

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Równouprawnienie płci”**(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji czeskiej)**

(2022/C 443/09)

Sprawozdawczyni: **Milena ANGEŁOWA**

Wniosek prezydencji czeskiej w Ra- dzie UE	26.1.2022
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	22.6.2022
Data przyjęcia na sesji plenarnej	13.7.2022
Sesja plenarna nr	571
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	194/13/13

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) podkreśla, że udane i trwałe wzmocnienie równouprawnienia płci wymaga wspierania **kultury równości płci przez całe życie**, która rozciąga się na cały cykl życia i zapewnia środki dostosowane do specyfiki i potrzeb każdego etapu. Ponieważ jest to kwestia kultury, nie wystarczą specjalne strategie polityczne i środki, lecz niezbędne jest uznanie, odpowiedzialność i stałe zaangażowanie ze strony wszystkich podmiotów społecznych.

1.2. Kulturę równości płci przez całe życie należy krzewić od wczesnego dzieciństwa, poprzez dawanie przykładu dzieciom w rodzinie, i dalej na etapie przedszkolnym i wszystkich etapach edukacji szkolnej. EKES wzywa państwa członkowskie, by za pośrednictwem swojej polityki edukacyjnej wzmocniły nauczanie neutralne pod względem płci, zarówno jeśli chodzi o wiedzę, jak i umiejętności społeczne, a także o kontekst uczenia się wolny od stereotypów na temat płci.

1.3. Aby utrzymać kulturę równości płci przez całe życie, należy wspierać równość płci we wszystkich działaniach gospodarczych i społecznych, w tym w przedsiębiorstwach, usługach publicznych i życiu politycznym. EKES uważa, że systematyczne dbanie o równouprawnienie płci w różnych kontekstach jest niezbędne, by osiągać postęp.

1.4. Zaleca, by państwa członkowskie, przy wsparciu ze strony Komisji i EKES-u, rozpoczęły wraz z partnerami społecznymi i odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego szeroko zakrojoną kampanię informacyjną i uświadamiającą w celu promowania kultury równości płci przez całe życie. Szczególną uwagę należy zwrócić na kluczową rolę mediów, zarówno tradycyjnych, jak i społecznościowych, jako platform kształtowania postaw.

1.5. Kampania powinna zwracać uwagę decydentów na stan i postępy w zakresie równouprawnienia płci w danym państwie członkowskim oraz zachęcać państwa członkowskie do inspirowania się nawzajem i dzielenia się dobrymi praktykami. Podmioty polityczne, decydenci i organizacje publiczne powinny również dawać przykład, jeśli chodzi o zwiększanie równouprawnienia płci w ich własnych działaniach.

1.6. Równość płci pod względem udziału w podejmowaniu decyzji politycznych na szczeblu krajowym, regionalnym i gminnym ma kluczowe znaczenie z uwagi na znaczący wpływ decyzji politycznych na życie obywateli. Aby zwiększyć udział kobiet wśród polityków na wszystkich szczeblach, trzeba uświadamiać ten aspekt wyborcom oraz partiom nominującym kandydatki i kandydatów, a także promować kulturę zachęcającą kobiety do aktywnego uczestnictwa w życiu politycznym i umożliwiającą im to.

1.7. Ponieważ poprawa równouprawnienia płci wymaga wprowadzenia środków w różnych obszarach polityki, EKES ponawia swój apel do decydentów na wszystkich szczeblach o przestrzeganie zasady upowszechniania aspektu płci i uwzględnianie aspektu równości płci we wszystkich decyzjach, w tym dotyczących budżetu, inwestycji i finansowania, a także w zamówieniach publicznych.

1.8. Z uwagi na wyzwania związane ze starzeniem się społeczeństwa i potrzebą zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej coraz ważniejsza jest inkluzywność rynków pracy. Kluczowe znaczenie ma zatem usunięcie wszelkich przeszkód i zapewnienie zachęt do powszechnego uczestnictwa kobiet w rynku pracy, niezależnie od zawodu, zadań czy wieku. Na przykład istotną rolę w zwiększaniu równości płci odgrywają elastyczna organizacja pracy, urlopy rodzicielskie i opodatkowanie oraz inne zachęty. Oprócz ram prawnych należy określić praktyczne zasady z wykorzystaniem możliwości rokowań zbiorowych między partnerami społecznymi.

1.9. Ponieważ odbudowa po pandemii musi odbywać się w zgodzie z transformacją ekologiczną i cyfrową, coraz ważniejsze są kompetencje z zakresu nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM). Z punktu widzenia równouprawnienia płci i zapobiegania segregacji ważne jest, aby zachęcać dziewczęta do studiowania szerszej gamy przedmiotów STEM, a jednocześnie przyciągnąć większą liczbę chłopców do nauki zawodów związanych z opieką i edukacją oraz do pracy w tych zawodach. Aspekty te powinny zostać uwzględnione w poradnictwie zawodowym i strategiach zatrzymywania pracowników.

1.10. EKES uważa, że kluczowe znaczenie ma promowanie przywództwa kobiet w przedsiębiorstwach, organizacjach publicznych oraz organizacjach partnerów społecznych. Wzywa państwa członkowskie, organizacje biznesowe i partnerów społecznych do uruchomienia programów szkoleniowych i mentorskich skierowanych do kobiet piastujących stanowiska kierownicze i kandydatek na stanowiska dyrektorek w organizacjach publicznych, na stanowiska w zarządach lub na wyższe stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach, związkach zawodowych i prywatnych organizacjach. Z zadowoleniem przyjmuje również porozumienie polityczne osiągnięte niedawno przez Parlament Europejski i Radę odnośnie do dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, a także wzywa instytucje UE do szybkiego i skutecznego wprowadzenia dyrektywy w życie.

1.11. Należy również usunąć wszelkie przeszkody dla przedsiębiorczości kobiet. Ponieważ dostęp do finansowania jest warunkiem przedsiębiorczości, należy zapewnić kobietom równy dostęp zarówno do finansowania prywatnego, jak i publicznego. EKES wzywa również państwa członkowskie do ukierunkowania odpowiednich inwestycji publicznych na projekty zwiększające równouprawnienie płci, w tym dotyczące infrastruktury cyfrowej i infrastruktury opieki.

1.12. EKES wzywa do poświęcenia należytej uwagi równouprawnieniu płci przy zajmowaniu się problematyką uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy. Dotyczy to wsparcia dla dzieci w dostępie do opieki i nauki szkolnej, integracji kobiet na rynku pracy poprzez wysokiej jakości zatrudnienie oraz dostępu do usług w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego.

