



# Erasmus +



## Rodna ravnopravnost i tržište rada

PROJEKT

ERASMUS+ PROJEKT „LEARN TO BE!“

# Strategija EU-a za ravnopravnost spolova 2020. - 2025., što Europa traži

- ▶ U novom Akcijskom planu EU-a za rodnu ravnopravnost za razdoblje 2021. - 2025. (GAP III.) poziva se na stvaranje svijeta s istinskom rodnom ravnopravnošću;
- ▶ GAP III nadopunjuje se Strategijom za ravnopravnost LGBTIQ osoba 2020-2025.
- ▶ U tom kontekstu doprinos EU-a postizanju ciljeva održivog razvoja povećat će se diljem EU-a, u vanjskim politikama i u okviru Programa održivog razvoja do 2030.

## GAP III pruža politički okvir za EU kako bi povećao svoju razinu angažmana, s naglaskom na pet stupova:

- ▶ 1. Učiniti angažman EU-a u području ravnopravnosti spolova učinkovitijim kao međusektorski prioritet vanjskog djelovanja EU-a u njegovoj politici i programiranju. Europska komisija i visoka predstavnica ponovno potvrđuju da će do 2025. godine 85% svih novih vanjskih djelovanja pridonijeti tom cilju; predviđa se daljnje uključivanje načela rodne ravnopravnosti u sve vanjske politike i sektore te rodno uvjetovana preobrazba, pristup utemeljen na pravima i međusektorski pristup;
- ▶ 2. Promicati, zajedno s državama članicama EU-a, strateški angažman EU-a na multilateralnoj, regionalnoj i državnoj razini te zajednički pojačati provedbu GAP-a III u svakoj partnerskoj zemlji i regiji, u bliskoj suradnji s partnerskim vladama, civilnim društvom, privatnim sektorom i drugim ključnim dionicima.
- ▶ To će zahtijevati veću koordinaciju, suradnju i transparentnost.

# Ostali stupovi

- ▶ 3. Usredotočiti se na ključna područja angažmana: osiguravanje slobode od svih oblika rodno uvjetovanog nasilja; promicanje seksualnog i reproduktivnog zdravlja i prava; jačanje ekonomskih i socijalnih prava i osnaživanje djevojčica i žena; promicanje ravnopravnog sudjelovanja i vodstva; provedba mirovnog i sigurnosnog programa za žene, rješavanje izazova i iskorištavanje mogućnosti koje zeleni programi nude za digitalnu tranziciju i transformaciju.
- ▶ 4. Voditi primjerom, uspostavljanjem rodno osjetljivog i rodno uravnoteženog vodstva na razini politike i upravljanja EU-a na vrhu. To zahtijeva konsenzus vodstva, ulaganje u znanje i resurse te zajedničko djelovanje s državama članicama EU-a.
- ▶ 5. Izvješćivanje i priopćavanje rezultata, uspostavljanje kvantitativnog, kvalitativnog i uključivog pristupa sa sustavom praćenja kako bi se povećala javna odgovornost, osigurala transparentnost i pristup informacijama te postigla bolja svijest EU-a o učinku njegova rada u cijelom svijetu.

# Među konkretnim akcijama?

- ▶ • **Zaštita ženskih reproduktivnih i seksualnih prava:**

Europski parlament je u lipnju 2021. godine usvojio izvješće u kojem se zemlje EU-a pozivaju na zaštitu i poboljšanje seksualnog i reproduktivnog zdravlja žena.

Europski parlament želi osigurati univerzalan pristup legalnom i sigurnom pobačaju, širenje visokokvalitetnih sustava kontracepcije i poučavanje spolnog odgoja u osnovnim i srednjim školama.

- ▶ • Nadalje, zatraženo je izuzeće od PDV-a na menstrualne proizvode. U ožujku 2022. godine Europski parlament usvojio je Akcijski plan EU-a za rodnu ravnopravnost III, čiji je cilj promicanje seksualnog i reproduktivnog zdravlja i prava žena izvan EU-a te osiguravanje univerzalnog pristupa u zemljama EU-a.

