



zaposlena

Learn2Be!

**Edukacija žena za povećanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada
KA2 - KA210-ADU - Mala partnerstva u obrazovanju odraslih**



**Co-funded by
the European Union**



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4 - Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

1. Samozapošljavanje
2. Uklanjanje razlika na tržištu rada



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4 - Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Samozapošljavanje

Jednaka ekonomska neovisnost ključna je za ravnopravnost spolova, kao i za gospodarski rast i prosperitet. Općenito se može postići jednakim pristupom i kontrolom ključnih gospodarskih resursa i mogućnosti te jednakim pristupom zapošljavanju.

Studije ([Duflo 2012](#), [Bolička i Loko 2009](#)) pokazuju snažnu pozitivnu korelaciju između gospodarskog rasta i ravnopravnosti spolova. EIGE-ov [indeks rodne ravnopravnosti](#) pokazuje jasan pozitivan odnos između rodne ravnopravnosti i BDP-a u državama članicama EU-a. Nadalje, sposobnost žena da razviju svoj puni potencijal na tržištu rada [povezana je sa znatnim makroekonomskim dobitcima](#). S druge strane, gubitak BDP-a po stanovniku zbog rodnog jaza u plaćama [procijenjen je na čak 27% u dijelovima EU-a](#). Povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada stoga bi moglo dovesti do povećanja BDP-a. Osim toga, povećanjem sudjelovanja na tržištu rada [može se smanjiti siromaštvo među ženama i proširiti porezna osnovica](#), posebno ako se riješi jaz u plaćama.

Umjesto toga, manje je vjerojatno da će žene biti samozaposlene od muškaraca zbog tradicionalne percepcije rodni uloga, ali i zbog većih poteškoća koje žene imaju u pristupu financijskim sredstvima, obuci, umrežavanju i usklađivanju poslovanja i obitelji.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Iako su žene nedovoljno zastupljene u samozapošljavanju, vjerojatnije je da će biti uključene u „lažno” (tj. ne stvarno) samozapošljavanje, koje je povezano s većim rizikom od siromaštva i obilježeno ovisnošću samo o jednom klijentu, prisutnošću redovitih plaćanja i nedostatkom kapaciteta za slobodno zapošljavanje novih radnika i/ili donošenje važnih poslovnih odluka.

Sveukupno, žene su znatno nedovoljno zastupljene među samozaposlenim radnicima, dok je istodobno vjerojatnije da će biti samozaposlene na vlastiti račun. Štoviše, samozapošljavanje dovodi do znatno niže plaće i dohotka za žene i može dovesti do većeg rizika od siromaštva tijekom životnog vijeka, jer su žene češće zaposlene u radno intenzivnijim i manje profitabilnim sektorima od muškaraca. Jaz u plaćama između žena i muškaraca u samozapošljavanju jasno ilustrira razlike koje na razini EU-a iznose 45%.

Jasnije razlikovanje između poduzetništva i samozapošljavanja može pomoći u provedbi i praćenju politika kojima se promiče poduzetništvo žena.

Žene se suočavaju s brojnim poteškoćama i preprekama u osnivanju i održavanju poduzeća. Iako je većina tih poteškoća uobičajena za oba spola, u mnogim slučajevima one su značajnije za žene poduzetnice. To uključuje pristup financiranju, nepovoljne poslovne propise, kulturne barijere, izbor vrsta poslova i sektora, poteškoće u informiranju i osposobljavanju, nedostatak kontakata i pristupa socijalnoj potpori i umrežavanju, razlike u načinu na koji žene i muškarci pristupaju poduzetništvu, obrazovnu i profesionalnu segregaciju i veliko vremensko opterećenje (dvostruko opterećenje kućnih i radnih odgovornosti).



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Općenito, manje je vjerojatno da će žene biti poduzetnice od muškaraca zbog tradicionalne percepcije rodni uloga, ali i zbog većih poteškoća koje žene imaju u pristupu financijskim sredstvima, obuci, umrežavanju i usklađivanju poslovanja i obitelji. Kao što je istaknula Europska komisija, udio poduzetnica, koji iznosi 33% (30% u novoosnovanim poduzećima), dosta je manji od optimalnog, a većina žena i dalje poduzetništvo ne smatra kao realnu mogućnost za karijeru.

