

SL

SL

SL



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 27.2.2009
COM(2009) 77 konč.

**POROČILO KOMISIJE SVETU, EVROPSKEMU PARLAMENTU, EKONOMSKO-
SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

Enakost žensk in moških – 2009

{SEC(2009) 165}

KAZALO

1.	Uvod.....	3
2.	Glavni razvojni dosežki.....	4
2.1.	Razlike med ženskami in moškimi	4
2.2.	Razvoj dogodkov na političnem in zakonodajnem področju.....	6
3.	Izzivi in politične usmeritve.....	7
3.1.	Spodbujanje večjega ravnovesja med spoloma pri delitvi zasebnih in družinskih obveznosti	8
3.2.	Odpravljanje stereotipnih predstav, da bi ženske in moški lahko v celoti izkoristili svoje sposobnosti	9
3.3.	Spodbujanje enakopravnosti žensk in moških pri zasedanju položajev, na katerih se sprejemajo odločitve	9
3.4.	Doseganje večje ozaveščenosti in boljšega razumevanja enakosti spolov	10
4.	Zaključki	10

1. UVOD

Na zahtevo Evropskega sveta Evropska komisija vsako leto poroča o napredku pri doseganju enakosti spolov ter predstavi izzive in prednostne naloge za prihodnost. Leto 2008 je bilo razpolovišče za izvajanje Načrta za enakost žensk in moških, ki potrjuje zavezo Komisije za spodbujanje enakosti spolov. Države članice so to zavezo izrazile v Evropskem paktu za enakost spolov. Skupna prizadevanja so dala pozitivne rezultate, zlasti v zvezi z zaposlovanjem žensk, vendar pa je splošen napredek na večini področij še vedno prepočasen, enakost spolov pa nikakor še ni dosežena. Več žensk se je vključilo v trg dela, tako da so lizbonski cilji postali dosegljivi, vendar pa kakovost („boljša“ delovna mesta) ne dosega količinskega cilja („več delovnih mest“). Še vedno je več žensk kot moških zaposlenih za krajši delovni čas od polnega, prevladujejo v manj cenjenih poklicih in sektorjih, v povprečju so slabše plačane kot moški in zasedajo manj odgovornih delovnih mest.

To poročilo se sprejema v obdobju upočasnjene gospodarske rasti¹, povezane s finančno krizo, z negativnimi posledicami za rast in zaposlovanje v EU. Za spopad z gospodarskim upadom bo bolj kot kdaj koli do zdaj pomembno vlagati v človeški kapital in družbeno infrastrukturo ter tako omogočiti ženskam in moškim, da bodo izkoriščali vse svoje zmogljivosti. V prenovljeni socialni agendi² je Komisija utrdila zavezo za odpiranje več in boljših delovnih mest v okviru evropske strategije za zaposlovanje in rast. Enakost spolov je ključni dejavnik za uspeh te strategije ter nujen prispevek pri odzivanju na pomanjkanje delovne sile in potrebah po novih spretnostih³. Danes je v EU skoraj 60 % vseh univerzitetnih diplomantov žensk, toda njihov odstotek na področju naravoslovja in tehnike ostaja nizek. Še vedno pa obstajajo ovire, ki ženskam preprečujejo izrabo vseh njihovih zmogljivosti in zaposlitev na delovnih mestih in položajih, za katere so usposobljene. Ena od glavnih ovir za zaposlovanje in poklicno napredovanje žensk je težava z usklajevanjem zaposlitve in družinskega življenja. Izbiro študija in poklicne poti žensk in moških omejujejo tudi trdovratne stereotipne predstave v zvezi s spolom, kar vodi do ločevanja trgov dela glede na spol. Poleg tega bo upočasnitev gospodarske rasti bolj prizadela ženske kot moške, ker so ženske pogosteje zaposlene na negotovih delovnih mestih.

To poročilo obravnava izzive in rešitve politik, ki bi odpravile ovire za celovito sodelovanje žensk in moških na trgu dela. Obravnava tudi pomen izravnave neravnovesja med sporoma pri odločanju, zlasti ker bo leto 2009 pripeljalo do velikih sprememb v sestavi struktur odločanja na ravni EU, vključno z Evropskim parlamentom in Komisijo. Čeprav se je položaj zaradi upočasnitve gospodarske rasti spremenil, pa je pomembno še naprej krepiti politike enakosti spolov. Desetletja skupnih prizadevanj niso samo izboljšala položaja in pravic žensk, ampak tudi okrepila gospodarski in družbeni razvoj naših družb.

