 października 2017 r.

Równowaga płci w sektorze publicznym i prywatnym

28. uważa, że parytet może być niezbędny w sektorze publicznym wówczas, gdy instytucje publiczne nie wypełniają swojego obowiązku zapewnienia sprawiedliwej reprezentacji, w związku z czym wprowadzenie parytetu mogłoby poprawić legitymację demokratyczną instytucji decyzyjnych;
29. zwraca uwagę, że stosowanie parytetów oraz list naprzemiennych w procesie podejmowania decyzji politycznych okazało się bardzo skutecznym narzędziem w walce z dyskryminacją oraz brakiem równowagi we wpływie poszczególnych płci oraz narzędziem poprawy reprezentacji demokratycznej w politycznych organach decyzyjnych;
30. apeluje do Komisji o poprawę gromadzenia, analizy i rozpowszechniania kompleksowych, porównywalnych, wiarygodnych i regularnie aktualizowanych danych na temat udziału kobiet w procesie podejmowania decyzji;
31. wzywa instytucje UE, by włączając do następnego przeglądu europejskiego prawa wyborczego listy zrównoważone pod względem płci, zachęcały kobiety do udziału w europejskim procesie wyborczym;
32. ponawia wezwanie, by Rada szybko przyjęła dyrektywę w sprawie równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych, co będzie stanowiło ważny pierwszy krok do osiągnięcia równej reprezentacji w sektorze publicznym i prywatnym, i zwraca uwagę, że – jak dowiedziono – zarządy, w których zasiada większa liczba kobiet, przyczyniają się do poprawy wyników przedsiębiorstw prywatnych; zwraca również uwagę, że postęp (z poziomu 11,9 % w 2010 r. do 22,7 % w 2015 r.) jest najbardziej widoczny w państwach członkowskich, w których przyjęto wiążące przepisy w sprawie parytetu płci w zarządach⁽¹⁾; apeluje do Komisji o wywieranie stałego nacisku na państwa członkowskie w celu osiągnięcia porozumienia;

Plany na rzecz równości płci

33. przyjmuje do wiadomości, że Komisja wspiera przyjmowanie planów na rzecz równości płci przez organizacje prowadzące i finansujące badania;
34. zwraca uwagę, że plany na rzecz równości płci na szczeblu przedsiębiorstw lub na szczeblu sektorowym mogą przewidywać liczne środki w zakresie zasobów ludzkich dotyczące kwestii takich jak zatrudnienie, wynagrodzenie, rozwój kariery, szkolenia oraz godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym; odnotowuje, że plany te często obejmują konkretne środki takie jak stosowanie języka neutralnego płciowo, zapobieganie molestowaniu seksualnemu, wyznaczanie niedostatecznie reprezentowanej płci na kluczowe stanowiska, pracę w niepełnym wymiarze godzin i udział ojców w opiece nad dziećmi, jak również że w państwach członkowskich stosowane są różne podejścia w odniesieniu do obowiązkowego wprowadzania takich środków;
35. przyznaje, że przyjęcie planów na rzecz równości płci i prowadzenie kontroli związanych z aspektem płci w sektorze prywatnym mogą okazać się korzystne dla budowania pozytywnego wizerunku przedsiębiorstw jako organizacji sprzyjających równowadze między pracą a życiem prywatnym oraz przyczynić się do zwiększenia motywacji pracowników i obniżenia wskaźników rotacji personelu; w związku z powyższym zwraca się do Komisji o to, by zachęcała przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 50 pracowników do negocjowania z partnerami społecznymi planów na rzecz równości płci w celu poprawy sytuacji w tym zakresie i zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy; apeluje, aby w tych planach na rzecz równości płci zawrzeć strategię ukierunkowaną na przeciwdziałanie i zapobieganie molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy oraz jego wyeliminowanie;

Układy zbiorowe i partnerzy społeczni

36. wyraża przekonanie, że partnerzy społeczni i układy zbiorowe mogą przyczynić się do promowania równości płci, wzmocnienia pozycji kobiet poprzez jedność i zwalczanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; podkreśla, że zapewnienie równiej i odpowiedniej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach negocjujących układy zbiorowe jest kluczowe dla zagwarantowania wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet, w związku z czym uważa, że związki zawodowe powinny wzmocnić pozycję kobiet w strukturze partnerstwa społecznego w wiodących rolach związanych z podejmowaniem decyzji, oraz że powinny negocjować plany na rzecz równości płci na szczeblu przedsiębiorstw i na szczeblu sektorowym;