Ostvarivanje punog potencijala žena i muškaraca na tržištu rada može dovesti do znatnih makroekonomskih dobitaka. Međutim, unatoč napretku postignutom u ekonomskom osnaživanju žena kroz povećanje obrazovnog postignuća i udjela plaćenog rada, nejednaka raspodjela neplaćenog rada i rodna segregacija u zapošljavanju i obrazovanju sprječavaju jednak pristup ekonomskim resursima za žene i muškarce. Zaposlene žene prekomjerno su zastupljene u uslužnim sektorima i zanimanjima koja karakterizira niži status, karijerne mogućnosti i plaća, kao i u radu s nepunim radnim vremenom.

Kao što je istaknuto u Strategiji Komisije za jednakost žena i muškaraca 2010. – 2015., ekonomska neovisnost preduvjet je kojim se ženama i muškarcima omogućuje da imaju kontrolu nad svojim životima.

„Postignut je napredak u većini područja, ali neuravnotežen. Pri ovoj stopi promjena, trebat će gotovo 30 godina kako bi se postigao cilj EU-a od 75% zaposlenih žena, preko 70 godina da jednake place postanu stvarnost, preko 20 godina da se postigne ravnoteža u nacionalnim parlamentima (barem 40% svakog spola), preko 20 godina da se postigne rodna ravnoteža u odborima najvećih europskih poduzeća i gotovo 40 godina da se osigura da se kućanski poslovi jednako dijele.“ Europska komisija – Izvješće o Napretku u jednakosti između žena i muškaraca, 2013.