¹ COM(2008) 800.

² COM(2008) 412.

³ COM(2008) 868.

2. GLAVNI RAZVOJNI DOSEŽKI

2.1. Razlike med ženskami in moškimi

Enakost žensk in moških ni sama sebi namen, ampak pogoj za doseganje splošnih ciljev EU rasti, zaposlovanja in socialne kohezije. Večje sodelovanje žensk na trgu dela jim zagotavlja materialno neodvisnost ter pomembno prispeva h gospodarskemu razvoju in trajnosti sistemov socialne zaščite. Ker je več žensk zaposlenih na negotovih delovnih mestih po pogodbah za krajši čas, je bolj verjetno, da bo zaradi upada gospodarstva prizadet njihov položaj na trgu dela. Bistveno je prizadevanje za integracijo načela enakosti spolov v politiko zaposlovanja in socialno politiko, vključno z ureditvijo prožne varnosti, njena okrepitev ter nadaljevanje prizadevanj za odpravo ovir za celovito sodelovanje žensk in moških na trgu dela.

Zaposlenost žensk v EU se približuje lizbonskemu cilju, v skladu s katerim naj bi do leta 2010 dosegla 60 %, saj se je zvišala od 51,1 % v letu 1997 na 58,3 % v letu 2007. Vendar pa obstajajo velike razlike med državami članicami. Številke se gibljejo od 36,9 % do 73,2 %. Povprečna razlika med stopnjami zaposlenosti žensk in moških se zmanjšuje in se je znižala od 17,1 odstotne točke v letu 2000 na 14,2 odstotne točke v letu 2007. Toda če primerjamo **stopnjo zaposlenosti žensk in moških z otroki**, mlajšimi od 12 let, za katere skrbijo, vidimo, da se ta razlika med spoloma skoraj podvoji. Stopnja zaposlenosti žensk se zniža za 12,4 točke, če imajo otroke, stopnja zaposlenosti moških z otroki pa se zviša za 7,3 točke, kar odraža razlike v prevzemanju odgovornosti pri skrbi za otroke ter pomanjkanje možnosti za otroško varstvo in politik za uravnoteženje zaposlitve in zasebnega življenja.

Leta 2007 je bilo 31,2 % žensk zaposlenih za **krajši delovni čas** od polnega, kar je štirikrat več kot moških. Čeprav lahko zaposlitev za krajši delovni čas in drugi prilagodljivi načini dela odražajo osebno izbiro, pa se zaradi **neenake obremenitve z gospodinjstvom in družinskimi obveznostmi** za take ureditve odloča več žensk kot moških. V EU več kot 6 milijonov žensk v starosti od 25 do 49 let zatrjuje, da so se zaradi družinskih obveznosti prisiljene zaposliti s krajšim delovnim časom od polnega⁴.

Boljše usklajevanje dela in zasebnega življenja za ženske in moške je bistveno ne samo za doseganje enakosti spolov, ampak tudi za doseganje lizbonskih ciljev. Zagotovitev dosegljivega in kakovostnega otroškega varstva je nujno, da se obema staršema omogoči združevanje dela z družinskim življenjem. Pri doseganju ciljev, ki so jih države članice opredelile za razvoj otroškega varstva, tj. barcelonskih ciljev⁵, je treba še veliko narediti, da bi dosegli zadovoljivo raven varstva, zlasti za otroke do treh let starosti. Politike usklajevanja so pomembne tudi za obravnavanje demografskih izzivov. Države članice z najvišjimi stopnjami rodnosti so tiste, ki so naredile največ za izboljšanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem staršev ter imajo visoko stopnjo zaposlenosti žensk.

⁴ Eurostat, Raziskava o delovni sili, 2006.

⁵ Marca 2002 je Evropski svet na zasedanju v Barceloni države članice pozval, naj „odpravijo ovire, ki ženske odvračajo od udeležbe na trgu dela, ter si ob upoštevanju povpraševanja po otroškem varstvu in v skladu z nacionalnimi vzorci njegovega zagotavljanja prizadevajo, da bi do leta 2010 zagotovile otroško varstvo za najmanj 90 % predšolskih otrok v starosti od 3 let do začetka šolske obveznosti ter za najmanj 33 % otrok, mlajših od treh let“.