2. Uwagi ogólne

2.1. Niniejsza opinia jest odpowiedzią na wniosek prezydencji czeskiej o przeanalizowanie postępów w zakresie równouprawnienia płci oraz narzędzi i środków służących wzmocnieniu równouprawnienia płci z różnych punktów widzenia, takich jak odbudowa po pandemii, zatrudnienie, wzmocnienie pozycji młodych ludzi, edukacja i umiejętności, przedsiębiorczość i kierowanie przedsiębiorstwami, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, a także kwestia migracji i uchodźców, również w obliczu wojny w Ukrainie. Kwestie te były już poruszane w opiniach EKES-u, a wiele innych aspektów równouprawnienia płci jest również przedmiotem innych opinii EKES-u⁽¹⁾, np. kwestie związane z warunkami pracy i wynagrodzeniami, infrastrukturą opieki, ubóstwem i ubóstwem energetycznym oraz przemocą ze względu na płeć.

⁽¹⁾ SOC/723 (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym); Dz.U. C 364 z 28.10.2020, s. 77; Dz.U. C 240 z 16.7.2019, s. 3, Dz.U. C 228 z 5.7.2019, s. 103.

2.2. Utrwalone wzorce dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, są główną przyczyną tego, że niektóre osoby zostają w tyle. EKES podkreśla, że równouprawnienie płci jest zakorzenione w wartościach UE ⁽²⁾, a wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości między kobietami i mężczyznami wymaga całościowego i horyzontalnego podejścia. Udane i trwałe wzmocnienie równouprawnienia płci wymaga wspierania **kultury równości płci przez całe życie**, która rozciąga się na cały cykl życia i zapewnia środki dostosowane do specyfiki i potrzeb każdego etapu.

2.3. Kulturę równości płci przez całe życie należy krzycić od wczesnego dzieciństwa poprzez dawanie przykładu dzieciom w rodzinie, zagwarantowanie równych praw i obowiązków każdego członka rodziny, promowanie tolerancji jako normy oraz poszanowanie prywatnej przestrzeni i czasu każdej osoby. Należy unikać wszelkich uprzedzeń dotyczących podziału zajęć, zadań i pracy w rodzinie na „kobiece” i „męskie”, jak również demonstrowania i uczenia wszelkich innych rodzajów zachowania opartego na nierówności. Osiąga się to w drodze codziennej praktyki i zaczyna od równomiernie rozłożonej opieki nad niemowlętami i małymi dziećmi. Rodzice powinni się przy tym wzajemnie wspierać, aby mogli zachować swoje prawo do prywatności, pracy i odpoczynku. EKES wzywa KE i państwa członkowskie do dołożenia wszelkich starań, aby wspierać rodziców w łączeniu życia prywatnego i zawodowego oraz zapewniać rodzinom odpowiednie możliwości wyboru. Kluczowe znaczenie ma w tym kontekście skuteczne wdrożenie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zapewnienie dostępnej i przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem.

2.4. Integracja dzieci ze społeczeństwem rozpoczyna się z chwilą rozpoczęcia uczęszczania do żłobka, a następnie przedszkola. W związku z tym tego rodzaju placówki opieki muszą rozwinąć solidne nauczanie i szkolenie w zakresie kultury równości płci przez całe życie. Sam fakt, że wiele z tych placówek zatrudnia głównie personel płci żeńskiej, wzmacnia stereotyp czy przekonanie, że wychowywanie dzieci i opieka nad nimi jest zadaniem kobiet.

2.5. Kolejnym kluczowym krokiem jest zapewnienie młodym ludziom przez cały okres nauki szkolnej neutralnych pod względem płci kontekstów nauczania i uczenia się, bez stereotypów związanych z płcią. W wielu państwach członkowskich nie docenia się tego zagadnienia. Na przykład pielęgnowanie zainteresowania dzieci przedmiotami STEM w zależności od ich zdolności, a nie płci jest kluczem do tego, by ich talenty i potencjał były w pełni stymulowane i rozwijane i zostały wykorzystane na późniejszych etapach ich życia. Oprócz aspektu wiedzy równie ważne jest zadbanie o to, by dzieci i młodzież nabywały umiejętności społeczne i inne niezbędne umiejętności oraz rozwijały inteligencję emocjonalną w sposób neutralny pod względem płci, bez szufladkowania czy uprzedzeń. Dotyczy to również odchodzenia od stereotypów płciowych związanych z wyglądem.

2.6. Wspieranie poczucia własnej wartości i pewności siebie wśród dzieci i młodzieży jest podstawowym czynnikiem sprzyjającym kulturze równości płci przez całe życie i jako takie może nawet stworzyć pozytywne podejście, które będzie fundamentem dla postrzegania i urzeczywistniania równouprawnienia przez resztę życia.

2.7. Zapewnianie poradnictwa zawodowego z poszanowaniem równouprawnienia płci odgrywa ważną rolę w zwiększaniu równości płci, wspieraniu rozwoju kariery i utrzymania miejsca pracy oraz zapobieganiu segregacji w odniesieniu do kierunków studiów i zawodów. Chociaż ważne jest przyciągnięcie dziewcząt do przedmiotów STEM, warto też przyciągać większą liczbę chłopców do nauki zawodów związanych z edukacją i opieką oraz do pracy w tych zawodach, zwłaszcza z uwagą na rosnące zapotrzebowanie starzejącego się społeczeństwa na opiekę ⁽³⁾.

2.8. Aby utrzymać kulturę równości płci przez cały okres dorosłości, należy wspierać równość płci zarówno w życiu rodzinnym, jak i we wszystkich działaniach gospodarczych i społecznych, w tym w przedsiębiorstwach, usługach publicznych i życiu politycznym. Ponieważ jest to kwestia kultury, nie wystarczą specjalne strategie polityczne i środki, lecz niezbędne jest uznanie, odpowiedzialność i stałe zaangażowanie ze strony wszystkich podmiotów społecznych. Szwedzkie podejście, w ramach którego rząd ogłosił się rządem feministycznym, jest jednym z przykładów, jak wiedza i doświadczenie zarówno mężczyzn, jak i kobiet mogą być wykorzystywane do wspierania postępu we wszystkich aspektach życia społecznego ⁽⁴⁾.

⁽²⁾ Zob. np. art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

⁽³⁾ Dz.U. C 194 z 12.5.2022, s. 19.

