

Beijing + 15

Regional Review Meeting

2 i 3 de Novembre,
UNECE, Ginebra

DATA:	2 de novembre de 2009
CONTINGUT:	Inici de la reunió, elecció d'oficials, i aprovació de l'agenda.
PARTICIPANTS:	<ul style="list-style-type: none">· Delegacions dels diferents països, formades principalment per ministres i altres representants de ministeris d'Igualtat, i de Família.· Agències de Nacions Unides· ONG convidades

1. Obertura de la reunió per part del Sr. Kubis, Secretari Executiu de la Comissió Econòmica per Europa.
2. Elecció entre les delegacions nacionals de la persona que havia de presidir i conduir la reunió, i de la persona que havia d'exercir de secretari.
3. Aprovació de l'agenda de la reunió.

DATA:	2 de novembre de 2009
CONTINGUT:	Revisió del progrés dut a terme per part dels diferents països en relació amb la Plataforma per a l'Acció de Beijing.
PARTICIPANTS:	<ul style="list-style-type: none">· Delegacions dels diferents països, formades principalment per ministres i altres representants de ministeris d'Igualtat, i de Família.· Agències de Nacions Unides i ONG convidades

1. Introducció per part del Sr. Kubis, Secretari Executiu de la Comissió Econòmica per Europa, que és qui va presentant cadascun dels participats abans de la seva intervenció.
2. Cadascuna de les delegacions nacionals disposa d'uns minuts per explicar el que s'ha fet i el que hi ha pendent encara de fer als seus països en relació amb la Plataforma.
3. Com a resum, que agruparia les intervencions de la majoria de les delegacions, podríem esmentar:
 - a) Aspectes detectats com a prioritaris a la Regió Europea en aquests últims 5 anys:
 - Legislació relacionada amb violència de gènere.
 - Paper de la dona en l'economia, diferències entre les taxes d'ocupació masculina i femenina, i pobresa de les dones.
 - Mecanismes per a garantir la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones.
 - b) Aspectes on hi ha hagut un progrés considerable:
 - Participació de les dones en el mercat de treball.
 - Participació de les dones en la política a nivell local.
 - Creació o enfortiment de la legislació vers la violència de gènere.
 - Mecanismes a nivell nacional per a garantir la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones.

c) Reptes de futur més freqüentment esmentats:

- La implementació real de la legislació.
- Llocs de treball decents per a les dones.
- Diferències salarials.
- Esquemes de pensions adreçats a les dones que tenen cura d'infants, malalts i depenents.
- Situació de les dones immigrants.
- Persistència d'estereotips de gènere.
- Manca de dades estadístiques segregades per gènere.

DATA:	3 de novembre de 2009
CONTINGUT:	Polítiques econòmiques amb perspectiva de gènere en el context de la crisi econòmica.
PARTICIPANTS:	· Delegacions dels diferents països, formades principalment per ministres i altres representants de ministeris d'Igualtat, i de Família. · Agències de Nacions Unides i ONG convidades

1. Participació de:

- Sra. Pyke, Directora General d'Ocupació, Afers Socials i Igualtat en la Comissió Europea.
- Sra. Trenevskva, Consellera d'Igualtat al Ministeri de Treball i Polítiques Socials de Macedònia.
- Sra. Kisselyova, Presidenta de l'Institut Social Liberal d'Ucraïna.

2. En les seves intervencions es parla de:

- Impacte de la Igualtat de Gènere en l'economia, i de les diferències existents en les polítiques econòmiques. Escassa participació de les dones a l'hora de definir i prendre decisions sobre polítiques econòmiques.
- Més concretament es parla de l'escassa assignació pressupostària adreçada a polítiques de gènere.
- També es parla de la segregació existent en el mercat de treball: feines menys valorades per a les dones, inferior retribució, especial menció de les dones en el món rural (feina invisible que no els dona dret en el futur a accedir al sistema de pensions).

- També es comenta la situació de les dones que es dediquen a la seva pròpia llar a tenir cura de malalts, infants i persones depenents. Aquesta feina, apart de ser invisible i no retribuïda, no els dóna dret a pensions de jubilació o altres sistemes de protecció social; aquest va ser un tema repetidament comentat i sembla ser que hi ha un interès força generalitzat per canviar la situació actual.
- També apareixen comentaris en relació amb la situació de les dones immigrants, i de la importància que tenen per als seus països d'origen les trameses de diners que regularment fan a les seves famílies. La situació de crisi actual ha fet reduir considerablement aquestes trameses, i això està tenint importants conseqüències en les economies de determinats països (sobretot de l'Europa de l'Est).

DATA:	3 de novembre de 2009
CONTINGUT:	Gènere i món empresarial.
PARTICIPANTS:	<ul style="list-style-type: none"> · Delegacions dels diferents països, formades principalment per ministres i altres representants de ministeris d'Igualtat, i de Família. · Agències de Nacions Unides i ONG convidades

1. Participació de:
 - Sr. Hjierto, Conseller del Ministeri d'Infància i Igualtat de Noruega.
 - Sr. De Vries, Conseller del Ministeri d'Educació, Cultura i Ciència dels Països Baixos.
 - Sra. Schulz, Directora de l'Oficina Federal de la Igualtat de Gènere de Suïssa.
 - Sra. Jerkov, Directora General de l'Organització Women Business de Croàcia.
2. Es comenten els casos de diferents països, en els que la legislació preveu 'quotes' en els òrgans de direcció de les empreses (cas de Noruega), i altres en els que les empreses voluntàriament apliquen les recomanacions de paritat (cas dels Països Baixos). Sembla ser que ambdós casos han donat bons resultats als respectius països.
3. Es fa menció també de les principals diferències que es donen per qüestions de gènere:
 - Diferències salarials.
 - Segregació horitzontal (ocupació femenina concentrada en alguns sectors/llocs de treball).

- Segregació vertical (concentració de dones en les parts més baixes dels organigrames empresarials).
- Desigualtat en el repartiment de les tasques de la llar, fet que resta temps, flexibilitat i disponibilitat a les dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional.
- Escassa presència de dones en òrgans de direcció i llocs de treball de gestió de les empreses.
- Mesures de conciliació: aplicació desigual.

4. Mereix especial atenció l'exemple de Suïssa, on el govern només signa contractes amb aquelles empreses privades que puguin demostrar una igualtat real de salaris entre dones i homes. Hi ha un organisme encarregat de revisar-ho. A més, s'ofereix a les empreses serveis gratuïts d'assessorament i d'advocats, per tal de solucionar les situacions irregulars detectades abans que aquestes arribin als tribunals.