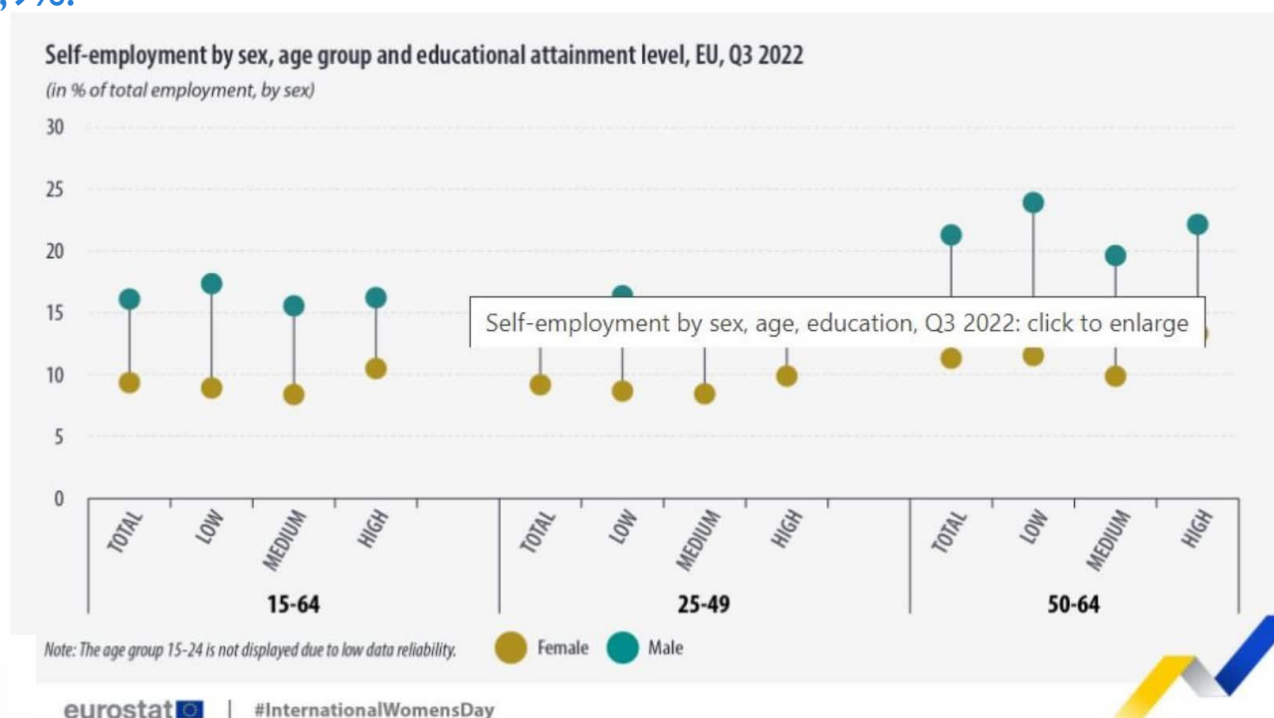
Co-funded by
the European Union



Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Eurostat također ističe rodne razlike u samozapošljavanju. U trećem tromjesečju 2022. godine, gledajući dobnu skupinu od 15 do 64, udio samozaposlenih muškaraca bio je mnogo veći od udjela samozaposlenih žena: 16,1% naspram 9,4%. Međutim, Eurostat pokazuje da se razlika povećava kako se razina obrazovanja smanjuje. Rodni jaz je zapravo izraženiji među manje obrazovanima (8,4%). Na srednjim razinama obrazovanja on pada na 7,2%, a na visokim razinama na 5,8%. Dob također utječe na rodni jaz. Razlika u broju samozaposlenih muškaraca i žena u dobi između 25 i 49 godina iznosi 5,7%, dok se između 50 i 64 godine povećava na 9,9%.



Source dataset: [lfsq_esgaed](#) and [lfsq_egaed](#)





zaposlena

Learn2Be!

Modul 4 - Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Uklanjanje razlika na tržištu rada

Posljednjih godina puno se govorilo o rodnoj raznolikosti, a rasprava o razlikama između muškaraca i žena na radnom mjestu još je uvijek u toku. No, prije svega, razjasnimo jednu stvar: što znači "rodna raznolikost"? Kako i gdje je nastao taj pojam?

Rodna raznolikost: što je to? Da bismo objasnili značenje rodne raznolikosti ili rodne razlike, najprije je potrebno razjasniti, odnosno razlikovati: spolne razlike, koje su biološke razlike u spolnom identitetu (rodni identitet), koje su posljedica psiholoških, socijalnih, kulturnih aspekata. Koncept roda rođen je 1970-ih, kada su žene postale svjesne postojanosti situacije ozbiljne asimetrije i neravnoteže između seksualnih uloga. Iz te duboke svijesti rođene su studije, društva, pokreti i politike usmjerene na ponovno uravnoteženje ravnopravnosti spolova. Tu ravnopravnost spolova znači jednaka prava i pristupačnost: muškarci i žene nisu i nikada ne mogu biti isti, ali moraju imati ista prava.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Iako još uvijek postoje nejednakosti, EU je tijekom posljednjih desetljeća ostvario znatan napredak u području rodne ravnopravnosti .

To je rezultat

- zakonodavstva o jednakom postupanju
- rodne integracije, integracije rodne perspektive u sve ostale politike
- posebnih mjera za napredak žena

Poticajni trendovi su veći broj žena na tržištu rada i njihov napredak u osiguravanju boljeg obrazovanja i osposobljavanja.

Međutim, i dalje postoje razlike među spolovima, a na tržištu rada žene su i dalje previše zastupljene u sektorima s nižim plaćama i nedovoljno zastupljene na položajima na kojima se donose odluke.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Strategijom EU-a za ravnopravnost spolova ispunjava se obaveza Komisije i Ursule von der Leyen da ostvari Uniju jednakosti. Strategija predstavlja ciljeve politike i mjere za postizanje znatnog napretka **prema rodno ravnopravnoj Europi** do 2025. Cilj je Unija u kojoj su žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svojoj raznolikosti, **slobodni** slijediti svoj odabrani put u životu, imaju jednake mogućnosti za napredak i mogu jednako sudjelovati i **voditi** naše europsko društvo.

Ključni su ciljevi iskorjenjivanje rodno uvjetovanog nasilja; izazivanje rodni stereotipa; smanjenje rodni razlika na tržištu rada; postizanje ravnopravnog sudjelovanja u različitim sektorima gospodarstva; rješavanje rodni jaza u plaćama i mirovinama; smanjenje rodni razlika u skrbi i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i u politici. Strategija ima dvostruki pristup rodno **osviještenoj integraciji** u kombinaciji s ciljanim djelovanjima, a **intersekcionalnost** je horizontalno načelo za njezinu provedbu. Iako je strategija usmjerena na djelovanje unutar EU-a, ona je usklađena s vanjskom politikom EU-a o ravnopravnosti spolova i osnaživanju žena.

Kao jedan od prvih rezultata Strategije, Komisija je 4. ožujka 2021. predložila obvezujuće mjere transparentnosti plaća.

Ključno postignuće je Direktiva o rodnoj ravnoteži u korporativnim odborima, kojom se nastoji poboljšati rodna ravnoteža na pozicijama korporativnog odlučivanja u najvećim trgovačkim društvima koja kotiraju na burzi u EU-u. Nakon 10 godina pregovora, Direktiva je konačno donesena 22.

studenoga 2022.



Co-funded by
the European Union



Erasmus+
Enriching lives, opening minds.

Learn2Be!

zaposlena

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Europska komisija pokrenula je 8. ožujka 2023 kampanju za osporavanje rodni stereotipa. Ova kampanja na razini EU-a bavi se rodni stereotipima koji utječu i na muškarce i na žene u različitim sferama života, uključujući odabir karijere, dijeljenje odgovornosti za skrb i donošenje odluka. To je konkretan rezultat Strategije rodne ravnopravnosti 2020-2025.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

Da bi zaposlenost žena rasla, potrebna je i suradnja poduzeća, a posebno ureda za ljudske resurse, kako bi se prevladale sve one pristranosti koje štete radnicama u poduzećima i uvele mjere koje ih podupiru u balansiranju poslovnog i obiteljskog života.

U nastavku analiziramo neke inicijative koje bi mogle imati izravan ili neizravan utjecaj na rast zaposlenosti žena.

1) Transparentnost plaća

Jedan od najkonkretnijih učinaka rodnog jaza je jaz u plaćama ili razlika u plaćama između spolova. Čini se da je najprirodnije rješenje ovog problema regulatorna intervencija koja obvezuje poduzeća da ne provode nikakvu diskriminaciju u pogledu plaća. To se dogodilo nedavno (2018.) na Islandu, gdje su tvrtke i javna tijela s više od 25 zaposlenika morali dokazati da su žene plaćene jednako kao i njihovi kolege, pod prijetnjom novčane kazne.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

2) Rodne kvote

Instrument koji najviše dijeli javno mnijenje, u Italiji i inozemstvu, jesu rodne kvote ili ženske kvote. To se događa u tolikoj mjeri da se koriste samo u nekim zemljama i na različite načine.

S jedne strane, zapravo, postoje oni koji cijene brzinu kojom se postižu rezultati, s druge strane, neki ih smatraju ne-meritokratskim alatom.

Jesu li kvote za žene imale pozitivan učinik ili nisu? Svakako su imale pozitivan učinak, s obzirom na to da bi bez njihovog uvođenja prisutnost žena u upravama koje su obuhvaćene zakonom ostala na nižim razinama.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

3) Roditeljski dopust za oca

Jedan od najočitijih uzroka diskriminacije pri zapošljavanju između muškaraca i žena u Italiji je ogromna razlika između roditeljskog i očinskog dopusta. Odlučujući čimbenik ne samo u fazi traženja i odabira zaposlenika, već i u internim karijernim putanjama.

4) Žensko poduzetništvo

Poticanje rasta zaposlenosti žena također znači osigurati da žene imaju iste poduzetničke mogućnosti kao i muškarci.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

Modul 4: Uklanjanje rodni razlika na tržištu rada

5) Rukovodstvo

Promicanje više žena na rukovodeće položaje ključni je sastojak poslovnog uspjeha i trebao bi postati prioritet za sve. Podržavaju ga brojni podaci istraživanja IBM-a koje preporučujemo pročitati.

Veći broj žena na rukovodećim položajima, posebno u utjecajnim tvrtkama kao što su tehnološki divovi, također bi bila snažna inspiracija za nove generacije, ubrzavajući proces smanjenja rodnog jaza.

To su samo neke od mjera potrebnih za prevladavanje rodnog jaza u svijetu rada. Europa se kreće u tom smjeru, ali bit će ključno steći i upoznati alate korisne za žene kako bi prevladale taj jaz i bolje se kretale u svijetu rada.



Co-funded by
the European Union



zaposlena

Learn2Be!

**Edukacija žena za povećanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada
KA2 - KA210-ADU - Mala partnerstva u obrazovanju odraslih**



**Co-funded by
the European Union**