⁽⁴⁾ <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9. EKES uważa, że systematyczne dbanie o równouprawnienie płci w różnych kontekstach – przy zapewnieniu odpowiednich ram prawnych i politycznych – jest niezbędne, by osiągać postęp. Zaleca, by państwa członkowskie, przy wsparciu ze strony Komisji i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, rozpoczęły wraz z partnerami społecznymi i odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego szeroko zakrojoną kampanię informacyjną i uświadamiającą w celu promowania kultury równości płci przez całe życie. Szczególną uwagę należy zwrócić na kluczową rolę mediów, zarówno tradycyjnych, jak i społecznościowych, jako platform kształtowania postaw, np. za pośrednictwem reklam.

2.10. Kampania ta powinna zwracać uwagę decydentów na stan i postępy w zakresie równouprawnienia płci w danym państwie członkowskim, mierzone na przykład wskaźnikiem równouprawnienia płci. Powinna też zachęcać państwa członkowskie do inspirowania się nawzajem i dzielenia się dobrymi praktykami. Administracja publiczna i organizacje publiczne powinny również dawać przykład, jeśli chodzi o zwiększanie równouprawnienia płci w ich własnych działaniach. Jako dobrą praktykę EKES zaleca, by podmioty te – a także związki zawodowe, pracodawcy i organizacje społeczeństwa obywatelskiego – publikowały informacje o równowadze płci w ich zarządach i radach nadzorczych. Aby zapewnić pozytywne postrzeganie w całym społeczeństwie, kampania powinna być skierowana w szczególności do mężczyzn i chłopców z przekonującym przekazem na temat korzyści płynących z równouprawnienia płci.

2.11. Równość płci pod względem udziału w podejmowaniu decyzji politycznych na szczeblu krajowym, regionalnym i gminnym ma kluczowe znaczenie z uwagi na znaczący wpływ decyzji politycznych na życie obywateli. Aby zwiększyć udział kobiet wśród polityków na wszystkich szczeblach, trzeba uświadamiać ten aspekt wyborcom oraz partiom nominującym kandydatki i kandydatów.

2.12. Ponieważ poprawa równouprawnienia płci wymaga wprowadzenia środków w różnych obszarach polityki, EKES ponawia swój apel do decydentów na odpowiednich szczeblach o przestrzeganie zasady upowszechniania aspektu płci i uwzględnianie aspektu równości płci we wszystkich decyzjach, w tym dotyczących budżetu, inwestycji i finansowania, a także w zamówieniach publicznych. Uwzględnianie aspektu płci należy odpowiednio monitorować i oceniać. Ponadto równouprawnienie płci wymaga całościowego podejścia, ze szczególnym uwzględnieniem kontekstów, w których kwestia płci łączy się z innymi cechami, np. z kwestią niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego, samodzielnego rodzicielstwa, statusu społeczno-ekonomicznego, wieku czy orientacji seksualnej.

2.13. EKES zachęca wszystkie instytucje UE, państwa członkowskie i zainteresowane strony do aktywnego wykorzystywania cennych prac Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), na przykład jeśli chodzi o dane i statystyki z podziałem na płeć. EKES pragnie również podkreślić znaczenie aktywnego włączenia partnerów społecznych w promowanie równouprawnienia płci, ponieważ jest ono pod wieloma względami bezpośrednio powiązane z rynkiem pracy i warunkami pracy. Rokowania zbiorowe są kluczowym instrumentem osiągnięcia równości płci w świecie pracy. Ważne jest również wykorzystanie EKES-u jako aktywnej platformy pracy na rzecz promowania kultury równości płci przez całe życie.

3. Uwagi szczegółowe – zatrudnienie w kontekście odbudowy po pandemii

3.1. Choć pandemia COVID-19 miała wpływ tak na kobiety, jak i mężczyzn, to skutki dla obu płci były różne. Istnieje ryzyko, że konsekwencje kryzysu zagrażą postępowi poczynionemu w ostatnim dziesięcioleciu w dziedzinie zmniejszania nierówności płci w państwach członkowskich. Pandemia nie tylko wpłynęła na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, ale również mocniej dotknęła kobiety, pozbawiając je pracy lub zmuszając do tymczasowego bezrobocia, ponieważ w szczególnym stopniu ucierpiały sektory, w których przeważają kobiety⁽³⁾. Kobiety prowadzące działalność gospodarczą również częściej niż mężczyźni musiały jej zaprzestać z powodu pandemii. Największe zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn odnotowano w Europie i Ameryce Północnej, gdzie kobiety zamykały działalność o 50 % częściej niż mężczyźni⁽⁴⁾.

3.2. Z punktu widzenia równości płci i różnorodności zasadniczym wyzwaniem w trakcie odbudowy po pandemii jest dopilnowanie, by krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności uwzględniały aspekt płci i obejmowały ukierunkowane działania na rzecz poprawy równouprawnienia płci. Podejmowane działania powinny prowadzić do stworzenia odpowiednich warunków dla przedsiębiorczości i prowadzenia działalności gospodarczej, w tym do przyjęcia sprzyjających ram fiskalnych, oraz usunięcia przeszkód dla przedsiębiorczości kobiet.

⁽³⁾ Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 13.

⁽⁴⁾ Global Entrepreneurship Monitor.

3.3. Potrzeba usunięcia przeszkód i zapewnienia zachęt odnosi się do ogólnego udziału kobiet w rynku pracy, niezależnie od zawodu i wykonywanych zadań. Dotyczy kobiet w każdym wieku. Chociaż kluczowe znaczenie ma włączanie młodych ludzi do rynku pracy dzięki zapewnieniu możliwości dobrej jakości zatrudnienia, ważne jest zapewnienie możliwości wniesienia odpowiedniego wkładu również osobom starszym⁽⁷⁾. Z uwagi na wyzwania związane ze starzeniem się społeczeństwa i pogłębiającym się brakiem wykwalifikowanej siły roboczej w niektórych sektorach coraz ważniejsza jest inkluzywność rynków pracy, także z makroekonomicznego punktu widzenia.