⁽¹⁾ Zob.: Broszura Komisji Europejskiej „Gender balance on corporate boards – Europe is cracking the glass ceiling” [Równowaga płci w zarządach spółek – Europa kruszy szklany sufit], październik 2015 r.; Komisja Europejska, DG JUST, „Women in economic decision-making in the EU: Progress report: A Europe 2020 initiative” [Kobiety w procesie podejmowania decyzji gospodarczych w UE: sprawozdanie z postępów: inicjatywa strategii Europa 2020], 2012 r.; Aagoth Storvik i Mari Teigen, „Women on Board: The Norwegian Experience” [Kobiety w zarządach: doświadczenia Norwegii], czerwiec 2010 r.

Wtorek, 3 października 2017 r.

37. zachęca Komisję do współpracy z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim w celu wsparcia ich w pełnieniu kluczowego zadania, jakim jest wykrywanie dyskryminujących przypadków nierównego traktowania ze względu na płeć przy ustalaniu skali wynagrodzeń oraz dokonywanie oceny stanowisk wolnej od dyskryminacji ze względu na płeć;

III. Zalecenia dotyczące wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet

38. jest zdania, że modele i praktyki gospodarcze, polityka podatkowa i priorytety w zakresie wydatków, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych, powinny obejmować aspekt płci, z uwzględnieniem kobiet jako podmiotów gospodarczych i w celu likwidacji różnic między płciami z korzyścią dla obywateli, przedsiębiorstw i społeczeństwa jako całości, a także przypomina w tym kontekście, że kryzysy gospodarcze mają szczególnie niekorzystny wpływ na kobiety;

39. apeluje o wprowadzenie reform mających na celu zwiększenie równości płci zarówno w życiu rodzinnym, jak i na rynku pracy;

40. zwraca uwagę, że karierę zawodową kobiet na ogół cechuje mało dynamiczny rozwój; wzywa państwa członkowskie do zachęcania i wspierania kobiet w ich dążeniu do osiągnięcia sukcesów zawodowych, w tym poprzez prowadzenie działań pozytywnych, takich jak programy tworzenia sieci kontaktów i programy mentorskie, stworzenie odpowiednich warunków i zapewnienie kobietom we wszystkich kategoriach wiekowych równych z mężczyznami szans w odniesieniu do szkoleń, awansu, przekwalifikowania się i ponownego szkolenia, a także takich samych praw emerytalnych i zasiłków dla bezrobotnych, jakie przysługują mężczyznom;

41. zachęca państwa członkowskie, aby w oparciu o przepisy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych⁽¹⁾ (dyrektywa w sprawie zamówień publicznych) propagowały stosowanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych jako narzędzia umożliwiającego zwiększenie równości kobiet i mężczyzn w przypadkach, gdy istnieją odpowiednie przepisy krajowe mogące stanowić podstawę do zastosowania klauzul społecznych;

42. podkreśla konieczność zwalczania wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią, w tym przemocy domowej, takiej jak gwałt, okaleczanie narządów płciowych kobiet, niegodziwe traktowanie w celach seksualnych, wykorzystywanie seksualne, molestowanie seksualne, przymusowe wczesne małżeństwa lub małżeństwa dzieci, jak również zjawisko przemocy ekonomicznej; zwraca uwagę na bardzo niepokojącą dużą liczbę przypadków molestowania seksualnego w miejscu pracy⁽²⁾ i podkreśla, że aby pozycja kobiet została faktycznie wzmocniona, miejsce pracy musi być wolne do wszelkich form dyskryminacji i przemocy; apeluje do UE i państw członkowskich o ratyfikowanie bez zastrzeżeń konwencji stambulskiej oraz o organizowanie kampanii uwrażliwiających społeczeństwo na problem przemocy wobec kobiet i kampanii informacyjnych w tym zakresie, a także o zachęcanie do wymiany dobrych praktyk; zwraca uwagę, że niezależność ekonomiczna kobiet ma kluczowe znaczenie dla ich możliwości wyswobodzenia się z sytuacji przemocy; wzywa zatem państwa członkowskie do zapewnienia systemów zabezpieczenia społecznego w celu wspierania kobiet znajdujących się w takiej sytuacji;

43. podkreśla, że wzmocnienie pozycji i niezależności kobiet w życiu osobistym, społecznym i gospodarczym jest związane z prawem do decydowania o własnym ciele i seksualności; przypomina, że powszechny dostęp do pełnego zakresu usług i praw dotyczących zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego jest kluczową siłą napędową działań na rzecz zapewnienia równości dla wszystkich;