Ženske so dosegle napredek tudi v **izobraževanju**. Leta 2006 je bilo v EU 58,9 % žensk med univerzitetnimi diplomanti (56,7 % leta 2004). Vendar pa se razlike med spoloma ohranjajo pri študijskih področjih, zlasti pri tehniških vedah (18 % diplomantov ženskega spola) in računalništvu (20 %), medtem ko ženske prevladujejo pri študiju poslovanja, uprave in prava (60 %). Ženske še vedno zaostajajo za moškimi pri uporabi novih tehnologij in imajo težave pri zaposlovanju na bolj specializiranih delovnih mestih, povezanih z IKT.

Visoka stopnja izobrazbe žensk ne ustreza povsem položajem, ki jih zasedajo na trgu dela. Ženske so zaposlene predvsem v „feminiziranih“ sektorjih in poklicih ter ostajajo na nižjih delovnih mestih z manjšo možnostjo dostopa do višjih položajev. **Poklicno in sektorsko ločevanje** je v večini držav članic ostalo skoraj nespremenjeno, kar nakazuje, da se je zaposlenost žensk povečala v sektorjih, v katerih ženske že prevladujejo. Boljša uravnoteženost med spoloma na študijskih področjih in pri poklicih bi lahko pripomogla k izpolnjevanju potreb po kvalifikacijah in na trgu dela v prihodnosti.

Ena od posledic ločevanja med spoloma na trgu dela je trdovratna **razlika v plačah** (povprečno 17,4 % v EU⁶) med spoloma, ki je deloma posledica tega, da je večina žensk zaposlenih na manj cenjenih delovnih mestih in položajih od tistih, ki jih zasedajo moški. Ker ženske pogosteje delajo s krajšim delovnim časom od polnega in zaradi družine prekinejo svojo poklicno pot, pogosteje občutijo negativne posledice pri plači, poklicnem napredovanju in pridobljenih pravicah iz pokojninskega zavarovanja. To vpliva tudi na nevarnost, da bodo zapadle v revščino, zlasti pri starših samohranilcih, ki so v večini primerov ženske (stopnja tveganja revščine je 32 %), in ženske, starejše od 65 let (stopnja tveganja revščine je 21 %, tj. 5 točk več kot za moške). Ženske so tudi bolj ogrožene v obdobjih rastoče brezposelnosti, ker so pogosteje kot moški zaposlene za določen čas (15 % v primerjavi s 13,9 %).

Kljub temu da je vse več žensk visoko usposobljenih in da se vključenost žensk v trg dela povečuje, pa so moški še vedno veliko številnejši na odgovornih položajih v politiki in poslovnem svetu, zlasti na najvišji ravni. Število **ženskih poslovodnih delavcev**⁷ v EU je v zadnjih letih ostalo nespremenjeno in v povprečju znaša 30 %, v večini držav članic pa so številke še nižje. V EU znaša delež žensk na direktorskih položajih v upravnih odborih najuspešnejših podjetij 3 %, medtem ko je eden od desetih članov upravnih odborov v podjetjih ženskega spola. V EU ni nobeden od guvernerjev nacionalnih centralnih bank ženskega spola, med člani najvišjih organov odločanja v teh institucijah pa je le 16 % žensk. To je paradoks, saj poslovne in upravne vede ter pravo študira več študentk kot študentov.

V politiki je v večini držav članic v zadnjem desetletju prišlo do pozitivnih sprememb, vendar pa je napredek počasen, številke nasploh pa ostajajo nizke. Povprečen delež **poslank v nacionalnih parlamentih** se je od leta 1997 do 2008 zvišal s 16 % na 24 %, vendar pa se številke po državah gibljejo od 9 % do 46 %. V enajstih državah članicah so višje od 30 %, kar šteje za najnižjo raven, da bi ženske

⁶ Eurostat, 2007 (podatek temelji na novem usklajenem viru EU) – glej prilogo s statističnimi podatki v SEC(2009) XXX.

⁷ Direktorji ter vodilni in vodstveni delavci manjših podjetij.

lahko pomembno vplivale na politiko. V nacionalnih vladah je eden od štirih **ministrov** ženskega spola, vendar pa so med državami članicami razlike, in sicer je razpon od nič do 60 % ministric. Majhen napredek je bil dosežen v **evropskih institucijah**, vendar pa je na najvišjih položajih še vedno premalo žensk. Samo tri od desetih poslancev v Evropskem parlamentu so ženske.