3.4. EKES podkreśla potrzebę ambitnej i skutecznej transpozycji dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Praktyczne sposoby promowania i ułatwiania rodzicom lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym należy określić w procesie rokowań zbiorowych, który jest właściwym instrumentem gwarantującym najlepsze rozwiązania i praktyki uwzględniające interesy pracowników i przedsiębiorstw. Oprócz elastycznej organizacji oraz elastycznych i płatnych urlopów rodzicielskich istotną rolę w zwiększaniu równości płci odgrywają też opodatkowanie i innego rodzaju zachęty dla kobiet do pozostania na rynku pracy. Odpowiednio płatny okres urlopu ojcowskiego, zwłaszcza w pierwszych miesiącach po narodzinach dziecka, zachęciłby ojców do korzystania z dłuższego urlopu, co pomogłoby im rozwinąć bliższe relacje z dzieckiem, a matkom – odzyskać siły, a jednocześnie poprawiłoby równowagę między ich życiem zawodowym a prywatnym. Odrębne opodatkowanie dochodów małżonków sprzyja aktywności na rynku pracy obojga rodziców. Należy również zauważyć, że środki, które umożliwiają pracę i zachęcają do niej, wnoszą też wkład w wypracowywanie emerytur pozwalających żyć na godnym poziomie.

3.5. Chociaż uczestnictwo kobiet w rynku pracy wzrosło w ostatnim dziesięcioleciu, nadal istnieje wyraźna segregacja według płci⁽⁸⁾. Utrzymują się nierówności w dostępie do edukacji i możliwości gospodarczych dla kobiet, chociaż Europa ma najniższe wskaźniki nierówności – z pewnymi różnicami między Europą Zachodnią i Wschodnią – w porównaniu z innymi częściami świata⁽⁹⁾. EKES wzywa również do podjęcia natychmiastowych działań w celu wyeliminowania luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami we wszystkich obszarach i sektorach, zwłaszcza poprzez wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń⁽¹⁰⁾, a także podkreśla, że luka płacowa pogłębia lukę emerytalną, która w szczególnym stopniu uderza w kobiety.

Ponadto kontekst kulturowy i tradycyjne stereotypy wywierają wpływ na wybory zawodowe kobiet. Znacznie więcej kobiet niż mężczyzn pracuje na przykład w sektorze edukacji, opieki, opieki zdrowotnej i społecznej, podczas gdy w sektorach takich jak budownictwo i przemysł ciężki znacznie więcej jest mężczyzn.

3.6. W kontekście promowania równouprawnienia płci w ramach programu zrównoważonego rozwoju przemysłowego sprzyjającego włączeniu społecznemu wysiłki należy ukierunkować nie tylko na wzmocnienie konkurencyjności sektorów gospodarki, w których kobiety już są licznie reprezentowane, ale również na umożliwienie kobietom uczestnictwa w nowych sektorach i odgrywania nowych ról. Włączenie kobiet do nowych sektorów i zawodów, z których wcześniej były wykluczone, będzie impulsem dla rozwoju nowo powstających sektorów dzięki pełnemu wykorzystaniu bogatszych i bardziej zróżnicowanych zestawów umiejętności. Oferowanie wysokiej jakości miejsc pracy jest warunkiem koniecznym do tego, by istniejące różnice ze względu na płeć nie zostały powielone w tych nowych sektorach.

3.7. Segregacja według płci jest również widoczna w edukacji. Chociaż kobiety kończą studia wyższe i uczą się przez całe życie, preferują inne przedmioty niż nauki przyrodnicze, technologię, inżynierię i matematykę. Biorąc pod uwagę, że odbudowa po pandemii musi odbywać się zgodnie z transformacją ekologiczną i cyfrową, kompetencje STEM odgrywają coraz ważniejszą rolę. Ponadto kluczowe znaczenie mają umiejętności emocjonalne (tj. interpersonalne i społeczne) wraz z kompetencjami funkcjonalnymi, ponieważ stanowią podstawę budowania odporności i siły psychicznej, umiejętności zarządzania konfliktami, współpracy i rzeczowej komunikacji. W przyszłości zdecydowanie należy skupić się na inteligencji racjonalnej i emocjonalnej. Kultura równości płci przez całe życie musi obejmować edukację emocjonalną – Światowe Forum Ekonomiczne w 2021 r. stwierdziło, że siedem najważniejszych umiejętności ludzkich obejmuje kreatywność, inteligencję emocjonalną i umiejętność rozwiązywania złożonych problemów⁽¹¹⁾.

⁽⁷⁾ Aspekty związane z płcią w kontekście starzenia się społeczeństwa omówiono w Dz.U. C 194 z 12.5.2022, s. 19.

⁽⁸⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

⁽⁹⁾ Wskaźnik nierówności płci.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 84.

⁽¹¹⁾ Cyfrowy, założony przez kobiety start-up UPN'CHANGE (www.upnchange.com) znalazł sposób na przełożenie głębokiej wiedzy fachowej w dziedzinie psychologii i coachingu na proste narzędzia cyfrowe, aby pomóc ludziom w rozwijaniu umiejętności interpersonalnych, społecznych i kreatywnych. Wizją UPN'CHANGE jest uwolnienie potencjału pracowników i zespołów za pomocą narzędzi cyfrowych, aby umożliwić organizacjom osiągnięcie trwałego sukcesu. Odpowiedni zestaw umiejętności oznacza bowiem skuteczną współpracę. Skuteczna współpraca oznacza innowacje. A innowacje oznaczają wzrost dla wszystkich.

3.8. Zwłaszcza w kontekście transformacji cyfrowej rzuca się w oczy wyraźna segregacja płciowa na rynku edukacji i rynku pracy, jeśli chodzi o odsetek kobiet wśród absolwentów kierunków ICT, specjalistów w dziedzinie ICT oraz naukowców i inżynierów w sektorach zaawansowanych technologii.

3.9. Rozbudzanie u dziewczynek zainteresowania dziedziną STEM ma kluczowe znaczenie dla pomyślnego włączenia ich do zawodów przyszłości. Ponadto potrzebne są ukierunkowane środki i programy rozwoju, aby zainteresować dziewczynki karierą związaną z naukami STEM i zatrzymać je w takich zawodach. Za dziesięć lat 9 na 10 miejsc pracy będzie wymagało umiejętności cyfrowych⁽¹²⁾. Przyszłe miejsca pracy ulegną przeobrażeniu i będą wymagać specjalistek i specjalistów w dziedzinie technologii, takich jak inżynierowie komputerowi i specjaliści w dziedzinie ICT. Kobiety stanowią 65 % pracowników w Europie, ale jedynie 17 % europejskiej siły roboczej w sektorze ICT. Tymczasem do 2026 r. 57 % miejsc pracy likwidowanych w wyniku zastosowań technologicznych to stanowiska, na których teraz zatrudnione są kobiety⁽¹³⁾.