# Zakonodavstvo EU-a o jednakosti na radnom mjestu zahtijeva:

- ▶ • Pravila zapošljavanja (uključujući jednaku plaću, socijalnu sigurnost, radne uvjete, zaštitu od uznemiravanja)
- ▶ **Zakonodavne mjere**
- ▶ EU donosi katalog zakonodavnih akata. Njima se utvrđuju minimalni zahtjevi za zemlje EU-a u pogledu:
  - ▶ roditeljnog dopusta;
  - ▶ roditeljskog dopusta za oca;
  - ▶ roditeljskog dopusta;
  - ▶ dopusta za skrb;
  - ▶ prava na zahtijevanje fleksibilnih radnih uvjeta za roditelje i skrbnike.

# U tom smislu, 2023. je Europska godina vještina.

- ▶ Predsjednica Ursula von der Leyen proglasila je 2023. godinu Europskom godinom vještina: ulaganje u obrazovanje i strukovno osposobljavanje žena i djevojčica ključno je za poboljšanje položaja žena u svim sektorima.
- ▶ Komisija je 2022. predložila minimalne standarde EU-a za borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja (nedopušteno dijeljenje intimnih slika, uhođenje na internetu, internetsko uznemiravanje i poticanje na nasilje ili mržnju na internetu) jer je s porastom upotrebe interneta i društvenih medija rodno uvjetovano kibernetičko nasilje u porastu. Podaci Eurobarometra za 2022. godinu pokazuju da je 16 posto žena u EU-u izvijestilo da poznaju žene u svom krugu prijatelja i obitelji koje su iskusile internetsko uznemiravanje ili kibernetičko nasilje.
- ▶ Na snazi su nova prava na ravnotežu između poslovnog i privatnog života na razini EU-a;
- ▶ Usvojena je Europska strategija za skrb

# Tržište rada i rodna ravnopravnost

- ▶ Žene su i dalje nedovoljno zastupljene na tržištu rada. U 2021. godini zaposleno je 67,7% žena, dok je zaposlenost muškaraca iznosila 78,5%. Drugim riječima, još uvijek postoji jaz u zaposlenosti između spolova od 10,8 postotnih bodova, što se tek neznatno smanjilo u posljednjih 10 godina (-1,9 postotnih bodova).
- ▶ Čak i ako više žena sudjeluje na tržištu rada, teret privatnih i odgovornosti vezanih uz skrb, neplaćeni rad, još uvijek uglavnom počiva na njihovim leđima.
- ▶ Povećanje radnog vremena žena obično ne dovodi do uravnoteženije podjele rada u kućanstvu i skrbi između žena i muškaraca.
- ▶ Kao rezultat toga, kada se kombinira količina vremena posvećenog neplaćenom radu (svakodneвне, dužnosti u kućanstvu, uključujući skrb), žene rade više.



# Razlike u plaćama između spolova u EU-u

- ▶ Razlika u plaćama između spolova u EU-u 2021. iznosila je 12,7 %, a u posljednjem se desetljeću neznatno promijenila.
- ▶ To znači da žene u prosjeku zarađuju 13,0% manje po satu od muškaraca.
- ▶ Razlika u ukupnoj zaradi između spolova, koja mjeri kombinirani učinak prosječne satnice, mjesečni prosjek broja plaćenih sati (prije bilo kakve prilagodbe za nepuno radno vrijeme) i stopu zaposlenosti, iznosila je 36,7% u 2018. godini.
- ▶ Razlika u zaposlenosti između spolova iznosila je 10,8% u 2021., pri čemu je zaposleno 67,7 % žena diljem EU-a u usporedbi s 78,5% muškaraca (podaci iz 27 država članica EU-a).

# Zašto žene zarađuju manje?

- ▶ Razlika u plaćama između spolova mjeri širi koncept od diskriminacije u plaćama i podrazumijeva velik broj nejednakosti s kojima se žene suočavaju u pristupu radu, napredovanju i nagradama.