44. z zadowoleniem przyjmuje konkluzje 61. sesji Komisji ds. Statusu Kobiet dotyczące wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet w zmieniającym się świecie pracy, w których po raz pierwszy zawarto bezpośrednie i wyraźne powiązanie pomiędzy wzmocnieniem pozycji gospodarczej kobiet a ich zdrowiem seksualnym i reprodukcyjnym oraz prawami reprodukcyjnymi; wyraża jednak ubolewanie, że w porozumieniu całkowicie pomięto kwestię kompleksowej edukacji seksualnej;

45. podkreśla, że 52 % ludności w Europie to kobiety, lecz stanowią one tylko jedną trzecią liczby osób samozatrudnionych lub wszystkich osób zakładających działalność gospodarczą w UE; podkreśla, że kobiety napotykają również więcej trudności niż mężczyźni w dostępie do finansowania, szkoleń, sieci kontaktów oraz w utrzymaniu równowagi między życiem prywatnym i pracą; zachęca państwa członkowskie do promowania środków i działań służących pomocy i doradztwu dla kobiet, które postanowią zostać przedsiębiorcami, a jednocześnie podkreśla, że niezależność finansowa jest kluczem do zapewnienia równości; wzywa państwa członkowskie do ułatwiania dostępu do kredytów, zmniejszania biurokracji oraz usuwania innych przeszkód piętrzących się przed kobietami rozpoczynającymi działalność gospodarczą; wzywa Komisję do zacieśnienia współpracy z państwami członkowskimi w celu określenia

⁽¹⁾ Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65.

⁽²⁾ Badanie FRA dotyczące przemocy wobec kobiet.

Wtorek, 3 października 2017 r.

i usunięcia przeszkód na drodze do przedsiębiorczości kobiet oraz zachęcania większej liczby kobiet do podjęcia własnej działalności gospodarczej, między innymi przez ułatwienie dostępu do finansowania, badań rynkowych, szkoleń i sieci wykorzystywanych do celów biznesowych, takich jak WEgate Platform dla kobiet-przedsiębiorców i inne sieci europejskie;

46. podkreśla, że doskonalenie przez kobiety i dziewczęta umiejętności cyfrowych i znajomości technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz zwiększenie ich udziału w sektorze ICT mogłoby przyczynić się do wzmocnienia ich pozycji gospodarczej i zwiększenia ich niezależności, a w konsekwencji do zmniejszenia ogólnego zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć; wzywa państwa członkowskie i Komisję do wzmożenia starań na rzecz zmniejszenia przepaści cyfrowej między mężczyznami i kobietami, o czym mowa w europejskiej agendzie cyfrowej do roku 2020, przez ułatwianie kobietom dostępu do społeczeństwa informacyjnego, ze zwróceniem szczególnej uwagi na zwiększenie widoczności kobiet w sektorze cyfrowym;

47. zwraca uwagę, że choć kobiety stanowią niemal 60 % absolwentów studiów wyższych w UE, to ze względu na ciągle obecne czynniki utrudniające są nadal niedostatecznie reprezentowane w zawodach związanych z naukami ścisłymi, matematyką, technologią informacyjną, inżynierią i powiązаныmi dziedzinami; zachęca państwa członkowskie i Komisję do promowania, za pośrednictwem kampanii informacyjnych i uświadamiających, uczestnictwa kobiet w sektorach tradycyjnie postrzeganych jako sektory „męskie”, szczególnie w dziedzinie nauki i nowych technologii, między innymi poprzez uwzględnianie kwestii równości płci w agendzie cyfrowej na nadchodzące lata, a także poprzez promowanie uczestnictwa mężczyzn w sektorach tradycyjnie uznawanych za kobiece, zwłaszcza w sektorze opieki i edukacji; podkreśla, że istotne znaczenie ma rozszerzenie ochrony socjalnej i w sektorach, w których kobiety stanowią większość siły roboczej, jak w przypadku pracowników opieki osobistej, świadczących usługi z zakresu sprzątanania i pomocy, personelu gastronomicznego i personelu służby zdrowia; podkreśla znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego w zróżnicowaniu ścieżek kariery oraz przedstawieniu kobietom i mężczyznom innych niż tradycyjne możliwości kariery w celu przezwyciężenia segregacji poziomej i pionowej oraz zwiększenia liczby kobiet w organach decyzyjnych w sferze politycznej i gospodarczej;