3.10. Zaangażowanie kobiet w rozwój sztucznej inteligencji ma również zasadnicze znaczenie dla zapobieżenia algorytmom, które opierają się na tendencyjnych danych dotyczących rzeczywistości, a tym samym dają stronnicze wyniki. W tym obszarze konieczne jest także podejście przekrojowe. Dostęp do szybkiej łączności i umiejętności cyfrowych stanowi niezbędną podstawę udanej transformacji cyfrowej i powinien być możliwy dla wszystkich, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, statusu społeczno-ekonomicznego czy miejsca zamieszkania.

3.11. Niedostateczna reprezentacja kobiet w dziedzinie technologii jest problematyczna również z punktu widzenia transformacji ekologicznej, ponieważ zajęcie się kwestią zmiany klimatu i problemami środowiskowymi wymaga opracowania i wprowadzenia wielu rodzajów rozwiązań technologicznych.

3.12. Chociaż umiejętności cyfrowe i ekologiczne muszą być uznawane za integralną część każdego zawodu, przyciągają one więcej młodych ludzi niż starszych pracowników. Z drugiej strony istnieje wyraźna różnica między umiejętnościami w zakresie ICT związanymi z pracą, które obejmują zarządzanie danymi i publikacje DTP, a umiejętnościami cyfrowymi powszechnie kojarzonymi z młodymi ludźmi, takimi jak przesyłanie wiadomości i rekreacyjne korzystanie z internetu.

3.13. Oprócz kompetencji STEM ważne jest również dopingowanie dziewcząt do studiowania przedmiotów ekonomicznych i związanych z zarządzaniem w celu przygotowania ich na stanowiska kierownicze. Ponadto trzeba zachęcać je do zdobywania umiejętności z zakresu przedsiębiorczości i zarządzania ryzykiem oraz wzmacniać ich pewność siebie, aby nie miały tzw. syndromu oszusta⁽¹⁴⁾. Biorąc pod uwagę typowe rodzaje stresu kobiet, wydaje się, że w sytuacjach stresujących kobiety częściej wykazują cechy introwertyczne niż ekstrawertyczne. Skutkuje to tym, że kobiety nie starają się o eksponowane stanowiska z obawy przed negatywnymi komentarzami ze strony innych osób, które to komentarze biorą do siebie, nie czują się dostatecznie wykwalifikowane, jeżeli nie spełniają (lub nie przekraczają) wszystkich wymogów w opisie stanowiska pracy, i nie chcą być „kobietą zatrudnioną w ramach parytetu”. Jest to często związane z (nieuświadomionymi) przekonaniami i obawami. Chociaż podnoszenie umiejętności i kompetencji wymaga praktycznych środków na poziomie metod nauczania i uczenia się oraz doradztwa zawodowego, cele te powinny być również powiązane z ogólnym programem podnoszenia świadomości na temat kultury równości płci przez całe życie.

3.14. Jednym ze szczególnych aspektów, którymi należy się zająć, jest nierówne traktowanie ze względu na płeć w opiece zdrowotnej wynikające z braku badań naukowych oraz z edukacji ukierunkowanej na mężczyzn, błędnych diagnoz i niedostatecznego leczenia. Nieznajomość różnic związanych z płcią w różnych dyscyplinach medycznych może łatwo prowadzić do nieprawidłowej diagnozy lub nieprawidłowego doboru leków, ponieważ objawy u kobiet różnią się od objawów u mężczyzn lub ponieważ dawkowanie leków opiera się na badaniach klinicznych prowadzonych głównie na mężczyznach. Brakuje również badań nad schorzeniami specyficznymi dla kobiet, takimi jak endometrioza i menopauza, oraz segregacji danych w badaniach według kryterium płci – utrudnia to zrozumienie mechanizmów leżących u podstaw problemów zdrowotnych i komplikuje odpowiednie reagowanie, np. na większe ryzyko przewlekłego COVID-19 u kobiet.

⁽¹²⁾ Doroczne posiedzenie Światowego Forum Ekonomicznego, 2020.

⁽¹³⁾ Tamże.

⁽¹⁴⁾ Syndrom oszusta, oznaczający powątpiewanie we własne zdolności i umiejętności, może np. utrudniać ubieganie się o stanowiska kierownicze lub eksponowane. W szczególności osoby bardzo refleksyjne, które zazwyczaj wycofują się w stresujących okolicznościach, mają trudności z radzeniem sobie wobec osób bardzo pewnych siebie.

3.15. EKES podkreśla, że aby uniknąć negatywnego wpływu tendencyjności w medycynie na udział kobiet w rynku pracy, we wszystkich europejskich strategiach zdrowotnych i farmaceutycznych należy uwzględnić kwestię nierównego traktowania ze względu na płeć i różnice wynikające z płci oraz odpowiednio się nimi zajmować. Ponadto należy w pełni respektować prawo kobiet do podejmowania niezależnych decyzji dotyczących ich własnego ciała.

4. Uwagi szczegółowe – równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

4.1. Równość płci pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ma ogromne znaczenie dla gospodarki i społeczeństwa, ponieważ jest ściśle związana z dobrostanem, ogólnym zatrudnieniem i udziałem w rynku pracy, a także z karierą zawodową i stanowiskami tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Dotyczy to różnych zadań i obowiązków w przedsiębiorstwach, administracji i podczas podejmowania decyzji politycznych.

4.2. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym stanowi większe wyzwanie dla kobiet niż dla mężczyzn, ponieważ to kobiety wykonują większą część nieodpłatnej pracy domowej i to na nich spoczywa większość obowiązków opiekuńczych. Według wskaźnika równouprawnienia płci⁽¹⁵⁾,⁽¹⁶⁾ od 2010 r. pogorszyły się wyniki UE w dziedzinie czasu, który jest miarą podziału prac domowych i obowiązków opiekuńczych. Znaczne różnice między państwami członkowskimi odzwierciedlają różnice w systemach krajowych i kulturze rodzinnej.

4.3. Pandemia zwiększyła presję wywieraną na rodziny pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dotyczy to w szczególności kobiet i matek samotnie wychowujących dzieci. Z kolei istnieją przesłanki, że ze względu na telepracę obojga rodziców mniejsze są różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o opiekę nad dziećmi⁽¹⁷⁾. Telepraca może na wiele sposobów przyczynić się do równouprawnienia płci, a lepsza koordynacja może przynieść wartość dodaną. EKES ostrzegł jednak również, że należy zapobiec sytuacji, w której telepraca jeszcze bardziej pogłębi nierówny podział pracy w domu między kobietami a mężczyznami⁽¹⁸⁾. Pandemia wpłynęła na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym kobiet na różnych stanowiskach, w tym przedsiębiorczyń, kierowniczek i pracownic. Nie należy zapominać, że kobiety często mają inne poczucie odpowiedzialności i obowiązku, jeśli chodzi o opiekę nad innymi.