## Oni su:

- ▶ **Sektorska segregacija:** Oko 24% razlike rodnog jaza u plaćama povezano je s prekomjernom zastupljenošću žena u sektorima s relativno niskim plaćama, kao što su skrb, zdravstvo i obrazovanje. Poslovi u kojima su zastupljenije žene često su sustavno podcijenjeni.
- ▶ **Nejednak udio plaćenog i neplaćenog rada:** Žene imaju više radnih sati tjedno od muškaraca, ali troše više sati na neplaćeni rad, što bi također moglo utjecati na njihov izbor karijere. Stoga EU promiče jednaku raspodjelu roditeljskog dopusta, primjereno javno pružanje usluga skrbi o djeci i primjerene politike poduzeća o fleksibilnom radnom vremenu.
- ▶ **Stakleni strop:** Položaj u hijerarhiji utječe na razinu plaće: manje od 8% glavnih izvršnih direktora tvrtki su žene. Ipak, profesija s najvećim razlikama u zaradi po satu u EU-u bili su rukovoditelji: 23 % niža plaća za žene nego za muškarce.
- ▶ **Diskriminacija u plaćama:** U nekim slučajevima žene zarađuju manje od muškaraca za obavljanje jednakog rada ili rada jednake vrijednosti, čak i ako je načelo jednake plaće sadržano u Europskim ugovorima (članak 157) od 1957.

# Rad je najbolji način za osnaživanje žena

- ▶ Rad je najbolji način za gospodarsko osnaživanje žena. Stoga je potrebno povećati sudjelovanje žena na tržištu rada.
- ▶ Gospodarski utjecaj jaza u zaposlenosti među spolovima
- ▶ Gospodarski gubitak zbog razlike u zaposlenosti između spolova iznosi 370 milijardi eura godišnje

# Razlika u ravnopravnosti spolova u zemljama EU-a; Razlike između zemalja EU-a

- ▶ Među zemljama EU-a postoje znatne razlike. Rodni jaz u plaćama kreće se od manje od 5% u Luksemburgu, Rumunjskoj, Sloveniji, Italiji i Poljskoj do više od 18% u Njemačkoj, Austriji, Estoniji i Latviji.
- ▶ U većini zemalja rodni jaz u plaćama smanjio se tijekom posljednjih deset godina.
- ▶ Međutim, manji rodni jaz u plaćama u određenim zemljama ne znači nužno da je tržište rada u toj zemlji ravnopravnije.
- ▶ Manji rodni jaz u plaćama može se pojaviti u zemljama s nižom stopom zaposlenosti žena u kojima uglavnom žene s većim potencijalom za zaradu (npr. bolje obrazovane) ulaze na tržište rada.



# Digitalna transformacija i rodna ravnopravnost

- ▶ Danas digitalna transformacija nudi nove mogućnosti za gospodarsko osnaživanje žena i može doprinijeti većoj rodnoj ravnopravnosti.
- ▶ Digitalne platforme, mobilni telefoni i digitalne financijske usluge nude "kvantni skok" mogućnosti za sve.
- ▶ Digitalne financijske usluge nude "kvantni skok" mogućnosti za sve i mogu pomoći u premošćivanju jaza osnaživanjem žena kako bi zaradile dodatni prihod, povećale svoje mogućnosti za posao i pristup općim znanjima i informacijama.

## Put prema naprijed je uzbrdo:

- ▶ Danas oko 327 milijuna manje žena nego muškaraca u svijetu posjeduje pametni telefon i može pristupiti mobilnom internetu.
- ▶ Žene su nedovoljno zastupljene u poslovima u području IKT-a, u vodstvu tvrtki i akademskim karijerama.
- ▶ U dobi od 15 godina, u prosjeku, samo 0,5% djevojčica želi raditi u IKT-u, u usporedbi s 5% dječaka.
- ▶ Startup poduzeća u ženskom vlasništvu dobivaju 23 posto manje financijskih sredstava i 30 posto je manja vjerojatnost da će imati pozitivan izlazak na burzu od poduzeća u vlasništvu muškaraca.

ALI...

- ▶ Kako bi se rasvijetlilo postojanje digitalnog jaza među spolovima i podržala provedba politika za njegovo smanjenje, potrebno je bolje razumjeti jesu li i u kojoj mjeri djevojke i žene opremljene potrebnim vještinama za prilagodbu i isticanje u digitalnom gospodarstvu te, posljedično, kako mogu doprinijeti povećanju uključenosti digitalnih društava.



# digitalne strategije u Europi

- ▶ Strategija Europske komisije sve više stavlja pojedince u središte digitalne tranzicije, a time i pitanja digitalnih vještina, koje su temeljne za europski rast te za svjesno i zrelo građanstvo, a nužne su za skladan razvoj internetskog društva.
- ▶ Ovo je naglašeno u europskoj strategiji, posebno kroz cilj da do 2030. godine 80% osoba ima barem osnovne digitalne vještine: „Na taj se način može izgraditi društvo koje može vjerovati digitalnim proizvodima i internetskim uslugama, identificirati dezinformacije i pokušaje prijevare, zaštititi se od kibernetičkih napada, prijevara i internetskih prijevara te u kojem djeca uče razumjeti i kretati se bezbrojnim informacijama kojima su izložena na internetu.”
- ▶ U području digitalnih vještina, navedeni ciljevi mogu se razlikovati između čimbenika koji omogućuju i rezultata dobivenih na putu digitalne tranzicije. Zapravo, postotak od 80% stanovništva koje ima barem osnovne digitalne vještine objektivniji je u pogledu čimbenika koji omogućuju djelovanje i objektivniji je u pogledu rezultata mjera (u pogledu digitalnih vještina zajedno s posebnim intervencijama u pogledu povezivosti, digitalne transformacije poduzeća i PA):
- ▶ 20 milijuna stručnjaka za IKT s rodnom konvergencijom;
- ▶ 75% poduzeća u EU-u koristi se računalnim oblakom/umjetnom inteligencijom/velikim podacima;
- ▶ više od 90% MSP-ova postiže barem osnovnu razinu digitalnog intenziteta;
- ▶ 100% građana ima pristup zdravstvenoj dokumentaciji;
- ▶ 80% građana koristi digitalni ID.



# Izvješće DESI 2021

- ▶ U izvješću se uglavnom prikazuju podaci iz prvog ili drugog tromjesečja 2020. godine te se pruža određeni uvid u ključna kretanja u digitalnoj ekonomiji i društvu tijekom prve godine pandemije COVID-19.
- ▶ Sve države članice EU-a ostvarile su napredak u području digitalizacije, ali je ukupna slika među državama članicama mješovita i, unatoč određenoj konvergenciji, jaz između vodećih zemalja EU-a u pogledu digitalne zrelosti i onih s najnižim ocjenama DESI i dalje širok i općenito su vrijednosti daleko od ciljeva digitalnih kompasa.

## A žene???

- ▶ Sveukupno kašnjenje u broju IKT stručnjaka povezano je s posebno ozbiljnim nedostatkom koji se odnosi na žensku prisutnost, s vrlo značajnim rodnim jazom, toliko da su samo 19% IKT stručnjaka (s napretkom od nešto više od 2% u posljednje četiri godine i bez zemlje preko 30%) i oko trećine diplomiranih studenata znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike žene.
- ▶ Podaci o povezivosti pokazuju poboljšanje u „mrežama vrlo velikog kapaciteta”, tj. da su dostupne u 59% kućanstava u EU-u u usporedbi s 50% prije godinu dana, kao i na difuzijskoj strani, koja ima jasnu korelaciju i s razinom digitalnih vještina, pri čemu 34% kućanstava ima vezu od 100 Mbps, s porastom od 3% u odnosu na prethodnu godinu, ali nažalost prosječan rezultat vrlo visokog jaza između zemalja sa Švedskom i Portugalom koji je znatno veći od 60% i zemalja poput Grčke s 3%.

## Ukratko

- ▶ Podaci nisu pozitivni, a ostaju poznata kritična pitanja (niska difuzija odgovarajućih digitalnih vještina, nedovoljna prisutnost IKT stručnjaka, digitalna zaostalost malih i srednjih poduzeća, velika rodna razlika), za koje nije zabilježen značajan napredak. Međutim, novi kontekst određen je, s jedne strane, prisutnošću ulaganja predviđenih nacionalnim planovima za oporavak i otpornost (Italija, primjerice, dodjeljuje 7 milijardi eura za ljudski kapital), a s druge strane nedavnim pokretanjem europske strategije, zbog čega je DESI sve više alat za praćenje povezan s postupkom poboljšanja i ciljevima utvrđenima za 2030.

Hvala na  
pažnji!

Zaustavimo se ovdje, za  
sada...