2.2. Razvoj dogodkov na političnem in zakonodajnem področju

Ena od najpomembnejših pobud za doseganje enakosti spolov v letu 2008 je bilo sprejetje različnih ukrepov Evropske komisije, namenjenih podpori za boljšo **uravnoveženost poklicnega in zasebnega življenja**⁸. Eden od predlogov se nanaša na spremembo Direktive 92/85/EGS o varstvu materinstva⁹. Glavne predlagane spremembe vključujejo podaljšanje najkrajšega porodniškega dopusta s 14 na 18 tednov praviloma brez izgube dohodka. Komisija je predlagala tudi razširitev določb Direktive 86/613/EGS¹⁰ za samozaposlene in „pomagajoče zakonce“ v družinskih podjetjih. Poročilo Komisije¹¹ preverja napredek pri zagotavljanju otroškega varstva v državah članicah in ugotavlja, da večina držav članic do leta 2010 ne bo dosegla barcelonskih ciljev.

Po dvostopenjskem posvetovanju, ki ga je uvedla Komisija, so **socialni partnerji začeli pogajanja o drugih dopustih iz družinskih razlogov** poleg porodniškega. Sodelovanje med državami članicami se je nadaljevalo v **Evropski zvezi za družino**, ki zagotavlja mesto za razpravo na ravni EU med državami članicami o družinskih politikah in vprašanih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Večina držav članic se zaveda pomena politik usklajevanja za obravnavanje gospodarskih in demografskih izzivov. Uvedenih je bilo več ukrepov, vključno z bolj dosegljivim otroškim varstvom (Nemčija, Združeno kraljestvo in Nizozemska), boljše ureditve dopusta predvsem za očete (Švedska, Nemčija, Grčija, Litva in Španija) ter ozaveščanje o vlogi očetov (Slovenija).

Komisija je nadaljevala zbiranje primerljivih podatkov na ravni EU o ženskah in moških v odločanju, nedavno poročilo pa je potrdilo, da so ženske kljub napredku še vedno veliko slabše zastopane¹². Več držav članic je izvedlo ukrepe za spodbujanje ravnovesja med spoloma na vodilnih položajih (npr. Španija, Finska, Francija, Portugalska, Avstrija, Danska, Poljska in Ciper). Leta 2008 je bila uvedena **mreža EU za spodbujanje žensk na položajih, na katerih se sprejemajo gospodarske in politične odločitve**, da se zagotovi prostor za izmenjavo dobre prakse med obstoječimi mrežami na ravni EU.

Enakopravno sodelovanje žensk in moških v političnem odločanju je bila prednostna naloga med slovenskim predsedovanjem kot del nadaljevanja pekinških izhodišč za ukrepanje. Junija 2008 je Svet ministrov sprejel sklepe o ženskah v političnem odločanju in o odpravi **stereotipnih predstav o spolih** v družbi. To je bila prednostna tema skupnega programa predsedovanja tria (Nemčije, Portugalske in Slovenije). Konec leta 2007 je Komisija sprožila pobudo za usposabljanje in

⁸ COM(2008) 635.

⁹ COM(2008) 637.

¹⁰ COM(2008) 636.

¹¹ COM(2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

ozaveščanje, namenjeno obveščanju podjetij, zlasti malih in srednjih, o koristih, ki jih prinaša odpravljanje stereotipnih predstav o spolih. Izvaja tudi kampanjo za pritegnitev mladih deklet in ostajanje žensk v poklicih, povezanih z IKT.

Zakonodaja EU o **enaki obravnavi** žensk in moških prav tako prispeva k napredku na tem področju. Leta 2008 je Komisija pazljivo spremljala izvajanje direktiv 2002/73/ES¹³ in 2004/113/ES¹⁴ ter naredila potrebne korake, da je preverila, ali sta bili ti direktivi v državah članicah pravočasno in pravilno preneseni. Komisija je zoper nekatere države članice uvedla postopek za ugotavljanje kršitev zaradi nepravilnega prenosa Direktive 2002/73/ES. 20 postopkov še ni zaključenih. Zoper dvanajst držav članic, ki niso poročale o ukrepih za prenos Direktive 2004/113/ES, so bili uvedeni postopki za ugotavljanje kršitev, od katerih jih konec leta 2008 sedem še ni bilo zaključenih.