4.4. Szereg czynników związanych z równością płci zależy od krajowej infrastruktury społecznej, która odgrywa ważną rolę w zapewnieniu większego udziału w rynku pracy i lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Najbardziej oczywiste systemy to system opieki, urlop rodzicielski, system szkolnictwa i środki na rzecz zatrudnienia.

4.5. EKES przypomina tu swe wcześniejsze sugestie⁽¹⁹⁾, że państwa członkowskie powinny wdrożyć dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w sposób ambitny, skuteczny i terminowy, aby zapewnić rodzinom odpowiednie i bardziej równościowe możliwości wyboru, w tym promować lepiej płatny urlop rodzicielski dla obojga rodziców. Jednocześnie wdrożenie dyrektywy musi także uwzględniać potrzeby przedsiębiorstw, a zwłaszcza MŚP.

4.6. EKES podkreśla potrzebę inwestowania przez państwa członkowskie w różnorodną infrastrukturę opieki, w tym opiekę nad dziećmi, opiekę pozaszkolną, opiekę nad osobami starszymi i nad osobami z niepełnosprawnościami, z myślą o zapewnieniu wszystkim dostępności i przystępności cenowej. Zachęca państwa członkowskie, by wraz z partnerami społecznymi opracowały odpowiednie instrumenty, które ułatwią rodzinom łatwy i skuteczny dostęp do usług pomocy i opieki.

4.7. Ponadto potrzebna jest zmiana nastawienia na wszystkich poziomach, aby poprawić równość płci w odniesieniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Kluczowe znaczenie ma tu ograniczenie i przełamanie stereotypowego myślenia w kategoriach ról rodzinnych, a także stosowanie praktyk w zakresie zatrudnienia, które sprzyjają osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym przez kobiety i mężczyzn.

5. Uwagi szczegółowe – kierowanie przedsiębiorstwami

5.1. Choć równouprawnienie płci i niedyskryminacja w miejscu pracy są gwarantowane przez prawodawstwo, równy udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu przedsiębiorstwami jest wspierany nie tylko przez zapewnienie równych szans, ale również przez szersze korzyści gospodarcze i społeczne, polegające na lepszych perspektywach, kreatywności i konkurencyjności⁽²⁰⁾. W interesie przedsiębiorstw leży wykorzystanie wyższego wykształcenia i talentów kobiet poprzez

⁽¹⁵⁾ EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>.

⁽¹⁶⁾ Eurofound.

⁽¹⁷⁾ Sevilla i Smith, 2020 r.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 13.

⁽¹⁹⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44.

⁽²⁰⁾ Zob. też Dz.U. C 318 z 23.12.2009, s. 15 i Dz.U. C 341 z 21.11.2013, s. 6.

wspieranie ich obecności w zarządach i na innych stanowiskach kierowniczych. W tym celu niezbędne jest właściwe rozumienie korzyści płynących z różnorodności, a także negatywnego wpływu, jaki na jednostki i na społeczeństwo wywiera hamowanie różnorodności we wszystkich dziedzinach.

5.2. Chociaż nadal jest wiele do zrobienia, największy postęp w UE według wskaźnika równouprawnienia płci odnotowano od 2010 r. w obszarze władzy, który odnosi się do postępów w dziedzinie podejmowania decyzji politycznych i gospodarczych. Najbardziej zauważalną poprawą było zwiększenie obecności kobiet w zarządach największych spółek giełdowych. Odpowiada to za większą część ogólnej poprawy wyniku tego wskaźnika ⁽²¹⁾.

5.3. Środki służące zwiększeniu udziału kobiet w zarządach różnią się w poszczególnych państwach członkowskich ⁽²²⁾ i istnieją wyraźne różnice pod względem obecnej sytuacji i odnotowywanych wraz z upływem czasu postępów. Niektóre państwa przyjęły obowiązkowe kwoty krajowe dla dużych spółek notowanych na rynku regulowanym, przy czym kwoty te wahają się od 25 do 40 % ⁽²³⁾. Z drugiej strony szereg państw członkowskich przekracza średnią UE lub poczyniło znaczne postępy bez kwot, korzystając z samoregulacji. We Francji ponad 40 % członków zarządów to kobiety, a w ośmiu państwach odsetek ten przekracza jedną trzecią. Jednocześnie w niektórych państwach członkowskich jest niższy niż 10 %. Średnia dla UE wynosi około 30 %.

5.4. Różnice dotyczą także poszczególnych przedsiębiorstw. Chociaż czołowe firmy odnotowały znaczne postępy, to zmiany są mniej widoczne w dolnej części rankingu przedsiębiorstw ⁽²⁴⁾. Warto również odnotować, że chociaż członkinie i członkowie zarządów są często osobami zarządzającymi, kraje, które osiągają najlepsze wyniki pod względem udziału kobiet zajmujących stanowiska dyrektorek generalnych w dużych przedsiębiorstwach, nie pokrywają się z państwami osiągającymi najlepsze wyniki pod względem liczby członkiń w zarządach przedsiębiorstw ⁽²⁵⁾.

5.5. Różnice między państwami członkowskimi nie mają jednego wyjaśnienia. Nie jest to zaskakujące, albowiem różnorodne krajowe tradycje i kultura odgrywają istotną rolę w kierunku rozwoju równouprawnienia płci. Wspieranie pozytywnych zmian, dzielenie się najlepszymi praktykami i wyciąganie wniosków z doświadczeń innych podmiotów mają ogromne znaczenie.

5.6. EKES przywołuje również swoje wnioski i zalecenia w tej sprawie ⁽²⁶⁾ i z zadowoleniem przyjmuje porozumienie polityczne osiągnięte niedawno przez Parlament Europejski i Radę w kwestii dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, zaproponowanej przez Komisję w 2012 r. Komitet zachęca instytucje UE do szybkiego i skutecznego wprowadzenia tego porozumienia w życie. Państwa członkowskie, gdy konsultują się z partnerami społecznymi, są na najlepszej pozycji, by podjąć decyzję w sprawie najlepszych i najodpowiedniejszych praktycznych środków mających na celu zwiększenie udziału kobiet w zarządach, mając na uwadze, że to właściciele spółki określają skład zarządu.