48. apeluje do państw członkowskich o środki ustawodawcze i nieustawodawcze mające na celu zagwarantowanie pracownikom praw gospodarczych i społecznych w tzw. sektorach sfeminizowanych; podkreśla znaczenie zapobiegania nadreprezentacji kobiet w zatrudnieniu o niepewnym charakterze oraz przypomina, że należy walczyć z niepewnym charakterem tego rodzaju sektorów, takich jak praca w gospodarstwie domowym czy praca opiekuńcza; stwierdza, że praca w gospodarstwie domowym i usługi świadczone dla gospodarstw domowych, w znacznej mierze wykonywane przez kobiety, często stanowią pracę nierejestrowaną; wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby wspierały i w dalszym ciągu rozwijały formalny sektor usług dla gospodarstw domowych, również za pośrednictwem europejskiej platformy na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, oraz by uznały usługi świadczone w gospodarstwie domowym, zatrudnienie rodzinne i domowe usługi opiekuńcze za cenny sektor gospodarczy o potencjale tworzenia miejsc pracy, wymagający lepszych regulacji w państwach członkowskich, tak by zapewnić pracownikom domowym stabilną pozycję oraz by umożliwić rodzinom pełnienie roli pracodawców i dać rodzinom, których członkowie pracują zawodowo, szansę na pogodzenie życia prywatnego i zawodowego;

49. podkreśla znaczenie edukacji w zwalczaniu stereotypów dotyczących płci; w związku z powyższym apeluje do Komisji o promowanie inicjatyw obejmujących opracowywanie programów szkoleniowych w zakresie równości płci przeznaczonych dla specjalistów w dziedzinie edukacji oraz o zapobieganie powielaniu stereotypów w programach nauczania i materiałach pedagogicznych;

50. podkreśla znaczenie uwzględniania aspektu płci jako jednego z podstawowych narzędzi opracowywania polityki i przepisów uwzględniających problematykę płci, w tym w dziedzinie zatrudnienia i spraw socjalnych, co skutkuje wzmocnieniem pozycji gospodarczej kobiet; zwraca się do Komisji o wprowadzenie systematycznej oceny wpływu w aspekcie płci; ponownie apeluje, aby Komisja podniosła rangę „Strategicznego zaangażowania na rzecz równouprawnienia płci na lata 2016–2019” i przyjęła je w formie komunikatu; wzywa Komisję do wprowadzenia w następnych wieloletnich ramach finansowych zasady sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci i zaangażowania się w coraz bardziej wnikliwą kontrolę procesów planowania budżetu i wydatków UE, w tym do podjęcia kroków mających na celu poprawę przejrzystości i sprawozdawczości w odniesieniu do sposobu wydatkowania funduszy; apeluje ponownie do Europejskiego Banku Inwestycyjnego o uwzględnienie aspektu równości płci i wzmocnienia pozycji gospodarczej kobiet w ramach działalności prowadzonej w Unii i poza Unią;

51. wzywa państwa członkowskie, aby uwzględniały perspektywę płci w krajowych strategiach dotyczących umiejętności i rynku pracy oraz by włączały takie środki do krajowych planów działania lub w ramy europejskiego semestru, zgodnie z wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia;

Wtorek, 3 października 2017 r.

52. podkreśla znaczenie oferowania kobietom na obszarach wiejskich możliwości uczenia się przez całe życie, w tym na przykład poprzez szkolenia międzszakładowe; podkreśla, że duży odsetek pracowników prowadzących działalność na własny rachunek na obszarach wiejskich jest pozbawiony odpowiedniej ochrony socjalnej, a znaczny udział pracy jest „niewidzialny”, co dotyczy w szczególności kobiet; apeluje do państw członkowskich i regionów posiadających uprawnienia ustawodawcze o zapewnienie zabezpieczenia społecznego zarówno mężczyznom, jak i dla kobietom pracującym na obszarach wiejskich; wzywa państwa członkowskie do ułatwienia kobietom sprawiedliwego dostępu do gruntów, zagwarantowania praw własności i dziedziczenia oraz ułatwienia dostępu do kredytów;