Komisija prav tako preverja ustreznost veljavne zakonodaje EU o **enakem plačilu**, da bi se v skladu s sporočilom iz leta 2007¹⁵ lotila razlik med plačami žensk in moških, in je sprožila kampanjo za ozaveščanje o tem problemu. Več držav članic je obravnavalo razlike med plačami žensk in moških s posebnimi pobudami, npr. Združeno kraljestvo (obveznost zagotavljanja enakosti žensk in moških za javne organe ter komisija za ženske in zaposlovanje), Francija (vključitev v pogajanja o plačah na ravni socialnih partnerjev), Finska (nacionalna strategija za enako plačilo), Švedska (obvezen letni akcijski načrt za enako plačilo za vsa podjetja z vsaj desetimi zaposlenimi) in Belgija (letno poročanje in uvedba sistemov ocenjevanja dela, ki si prizadeva za enakost spolov).

Ustanavlja se **Evropski inštitut za enakost spolov**. Ko bo ustanovljen in bo začel delovati, bo dajal novo tehnično pomoč institucijam Skupnosti in državam članicam.

3. IZZIVI IN POLITIČNE USMERITVE

Splošen izziv je najti učinkovite in trajnostne odgovore na upočasnjeno gospodarsko rast ter zmanjšati različne kratkoročne in dolgoročne posledice, vključno s tistimi za trg dela. Od uvedbe lizbonske strategije je bilo zaposlovanje žensk glavna gonilna sila za trg dela EU. Zato je treba problematiko enakosti spolov vključiti v odgovore na te izzive, ker so lahko posledice za ženske drugačne kot za moške. Politike za enakost spolov so se pokazale kot učinkovit odgovor na te izzive, države članice pa bi morale še naprej vlagati v boljšo uporabo usposobljenosti in virov žensk in moških, vključno s krepitvijo elementa enakosti spolov v politikah prožne varnosti.

Trdovratne razlike med spoloma potrjujejo pomen odpravljanja ovir za celovito vključevanje žensk na trg dela. Pomembno je boriti se proti trdno zakoreninjenim stereotipnim predstavam o spolih, ki oblikujejo vlogo žensk in moških v družbi ter vplivajo na neravnovesje med spoloma pri plačnem in neplačnem delu. Neenaka

¹³ Direktiva 2002/73/ES o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev.

¹⁴ Direktiva Sveta 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi.

¹⁵ COM(2007) 424.

delitev družinskih obveznosti je lahko vzrok, da se ženske pogosteje kot moški odločijo za prilagodljive načine dela in prekinajo svojo poklicno pot, kar lahko negativno vpliva na njihov poklicni razvoj, dohodek, pravice iz pokojninskega zavarovanja in materialno neodvisnost. Zato morajo politike spodbujanja vključevanja žensk v trg dela temeljiti na integriranem pristopu, ki vključuje strategije za odpravljanje stereotipnih predstav o spolih in ukrepe za izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških.

Poleg opaznih in prikritih diskriminatornih postopkov in struktur ženske pri doseganju odgovornih in vodstvenih položajev ovirajo tudi stereotipne predstave o spolih ter težave pri doseganju ravnotežja med poklicnimi in družinskimi obveznostmi. Zato morajo biti politike za spodbujanje enakopravnega sodelovanja žensk in moških v postopkih odločanja ter pri doseganju položajev, na katerih se sprejemajo odločitve, večstranske in se morajo lotevati poglobljenih vzrokov problema. V nadaljevanju so navedena področja, na katerih je treba ukrepati.

3.1. Spodbujanje večjega ravnovesja med spoloma pri delitvi zasebnih in družinskih obveznosti

Politike usklajevanja so ključni odgovori na dolgoročne gospodarske in demografske izzive, zato jih je treba okrepiti, da bodo spodbujale rast. Za boljšo uravnoteženost poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške mora biti delež časa, porabljenega za plačano in neplačano delo, pravičnejše razdeljen. Ženske porabijo več časa za gospodinske in družinske obveznosti kot moški. Ukrepi usklajevanja morajo biti namenjeni tudi moškim, saj spodbujanje enakosti spolov pomeni spremembe in nove priložnosti za oba spola.