5.7. EKES uważa, że ważne jest promowanie przywództwa kobiet za pomocą wspólnych programów dla liderki i kandydatek na stanowiska w zarządzie i na wyższe stanowiska kierownicze, a także poprzez indywidualne szkolenia i mentoring ⁽²⁷⁾. Zachęca przedsiębiorstwa do inwestowania w takie programy, które mogłyby być również wspierane ze środków UE. Awansowi kobiet na stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach powinny towarzyszyć płace równe płacom mężczyźn zajmujących takie same stanowiska, zgodnie z zasadą równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć, którą EKES w pełni popiera.

⁽²¹⁾ EIGE Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020 [Dane statystyczne EIGE: równowaga płci w zarządach spółek].

⁽²²⁾ EIGE.

⁽²³⁾ <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>.

⁽²⁴⁾ Europejskie kobiety w zarządach, <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>.

⁽²⁵⁾ Różne źródła połączone przez Fińską Izbę Handlową, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>.

⁽²⁶⁾ Dz.U. C 133 z 9.5.2013, s. 68.

⁽²⁷⁾ Doskonałym przykładem są programy szkoleń i wsparcia oferowane przez WKÖ – https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html.

6. Uwagi szczegółowe – przedsiębiorczość

6.1. Wspierając przedsiębiorczość, należy w pełni wykorzystywać potencjał kreatywności i zdolności kobiet. Przedsiębiorczynie wykazały się również siłą i odpornością w obliczu kryzysu i chaosu ⁽²⁸⁾.

6.2. Przedsiębiorczynie ogromnie odczuły wpływ pandemii i obciążenie nieproporcjonalnym rozłożeniem obowiązków opiekuńczych spotęgowane jeszcze brakiem usług opieki nad dziećmi i ograniczeniami w przemieszczaniu się. Wiele z nich zdołało jednak wykorzystać nowy kontekst biznesowy na swoją korzyść i zainspirować innych, zwłaszcza inne kobiety, do rozpoczęcia własnej działalności. Niesie to ze sobą pozytywne skutki, takie jak tworzenie miejsc pracy i wynikająca z tego poprawa dobrobytu.

6.3. Europa ma jeden z najniższych wskaźników przedsiębiorczości kobiet w porównaniu z innymi częściami świata (5,7 % wobec średniej światowej wynoszącej 11 %). Jednym z powodów jest to, że kobiety w krajach europejskich mają więcej innych możliwości zatrudnienia w porównaniu z resztą świata. Niemniej niedobór miejsc pracy był nadal najczęstszym powodem zakładania przedsiębiorstw typu start-up, zwłaszcza przez kobiety ⁽²⁹⁾.

6.4. Dostęp do finansowania jest warunkiem przedsiębiorczości i należy zapewnić równy dostęp zarówno do finansowania prywatnego, jak i publicznego. EKES wzywa do oceny kryteriów uzyskiwania odpowiedniego finansowania, takiego jak z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, aby promować równość w przedsiębiorczości, a także zachęcać do inwestowania w projekty zwiększające równouprawnienie płci, w tym dotyczące infrastruktury cyfrowej i infrastruktury opieki.

6.5. Kobiety w Europie znacznie częściej zatrudniają mniej osób (od 1 do 5) – jeżeli prowadzą przedsiębiorstwo – lub prowadzą działalność na własny rachunek. Przedsiębiorstwami kierują częściej kobiety ze starszych grup wiekowych. Chociaż kobiety są przeciętnie świetnie wykształcone i postrzegają przedsiębiorczość jako atrakcyjną opcję, uznają, że mają słaby zmysł przedsiębiorczy, jeśli chodzi o dostrzeganie nowych możliwości biznesowych, posiadanie umiejętności niezbędnych do rozpoczęcia działalności gospodarczej. Łatwiej zniechęcają się też możliwością niepowodzenia ⁽³⁰⁾.

6.6. Tego rodzaju myślenie ma przyczyny kulturowe, lecz także wynika z problemów związanych z łączeniem potrzeb zawodowych i rodzinnych. W związku z tym przedsiębiorczynie mogą trzymać się pewnych sektorów i niechętnie rozwijać swoją działalność. Aby zachęcić kobiety do przedsiębiorczości, należy wspierać je w przewyżnianiu tego rodzaju przekonań i eliminować czynniki ograniczające ⁽³¹⁾. Zgodnie z Programem lepszego stanowienia prawa, który jest czołową strategią UE zapewniającą ogólnie jak najskuteczniejszą i najwydajniejszą realizację celów postawionych przed prawodawstwem UE, można zapewnić dalsze zachęty za pomocą środków upraszczających procedury administracyjne i obniżających koszty przestrzegania przepisów, bez obniżania poziomu ochrony określonego w odpowiednich przepisach ⁽³²⁾.

7. Uwagi szczegółowe – uchodźczynie z Ukrainy

7.1. Rosyjska inwazja na Ukrainę spowodowała bezprecedensowy kryzys humanitarny, w tym napływ setek tysięcy uchodźców ubiegających się o azyl – głównie kobiet i dzieci – do państw członkowskich UE. Wszystkie państwa członkowskie, wspierane przez społeczeństwo obywatelskie, dokładają wszelkich starań, aby zapewnić uchodźcom opiekę i zakwaterowanie oraz integrację na rynku pracy, ale istnieje wiele wyzwań, które wymagają lepiej skoordynowanych rozwiązań ⁽³³⁾.

7.2. Ponieważ większość uchodźców to kobiety z dziećmi, dostęp do usług opieki społecznej, żłobków, przedszkoli i szkół stanowi kluczowe wąskie gardło, które uniemożliwia kobietom integrację na rynku pracy. Ponadto główne elementy integracji to pokonanie bariery językowej, uznawanie wykształcenia i kwalifikacji uchodźczyń i uchodźców oraz szybkie przekwalifikowywanie i podnoszenie kwalifikacji. Jednym z narzędzi potrzebnych do rozwiązania tego problemu jest także zapewnienie niezbędnych środków do pracy na odległość, takich jak łączność internetowa i odpowiedni sprzęt.

⁽²⁸⁾ *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis* [Przedsiębiorczość kobiet 2020/21: prosperowanie przez kryzys]. Opublikowane przez Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

⁽²⁹⁾ Tamże.

⁽³⁰⁾ Global Entrepreneurship Monitor.

⁽³¹⁾ Zob. też Dz.U. C 299 z 4.10.2012, s. 24.

⁽³²⁾ *SME focus – Long-term strategy for the European industrial future* [Ukierunkowanie na MŚP – długoterminowa strategia na rzecz przyszłości przemysłu europejskiego], Departament Tematyczny ds. Polityki Gospodarczej, Naukowej i Jakości Życia, Dyrekcja Generalna Parlamentu Europejskiego ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, autor: Stephanus Johannes SMIT, PE 648.776, kwiecień 2020 r.