53. zaznacza, że odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym jest wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn, w związku z czym podkreśla, że środki mające na celu zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego mają szczególny wpływ na wzmocnienie pozycji gospodarczej kobiet; podkreśla, że zapobieganie różnicom w emeryturach kobiet i mężczyzn i wyeliminowanie tych różnic oraz ograniczenie ubóstwa wśród kobiet w podeszłym wieku uzależnione są przede wszystkim od stworzenia warunków umożliwiających kobietom odprowadzanie takich samych składek emerytalnych, co można osiągnąć w drodze większej integracji kobiet na rynku pracy i ochrony równych szans w zakresie płacy, rozwoju kariery i możliwości wykonywania pracy w pełnym wymiarze godzin; apeluje do Komisji i państw członkowskich o zagwarantowanie, by europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne oraz Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych przyczyniły się do ograniczania ubóstwa kobiet w dążeniu do osiągnięcia ogólnego celu strategii „Europa 2020” w zakresie ograniczenia ubóstwa; apeluje do państw członkowskich o zapewnienie, by 20 % europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych przeznaczonych na środki włączenia społecznego było również wykorzystywanych na zwiększenie wsparcia dla małych lokalnych projektów ukierunkowanych na wzmocnienie pozycji kobiet doświadczających ubóstwa i wykluczenia społecznego;

54. zwraca uwagę, że ubóstwo nadal mierzy się w na podstawie łącznego dochodu gospodarstwa domowego, przy założeniu że wszyscy jego członkowie zarabiają tyle samo i równo dzielą się zasobami; apeluje o zindywidualizowanie uprawnień i obliczeń w oparciu o dochody indywidualne, aby ukazać rzeczywiste rozmiary ubóstwa wśród kobiet;

55. zwraca uwagę, że stosowanie polityki oszczędnościowej i cięć wydatków w sektorze publicznym (mniejsza dostępność i większe koszty usług opieki nad dziećmi, ograniczenie zakresu usług dla osób w podeszłym wieku i niepełnosprawnych, prywatyzacja i zamykanie szpitali) jest najbardziej niekorzystne dla kobiet, w szczególności w takich dziedzinach jak edukacja, zdrowie i opieka społeczna, ponieważ kobiety stanowią 70 % siły roboczej w sektorze publicznym;

56. podkreśla, jak ważne jest zwrócenie uwagi na szczególne potrzeby i wieloaspektowe wyzwania niektórych najbardziej narażonych grup, które napotykają szczególne przeszkody w wejściu na rynek pracy; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia tym osobom wczesnego i łatwego dostępu do wysokiej jakości szkoleń, w tym staży, w celu zagwarantowania im pełnej integracji w społeczeństwie i na rynku pracy, przy uwzględnieniu nieformalnych i formalnych umiejętności i kompetencji, talentów i wiedzy; wzywa państwa członkowskie do przyjęcia środków mających na celu zapobieganie dyskryminacji, która szczególnie dotyka kobiety znajdujące się w trudnej sytuacji; podkreśla znaczenie prawidłowego wdrażania dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywy 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne ⁽¹⁾;

57. wzywa państwa członkowskie i Komisję, aby egzekwowały istniejące przepisy i strategie dotyczące zatrudnienia oraz doskonaliły ich praktyczne stosowanie, a także by ulepszały te przepisy i strategie, w stosownych przypadkach, w celu chronienia kobiet przed dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią, w szczególności w kwestiach takich jak rekrutacja, zatrudnianie, przedłużanie zatrudnienia, szkolenia zawodowe i awans kobiet zatrudnionych zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, jak również w celu zapewnienia kobietom równych szans pod względem wynagrodzeń i rozwoju kariery;

58. głęboko ubolewa nad faktem, że Rada dotychczas nie przyjęła wniosku z 2008 r. dotyczącego dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na wyznanie lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną; wyraża zadowolenie, że Komisja traktuje tę dyrektywę priorytetowo; ponownie wystosowuje apel do Rady o jak najszybsze przyjęcie wniosku;

59. wzywa Komisję do lepszego gromadzenia konkretnych wskaźników uwzględniających aspekt płci i danych segregowanych według kryterium płci w celu oszacowania wpływu polityki państw członkowskich i UE na równouprawnienie płci;

⁽¹⁾ Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22.

Wtorek, 3 października 2017 r.

60. zwraca uwagę, że nieproporcjonalnie wiele kobiet często nie z własnej woli zatrudnionych jest na niepewnych warunkach; zachęca państwa członkowskie do wdrożenia zaleceń MOP zmierzających do ograniczenia skali niepewnych form zatrudnienia, np. przez ograniczenie sytuacji, w których można stosować umowy niegwarantujące pewności zatrudnienia, oraz skrócenie okresu możliwego zatrudnienia pracowników na podstawie takich umów;

61. wzywa EIGE do kontynuowania prac nad zestawianiem danych i tabel wyników odnoszących się do aspektu płci we wszystkich stosownych obszarach polityki;

o

o o

62. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.