- Uvedba cenovno in drugače dostopnih ter kakovostnih storitev varstva za otroke in druge odvisne družinske člane bo večjemu številu žensk omogočila vstop in obstanek na trgu dela ter olajšala uravnoteženje poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške. V celoti je treba izkoristiti možnosti, ki jih za financiranje kakovostnih storitev ponujajo strukturni skladi in EKSRP¹⁶.
- Politike usklajevanja morajo ženskam in moškim omogočati individualno izbiro prilagodljivih načinov dela in dopustov. Ukrepi, kot je starševski dopust, lahko spodbudijo moške k enakopravnemu prevzemanju starševskih in drugih vzgojnih odgovornosti.
- Politike usklajevanja je treba izvajati na vseh ravneh delovnega okolja, tako da bo enakopravnejša izraba časa za ženske in moške postala merilo in bodo odnosi do potrebe ženski in moških po uravnoteženju poklicnega in družinskega življenja bolj uglaseni.
- Zakonodajalec bi moral naglo sprejeti predlog za revizijo dveh direktiv¹⁷ o porodniškem dopustu in pravicah samozaposlenih žensk, ker bi prispevali k izboljšanju ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem v EU.

¹⁶ Evropski kmetijski sklad za razvoj podeželja.

¹⁷ Glej opombe 8 – 10.

3.2. Odpravljanje stereotipnih predstav, da bi ženske in moški lahko v celoti izkoristili svoje sposobnosti

Stereotipne predstave o spolih so kulturni in družbeni odnosi do tradicionalnega videnja „moških“ in „ženskih“ vlog in funkcij, ki lahko vplivajo na njihovo izbiro študija in zaposlitve, kar lahko vodi do ločevanja trga dela glede na spol. Te predstave vplivajo na neenakopravno delitev delovnega časa, dohodka in družinskih obveznosti med ženske in moške. So tudi ovire za poklicno napredovanje žensk in njihovo zaposlovanje na položajih, na katerih se sprejemajo odločitve. Boj proti stereotipnim predstavam o spolih zato pomeni tudi odpravljanje osnovnega vzroka za trdovratne razlike med spoloma na trgu dela.

- Otroci in mladi potrebujejo nestereotipne ženske in moške vzornike v družbi. Diskriminatorno ravnanje in odnose je treba odstraniti iz izobraževalnih gradiv in metod, poučevanja ter poklicnega usmerjanja.
- Usposabljanje in ozaveščanje na delovnem mestu lahko odpravi predsodke o spolih in tako spremeni stereotipno kulturo na delovnem mestu v zvezi z vlogo in sposobnostmi žensk in moških, vključno z odnosom do žensk na vodilnih položajih.
- Sredstva javnega obveščanja, vključno z oglaševalskim sektorjem, je treba spodbujati k prikazovanju nestereotipnih podob in vsebin, zlasti o ženskah na položajih, na katerih se sprejemajo odločitve.

3.3. Spodbujanje enakopravnosti žensk in moških pri zasedanju položajev, na katerih se sprejemajo odločitve

Enakopravno sodelovanje žensk in moških v procesih odločanja je demokratična in gospodarska nujnost. V sedanjih gospodarskih razmerah je še toliko bolj pomembno, da se izkoristijo vse zmožnosti. To ni čas za zapravljane sposobnosti in ustvarjalnih zmogljivosti zaradi zastarelega gledanja na vlogo in vodstvene sposobnosti ženski in moških. Ugotovitve¹⁸ kažejo pozitivno razmerje med ženskami v poslovnih vrstah ter finančno in organizacijsko uspešnostjo. Naložbe v ravnovesje med spoloma v podjetjih in poslovanju lahko izboljšajo upravljanje družb in donosnost poslovanja.

- Za spodbujanje enakosti žensk in moških v odločanju sta potrebna trdnejša zaveza in partnerstvo na vseh ravneh: v vladi, regionalnih in lokalnih organih, političnih strankah, pri socialnih partnerjih, poslovnih delavcih, v kadrovske službah, NVO, izobraževalnih zavodih, sredstvih javnega obveščanja ter med ženskami in moškimi.
- Za uspeh bolj uravnoteženega sodelovanja pri odločanju so potrebne posebne politike in učinkoviti ukrepi, vključno z ukrepi za zagotavljanje enakopravnosti, načrti za enakopravnost, mentorstvom ter usmerjenim usposabljanjem, kadar je to primerno. Vsa imenovanja, postopki zaposlovanja, ocenjevanje delovne

¹⁸

Na primer poročilo podjetja Mc Kinsey *Women Matter* (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

uspešnosti in usposobljenosti, plače ter napredovanja morajo biti pregledni in nepristranski glede spola. Za boj proti diskriminaciji ter moralnemu in seksualnemu nadlegovanju je pomembno sistematično delo.