⁽³³⁾ W oparciu o sugestie zawarte w Dz.U. C 242 z 23.7.2015, s. 9.

7.3. EKES wzywa państwa członkowskie do przyjęcia bardziej skoordynowanego podejścia podczas wdrażania odnośnych wytycznych: *Policy guidance on supporting the inclusion of Ukrainian refugees in education: considerations, key principles and practices* ⁽³⁴⁾ [Wytyczne polityczne dotyczące wspierania włączenia uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy w edukację: okoliczności, kluczowe zasady i praktyki]. EKES zachęca również KE do wykorzystania wszystkich potencjalnych możliwości finansowania, zwłaszcza w odniesieniu do państw członkowskich przyjmujących ogromną liczbę uchodźców.

7.4. Kobiety podczas wojny i uciekające przed konfliktami są bardziej narażone na wykorzystywanie seksualne i niegodziwe traktowanie w celach seksualnych. Gwałt często staje się narzędziem wojny. Dla ukraińskich uchodźczyń, a w szczególności dla ofiar gwałtu, kluczowe znaczenie ma dostęp do usług w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego, w tym środków antykoncepcyjnych, antykoncepcji awaryjnej, bezpiecznej opieki aborcyjnej i opieki psychologicznej z zakresu stresu pourazowego. Kobiety nigdy nie powinny być zmuszane do kontynuowania niechcianej ciąży. Brak tych usług w państwach członkowskich nigdy nie powinien być powodem powstrzymującym kobiety przed opuszczeniem niebezpiecznego kraju. Wszystkie państwa członkowskie muszą zapewnić wszystkim uchodźczyniom dostęp do tych usług. Ogólnie rzecz biorąc, należy proaktywnie oferować opiekę dotyczącą stresu pourazowego wszystkim uchodźczyniom i uchodźcom, w przeciwnym razie tworzy się podatny grunt dla przyszłych konfliktów i negatywnych emocji, które oznaczają ogromne koszty dla państw! W tym obszarze pilnie potrzebne są niskoprogowe i hybrydowe oferty wsparcia, a finansowanie takich start-upów musi być konsekwentnie wspierane.

7.5. Kolejną kwestią, którą należy się zająć, jest status szczepień uchodźców, zwłaszcza dzieci. Ponieważ UE posiada dobrze rozwinięte programy szczepień dla dzieci, wyeliminowano wiele niebezpiecznych chorób, takich jak poliomyelitis, ospa prawdziwa, niektóre rodzaje zapalenia wątroby itp. Aby utrzymać ten stan, państwa członkowskie muszą zmobilizować swoje systemy opieki zdrowotnej, a wytyczne na szczeblu UE będą bardzo pomocne w tym procesie. Dodatkowe komplikacje wynikają z faktu, że w wielu państwach członkowskich dostęp do opieki społecznej, np. przedszkola lub szkoły, jest uwarunkowany ukończeniem cyklu szczepień.

7.6. W późniejszym okresie odbudowa Ukrainy powinna stworzyć możliwość zwiększenia równouprawnienia płci wśród Ukrainek i Ukraińców, m.in. poprzez rozwój edukacji, opieki zdrowotnej, infrastruktury społecznej i cyfrowej.

Bruksela, dnia 13 lipca 2022 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽³⁴⁾ <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>.

ZAŁĄCZNIK

Następująca poprawka, która uzyskała poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, została odrzucona w trakcie debaty (art. 43 ust. 2 regulaminu wewnętrznego):

POPRAWKA 1**Zgłoszona przez:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/731 Równouprawnienie płci**Punkt 3.5**

Zmienić

Opinia sekcji	Poprawka
<p>Chociaż uczestnictwo kobiet w rynku pracy wzrosło w ostatnim dziesięcioleciu, nadal istnieje wyraźna segregacja według płci ⁽¹⁾. Utrzymują się nierówności w dostępie do edukacji i możliwości gospodarczych dla kobiet, chociaż Europa ma najniższe wskaźniki nierówności – z pewnymi różnicami między Europą Zachodnią i Wschodnią – w porównaniu z innymi częściami świata ⁽²⁾. EKES wzywa również do podjęcia natychmiastowych działań w celu wyeliminowania luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami we wszystkich obszarach i sektorach, zwłaszcza poprzez wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń ⁽³⁾, a także podkreśla, że luka płacowa pogłębia lukę emerytalną, która w szczególnym stopniu uderza w kobiety.</p> <p>Ponadto kontekst kulturowy i tradycyjne stereotypy wywierają wpływ na wybory zawodowe kobiet. Znacznie więcej kobiet niż mężczyzn pracuje na przykład w sektorze edukacji, opieki, opieki zdrowotnej i społecznej, podczas gdy w sektorach takich jak budownictwo i przemysł ciężki znacznie więcej jest mężczyzn.</p> <p>⁽¹⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE). ⁽²⁾ Wskaźnik nierówności płci. ⁽³⁾ SOC/678.</p>	<p>Chociaż uczestnictwo kobiet w rynku pracy wzrosło w ostatnim dziesięcioleciu, nadal istnieje wyraźna segregacja według płci ⁽¹⁾. Utrzymują się nierówności w dostępie do edukacji i możliwości gospodarczych dla kobiet, chociaż Europa ma najniższe wskaźniki nierówności – z pewnymi różnicami między Europą Zachodnią i Wschodnią – w porównaniu z innymi częściami świata ⁽²⁾. EKES wzywa również do podjęcia natychmiastowych działań w celu wyeliminowania luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami we wszystkich obszarach i sektorach, zwłaszcza poprzez propagowanie środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń ⁽³⁾, a także podkreśla, że luka płacowa pogłębia lukę emerytalną, która w szczególnym stopniu uderza w kobiety.</p> <p>Ponadto kontekst kulturowy i tradycyjne stereotypy wywierają wpływ na wybory zawodowe kobiet. Znacznie więcej kobiet niż mężczyzn pracuje na przykład w sektorze edukacji, opieki, opieki zdrowotnej i społecznej, podczas gdy w sektorach takich jak budownictwo i przemysł ciężki znacznie więcej jest mężczyzn.</p> <p>⁽¹⁾ Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE). ⁽²⁾ Wskaźnik nierówności płci. ⁽³⁾ SOC/678.</p>

Wynik głosowania:

Za: 93

Przeciw: 114

Wstrzymało się: 12