- Treba je izboljšati zbiranje, analizo in razpošiljanje primerljivih podatkov, obstoječih na ravni EU po spolu, da se zagotovi podpora spremljanju enakosti spolov v odločanju. Potrebne so kvantitativne in kvalitativne študije o rezultatih strategij, uvedenih v državah članicah, vključno z ukrepi za zagotavljanje enakopravnosti, kot so kvote. Treba bi bilo spodbujati izmenjavo in razširjanje dobre prakse, vključno z razvojem mrež za ženske na vodstvenih položajih.
- Volilni sistemi vplivajo na vključenost in zastopanost žensk. Politične stranke ter Evropski parlament in nacionalne parlamente je treba v skladu z njihovimi odgovornostmi spodbujati k sprejemanju posebnih ukrepov za vključitev večjega števila žensk in bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških na volilnih listah ter v predlogih za voljene funkcije.

3.4. Doseganje večje ozaveščenosti in boljšega razumevanja enakosti spolov

V zadnjih letih se je politična zaveza za enakost spolov povečala na ravni EU in držav članic. Vendar pa je treba to zavezo uresničiti in doseči napredek pri enakosti spolov v vseh državah članicah. Za to morajo vsi soudeleženci poznavati in razumeti dejavnike, ki vodijo do neenakosti med spoloma, ter mehanizme in orodja za njeno zmanjševanje. Nujno potrebni so ustrezni viri in strukture, zmogljivosti za integracijo načela enakosti spolov pa je treba izboljšati. Več in boljše sporazumevanje bi moralo privedi do ozaveščenosti ter večje prepoznavnosti in boljšega razumevanja vprašanja enakosti spolov na vseh družbenih ravneh.

- Z intenzivnejšim usposabljanjem in krepitvijo zmogljivosti vseh, ki so vključeni v oblikovanje politike, je treba okrepiti integracijo načela enakosti spolov in si prizadevati za učinkovitejšo uporabo tega orodja za integracijo vprašanja enakosti spolov v vse politike in ukrepe.
- To krepitev zmogljivosti bo podprl razvoj statistike in kazalnikov za prikazovanje podatkov po spolih na podlagi obstoječih podatkov, vključno z vključitvijo vprašanja enakosti spolov v analizo in spremljanje politik.
- Boljše poznavanje in razumevanje vprašanja enakosti spolov na vseh družbenih ravneh, h kateremu pripomore tudi sporazumevanje, bo povečalo ozaveščenost med udeleženci in javnostjo nasploh.

4. ZAKLJUČKI

To poročilo navaja glavni razvoj na področju enakosti med ženskami in moškimi v letu 2008 ter daje splošen pregled prihodnjih izzivov. V zvezi s tem je treba poudariti naslednje:

- pomen krepitve pozitivnih rezultatov v smislu politične zaveze za enakost spolov in zagotavljanja temeljnih načel in pravic vsem državljanom s pravilnim izvajanjem zakonodaje EU, vključno z direktivami 2002/73/ES o enakem

obravnavanju pri zaposlovanju, 2004/113/ES o enakem obravnavanju pri dostopu do blaga in storitev ter 2006/54/ES, s katero je bilo preoblikovanih sedem direktiv o enakem obravnavanju¹⁹;

- dva predloga za spremembo direktiv 92/85/EGS o materinskem varstvu in 86/613/EGS za samozaposlene delavce in „pomagajoče zakonce“ v družinskih podjetjih;
- začetek pogajanj socialnih partnerjev za sklenitev sporazuma o drugih dopustih iz družinskih razlogov;
- nadaljevanje prizadevanj za doseganje barcelonskih ciljev o zagotavljanju otroškega varstva ter razvoju drugih storitev za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja žensk in moških;
- podpora dejavnemu spodbujanju uravnotežene zastopanosti žensk in moških v volitvah za Evropski parlament leta 2009 ter imenovanje žensk na najvišje politične položaje v evropskih institucijah;

Glede na možen prispevek enakosti spolov k rasti, zaposlovanju in socialni koheziji Komisija vabi Evropski svet, naj spodbudi države članice k takojšnjemu odzivu na izzive iz tega poročila s ponovno potrditvijo njihove zaveze, da bodo skupaj s socialnimi partnerji in civilno družbo vprašanja enakosti spolov vključile v vsa področja politike.

¹⁹ Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano).