



Bruxelles, 5.3.2020.
COM(2020) 101 final

**IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM
GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

**o provedbi akcijskog plana EU-a o borbi protiv razlike u plaćama između spolova za
razdoblje 2017.-2019.**

{SWD(2020) 101 final}

1. UVOD

U studenome 2017. Europska komisija donijela je akcijski plan EU-a o borbi protiv razlike u plaćama između spolova (akcijski plan)¹. Cilj je bio uspostaviti opsežan i usklađen skup aktivnosti za borbu protiv razlike u plaćama između spolova kroz uzajamno jačanje zakonodavnih i nezakonodavnih inicijativa. Do listopada 2019. Komisija je dovršila veliku većinu od **24 točke djelovanja** iz akcijskog plana. Uz to, nastavit će se provedba većine točaka djelovanja².

Akcijski plan bio je izraz namjere Komisije da ciljano djeluje kako bi smanjila razliku u plaćama između spolova, koja je tijekom petogodišnjeg razdoblja ostala na stabilnoj razini, što je dovelo do donošenja plana. U akcijskom planu opisan je niz glavnih uzroka kao što su sveprisutna segregacija na tržištu rada, neujednačena podjela obveza skrbi, neodgovarajuće politike za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i nedovoljna transparentnost u plaćama, s kojima se treba odlučno suočiti s dalekosežnijim mjerama na razini EU-a. U skladu s političkim prioritetima Komisije, utvrđeno je osam glavnih područja djelovanja, s 24 konkretne točke djelovanja kako bi se Komisiji pomoglo da se na koordiniran i međusektorski način bori protiv razlike u plaćama.

Tijekom provedbe akcijskog plana, od njegova donošenja u studenome 2017. do listopada 2019., smanjenje razlike u plaćama između spolova bilo je jedno od glavnih područja na koje je bila usmjerena **politika Komisije u području rodne ravnopravnosti**. Akcijski plan pokazao se kao širok i sveobuhvatan način na koji Komisija djeluje u cilju rješavanja razlike u plaćama između spolova, ne samo kroz svoju politiku jednakosti spolova, već i u okviru nekoliko sektorskih politika. Sektorske mjere i nacionalni projekti predviđeni akcijskim planom isto su tako pokazali da je za rješavanje problema temeljnih društvenih struktura i rodnih stereotipa potrebno višedimenzionalno djelovanje.

Konkretno, mjere poduzete u okviru akcijskog plana pridonijele su provedbi **europskog stupa socijalnih prava**, posebice njegova 2. načela jednakosti spolova. Na temelju tog načela, od Komisije se zahtijeva da svima osigura pravo na jednako postupanje i promiče mogućnosti za žene i muškarce u svim područjima, uključujući sudjelovanje na tržištu rada, uvjete zaposlenja i napredovanje u karijeri. Tim se načelom također konkretno propisuje da žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti. Mjere poduzete u okviru akcijskog plana bile su ujedno relevantne za provedbu nekoliko drugih načela europskog stupa socijalnih prava kao što su ona koja se odnose na jednake mogućnosti, plaće, ravnotežu između privatnog i poslovnog života te dohodak u starosti i mirovine. Provedba akcijskog plana pridonijela je i postizanju **Programa UN-a za održivi razvoj do 2030.**, posebice petog UN-ova cilja održivog razvoja koji se odnosi na postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena i djevojčica.

Tijekom provedbe akcijskog plana, Komisija je dodijelila **14 milijuna eura** za financiranje projekata koji doprinose borbi protiv razlike u plaćama između spolova u državama članicama kroz borbu protiv rodnih stereotipa, jačanje profesionalne orijentacije, povećanje zastupljenosti žena na vodećim položajima, poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca te otklanjanje razlika na temelju spola tijekom nečijeg

¹ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru. Akcijski plan EU-a za razdoblje 2017. – 2019. Borba protiv razlike u plaćama između spolova, 20.11.2017., COM(2017) 678 final.

² Za detaljniji opis mjera poduzetih za provedbu pojedinih točaka djelovanja vidjeti radni dokument službi (SWD (2020)101) u prilogu.

životnog ciklusa smanjivanjem razlika na temelju spola u pogledu zapošljavanja, plaće i mirovine.

U tom su razdoblju provedbe poduzete i **zakonodavne mjere**. U lipnju 2019. donesena je Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života³, kojom su uvedeni minimalni standardi za dopuste iz obiteljskih razloga i fleksibilni radni uvjeti za radnike te je potaknuta ravnopravna raspodjela poslova skrbi između majki i očeva. Nadalje, Preporuka Komisije o standardima za tijela za jednakost⁴, donesena u lipnju 2018., utrla je put ka pružanju bolje podrške žrtvama diskriminacije, uključujući diskriminaciju u plaćama. Komisija je 2018. pokrenula ocjenu odredbi o jednakoj plaći⁵, što je osnova za daljnje zakonodavne prijedloge o obvezujućim mjerama za transparentnost plaća u 2020., kako je navedeno u političkim smjernicama Komisije za razdoblje 2019. – 2024. i u programu rada Komisije za 2020.

Do kraja razdoblja provedbe akcijskog plana u listopadu 2019., sve 24 točke djelovanja dovršene su u cijelosti ili djelomično. Određene mjere dovele su do opipljivih rezultata u obliku novog zakonodavstva ili politika, a velika većina mjera nastavit će se u okviru različitih politika Komisije. Ovo izvješće doprinosi cilju otklanjanja razlike u plaćama između spolova. U njemu se analiziraju provedene mjere, razmatraju neka od ključnih postignuća ostvarenih u akcijskom planu i otvara put daljnjim inicijativama za primjenu načela jednake plaće za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

2. PODACI O RAZLICI U PLAĆAMA IZMEĐU SPOLOVA U EUROPSKOJ UNIJI POKAZUJU SPOR NAPREDAK

U nekoliko točaka djelovanja iz akcijskog plana (10., 17., 18.) Komisija je pozvana da prikupi podatke o razlici u plaćama između spolova. Komisija redovito izvješćuje o razlikama u plaćama, dohocima i mirovinama u državama članicama u svojem godišnjem izvješću o jednakosti žena i muškaraca u Europskoj uniji. Ti podaci⁶ (točka djelovanja 17.) prikazuju jasnu i trajnu strukturalnu potplaćenost žena u EU-u. Tijekom provedbe akcijskog plana, **prosječna razlika u plaćama između spolova u državama članicama smanjila se sa 16 posto u 2017. na 15,7 posto u 2018.** Ako se uz razlike u plaćama između spolova uzmu u obzir i razlike u radnom vremenu i ukupno trajanje radnog vijeka žena i muškaraca, može se primijetiti veća razlika između muškaraca i žena u njihovoj ekonomskoj neovisnosti. Ta razlika u ukupnom dohotku između spolova dosegla je gotovo 40 posto u Uniji u 2014.⁷ Jedan

³ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, SL L 188, 12.7.2019., str. 79. – 93.

⁴ Preporuka Komisije (EU) 2018/951 od 22. lipnja 2018. o standardima za tijela za jednakost, C/2018/3850, SL L 167, 4.7.2018., str. 28. – 35.

⁵ Rezultati ocjene predstavljeni su u radnom dokumentu službi Komisije objavljenom istodobno s ovim izvješćem. Vidjeti Ocjenu relevantnih odredbi Direktive 2006/54/EZ o provedbi načela Ugovora o „jednakoj plaći za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti” SWD (2020)50.

⁶ Izvješće o ravnopravnosti žena i muškaraca u EU-u za 2019. i izvješća iz prethodnih godina dostupna su na [internetskoj stranici](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=hr) Ureda za publikacije Europske unije. Vidjeti i podatke o razlikama u plaćama između spolova u 2018. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=hr. Podaci o razlikama u mirovinama između spolova postali su javno dostupni u Eurostatovoj bazi podataka, vidjeti „Razlike u mirovinama između spolova prema dobnim skupinama – istraživanje EU-SILC-a” na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en i „Stopa pokrivenosti spolova u mirovini prema dobnim skupinama – istraživanje EU-SILC-a” na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=hr. Podaci u tom dokumentu obuhvaćaju EU-28 u pogledu provedbe akcijskog plana od 2017. – 2019.

⁷ Vidjeti: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Najnoviji dostupni podaci za ovaj pokazatelj odnose se na 2014.

od razloga ukupne razlike u dohotku je taj što u prosjeku žene u odnosu na muškarce odrade manje sati koji su im plaćeni. Tako žene čine ukupno 78 posto osoba koje ostvaruju drugi prihod u Uniji.

Prema podacima Eurostata, prosječna razlika u plaćama između spolova u državama članicama EU-a samo se neznatno smanjila sa 16 posto u 2017. na 15,7 posto u 2018.

Komisija je u okviru akcijskog plana isto tako nastojala steći dublje razumijevanje razlika u plaćama između žena i muškaraca. Više istraživanja⁸ o čimbenicima koji utječu na razlike u plaćama između spolova pokazuju da se **oko dvije trećine prosječne razlike ne može objasniti** osobnim karakteristikama radnika i radnica ili karakteristikama povezanim s radnim mjestom ili poduzećem. Na primjer, kao razlozi koji objašnjavaju razliku u plaćama navode se manje sudjelovanje žena na tržištu rada, manji broj plaćenih sati koje žene odrade, visoki postotak žena koje rade s nepunim radnim vremenom te žene koje su obično primarni pružatelj skrbi u obitelji⁹.

Nejednakosti u plaćama, zajedno s razlikama u radnom intenzitetu i godinama zaposlenosti, pretvorile su se u **procijenjenu prosječnu razliku u mirovinama od 30,1 posto** između žena i muškaraca u Uniji za dobnu skupinu od 65 godina ili više u 2018.¹⁰ To pak često dovodi do veće opasnosti od siromaštva za starije žene. Stopa opasnosti od siromaštva bila je deset postotnih bodova viša za umirovljenice nego za umirovljenike u 2018. u šest država članica¹¹. Isto tako, u Izvješću o primjerenosti mirovina (točka djelovanja 17.) ističe se činjenica da postojeći mirovinski sustavi samo blago kompenziraju nelinearne karijere žena, a starije žene ostaju glavni korisnici programa minimalnog dohotka¹².

Prosječna razlika u mirovinama za žene i muškarce u Europskoj uniji u 2018. iznosila je 30,1 posto. To doprinosi nejednakosti spolova u pogledu dohotka u starosti.

Što se tiče podataka o profesionalnoj segregaciji, prema izvješću „She Figures” za 2018. koji je objavila Komisija¹³, žene općenito nadmašuju muškarce u znanstvenom obrazovanju na dodiplomskoj i diplomskoj razini, dok je na razini doktorata postignuta veća ravnoteža između spolova.

Međutim, žene i muškarci i dalje su neravnomjerno zastupljeni u različitim znanstvenim područjima, što pokazuje da rodni stereotipi i dalje postoje. Stereotipi su posebno snažni u području znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM), gdje su žene i dalje manje

⁸ Vidjeti primjerice <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> i Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, „Razlaganje neuskladene razlike u plaćama između spolova na temelju podataka istraživanja o strukturi dohotka”. Eurostat, statistički radni dokumenti, 2018., dostupno na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Vidjeti <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ Izvještaj o ravnopravnosti žena i muškaraca u EU-u za 2019., str. 68. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, „Uklanjanje razlika u mirovinama između muškaraca i žena?”, dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Litva, Estonija, Bugarska, Češka, Latvija i Rumunjska. Eurostat, Stope opasnosti od siromaštva prema pragu siromaštva i najčešći radni status u prethodnoj godini – istraživanja EU-SILC-a i ECHP-a, 2018.

¹² Izvješće o primjerenosti mirovina iz 2018.: primjerenost trenutačnog i budućeg dohotka u starijoj dobi u EU-u. Dostupno na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

zastupljene na svim razinama (s 32 posto žena na dodiplomskoj, magistarskoj ili ekvivalentnoj razini) sve do najviših akademskih položaja (s prosječno 15 posto studentica). Udio radnica bio je veći na poslovima u javnom sektoru kao što su zdravstvo, obrazovanje i socijalni rad.

3. BORBA PROTIV RAZLIKE U PLAĆAMA IZMEĐU SPOLOVA – PRIMJERI MJERA PODUZETIH U OKVIRU AKCIJSKOG PLANA

Akcijski plan obuhvaćao je 24 točke djelovanja razvrstane u osam mjera. U ovom će poglavlju biti opisani neki primjeri mjera poduzetih u okviru akcijskog plana. Detaljniji opis provedbe svih mjera dostupan je u radnom dokumentu službi u prilogu.

3.1. Inicijativa za ravnotežu između poslovnog i privatnog života

Priopćenje Komisije „Inicijativa za ravnotežu između poslovnog i privatnog života za zaposlene roditelje i skrbnike”¹⁴, uključujući prijedlog direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života za roditelje i skrbnike¹⁵, ključni su rezultati europskog stupa socijalnih prava. Cilj tog paketa mjera koje se međusobno nadopunjuju i podupiru bio je borba protiv premale zastupljenosti žena na tržištu rada otklanjanjem jednog od njezinih glavnih pokretača, nejednake podjele obveza skrbi između žena i muškaraca (točka djelovanja 14.).

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života donesena je 20. lipnja 2019.¹⁶ Njezina je svrha modernizirati zakonodavni okvir Unije dopustima zbog obiteljskih razloga i fleksibilnim radnim uvjetima. Direktivom je utvrđeno pravo očeva na plaćeni očinski dopust (deset radnih dana plaćenih na nacionalnoj razini plaće tijekom bolovanja) kao i pravo na četiri mjeseca roditeljskog dopusta za svakog roditelja, od kojih se najmanje dva mjeseca ne mogu prenijeti između roditelja i moraju biti primjereno plaćena (na razini o kojoj odlučuje svaka država članica). Štoviše, svaki pružatelj skrbi – definiran kao radnik koji pruža osobnu skrb ili potporu članu obitelji kojem je potrebna znatna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga – ima pravo na dopust za pružatelje skrbi od najmanje pet radnih dana godišnje. Naposljetku, roditelji s djecom do osme godine i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete (rad na daljinu, fleksibilan raspored rada i skraćeno radno vrijeme). Države članice moraju u roku od tri godine (do 2. kolovoza 2022.)¹⁷ prenijeti Direktivu u nacionalno zakonodavstvo. Komisija će pomno nadzirati postupak provedbe i pružiti potrebnu potporu državama članicama.

Inicijativa za ravnotežu između poslovnog i privatnog života sadržavala je i niz nezakonodavnih mjera. Da bi ih provela, Komisija je zajedno s Europskom mrežom tijela za jednakost (EQUINET) organizirala seminar o povećanju kapaciteta u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života za tijela za jednakost i inspekcije rada. U okviru Programa o pravima, jednakosti i građanstvu (REC) financirali su se i projekti¹⁸ o uklanjanju

¹⁴ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija. Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika. COM (2017)252 final.

¹⁵ Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, COM(2017) 253 final.

¹⁶ Prijedlog direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, COM(188) 253 final.

¹⁷ Države članice ipak imaju pet godina (do 2. kolovoza 2024.) sa prenesu obvezu plaćanja zadnja dva tjedna roditeljskog dopusta (od dva primjereno plaćena, neprenosiva mjeseca).

¹⁸ Odabrani projekti dostupni su na:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

rodnih stereotipa kako bi se u pogledu zastupljenosti spolova potaknulo uravnoteženije korištenje dopusta zbog obiteljskih razloga i fleksibilnih radnih uvjeta. Iz programa EU-a za zapošljavanje i socijalne inovacije financirani su projekti za promicanje inovativnih strategija za postizanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života kako bi se olakšalo usklađivanje poslovnih obveza i obveza skrbi¹⁹. Osim toga, Europska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju provela je studiju o poboljšanju zaštite od diskriminacije i otpuštanja trudnica i radnica koje koriste dopuste iz obiteljskih razloga²⁰, a Komisija je donijela izvještaj o trenutnom stanju ciljeva iz Barcelone o udjelu djece mlađe od dobi za početak obveznog obrazovanja u skrbi o djeci²¹.

Konačno, Odbor za zapošljavanje i Odbor za socijalnu zaštitu, koji su savjetodavni odbori ministara pri Vijeću za zapošljavanje i socijalna pitanja (EPSCO), razvijaju i poboljšavaju pokazatelje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, uključujući i korištenje dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta te u pogledu skrbi o djeci i dugotrajne skrbi. Skrb o djeci i dugotrajna skrb te negativni ekonomski čimbenici za osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu također se ocjenjuju u kontekstu Europskog semestra (točka djelovanja 24.). Za poboljšanje tih usluga na raspolaganju su financijska sredstva u okviru europskih strukturnih i investicijskih fondova. Prethodno navedene mjere pridonijele su uklanjanju stereotipa o ulozi muškaraca i žena u društvu, a time i jednog od glavnih uzroka razlike u plaćama između spolova.

3.2. Platforma EU-a za promjene kako bi se povećale stopa zaposlenosti i jednake mogućnosti žena u prometnom sektoru

Kako je navedeno u akcijskom planu, sektorska profesionalna segregacija jedan je od glavnih uzročnika razlike u plaćama između spolova. Da bi se to riješilo, akcijski plan uključuje skup mjera usmjerenih na borbu protiv segregacije u pojedinim zanimanjima i sektorima, kao što su provedba određenih inicijativa za iskorjenjivanje stereotipa o vještinama, sposobnostima i ulogama žena i muškaraca.

Jedan od dotičnih sektora bio je prometni sektor, za koji se Komisija obvezala poduzeti niz mjera u okviru akcijskog plana (točka djelovanja 9.). U prometnom sektoru snažno dominiraju muškarci s obzirom na to da žene čine samo 22 % radnika u tom sektoru²². Osim toga, za pojedina zanimanja unutar sektora, čak i ako su žene manje ili više jednako zastupljene na administrativnim položajima, i dalje su nedovoljno zastupljene na bolje plaćenim rukovodećim položajima te na tehničkim i mobilnim radnim mjestima. Na primjer, manje od pet posto pilota su žene, ali žene čine većinu kabinskog osoblja.

Kako bi povećala zaposlenost žena u prometnom sektoru, Komisija je razvila niz alata usmjerenih na djelovanje koji su prilagođeni potrebama sektora. Platforma „**Žene u prometu – platforma EU-a za promjene**” pokrenuta je 27. studenoga 2017.²³ Dionici kao što su države članice, prijevozničke organizacije EU-a i agencije i tijela EU-a mogu se pridružiti platformi i obvezati se na povećanje zaposlenosti žena i borbu protiv profesionalne

¹⁹ Odabrani projekti dostupni su na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Europska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju, Roditeljski dopust: provedba zaštite od otkaza i nepovoljnog postupanja, 2018. Dostupno na <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o razvoju ustanova za skrb o djeci za malu djecu s ciljem povećanja sudjelovanja žena na tržištu rada, uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i ostvarivanja održivog i uključivog rasta u Europi („ciljevi iz Barcelone”), dostupno na https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

²² Eurostat, Istraživanje o radnoj snazi 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

segregacije primjenjivanjem namjenskih mjera. Oni mogu potpisati deklaraciju o jednakim mogućnostima za žene i muškarce u prometnom sektoru, čime se obvezuju da će promicati jednake plaće kao dio pozitivne organizacijske kulture.

Iako je sveukupno zalaganje dionika platforme konkretno i broj mjera se povećava, prethodno navedene obveze potrebno je pratiti na nacionalnoj i lokalnoj razini. Da bi to olakšala, Komisija je pokrenula i **Europsku mrežu veleposlanika za različitost u prometu**²⁴.

Uz to, Komisija je financirala i objavila izvješće o poslovnom modelu kako bi se utvrdili troškovi i koristi zapošljavanja žena u prometnom sektoru, koje je dopunjeno popisom mjera koje su predložili autori izvješća za poboljšanje ravnoteže između spolova, na primjer, uklanjanjem razlike u plaćama između spolova²⁵. Te se preporuke temelje na konkretnim studijama slučajeva prikupljenih iz sektora. One obuhvaćaju: 1. odabir zaposlenika, osposobljavanje i napredovanje u službi (uključujući mjere protiv stereotipa i rodne pristranosti); 2. podizanje svijesti (uključujući izvještavanje o razlikama u plaćama između spolova); 3. mjere za ostvarenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života; i 4. mjere koje se odnose na zdravlje i sigurnost (uključujući mjere protiv nasilja i uznemiravanja u radnom kontekstu). Studija je uključivala i preporuke prijevozničkim poduzećima, uključujući o potrebi da se započne s izvješćivanjem o razlici u plaćama između spolova na razini poduzeća. Mjere za otklanjanje razlike u plaćama između spolova uključivale su utvrđivanje kriterija transparentne plaće i politika za otklanjanje razlike u plaćama u poduzećima.

Kao prvi korak u rješavanju problema premale zastupljenosti žena u prometnom sektoru, u izvješću o poslovnom modelu poduzećima se preporučuje da počnu koristiti lako prikupljive, rodno specifične pokazatelje za praćenje uspješnosti poduzeća.

Komisija je pokrenula dodatne studije namijenjene uklanjanju prepreka s kojima se suočavaju žene prilikom zapošljavanja u sektoru prometa, a koje će biti dostupne početkom 2021. Tema je prve studije ravnoteža između poslovnog i privatnog života (tj. što se može učiniti na razini pojedinačnih prijevozničkih poduzeća na financijski održiv način kako bi se radnicima omogućilo bolje usklađivanje rasporeda rada s njihovim privatnim životom), dok se u drugoj studiji pruža alat učiteljima za bolju borbu protiv rodni stereotipa od rane dobi. U trećoj studiji, usmjerenoj na budućnost, ocijenit će se učinci digitalizacije prometa kao izazova ili prilike za žene i procijeniti trebaju li se poduzeti posebne mjere kojima bi se popratio taj prijelaz. U dodatnoj studiji analizirano je sudjelovanje žena u istraživačkim i inovacijskim aktivnostima povezanim s prometnim sektorom i dane su preporuke za istraživanje namijenjene nadilaženju prepreka u postizanju jednakosti žena u prometu²⁶.

3.3. Promicanje institucijskih promjena planovima za rodnu ravnopravnost radi poticanja ravnopravnosti u znanstvenim karijerama

Drugi sektor za koji su u akcijskom planu predviđene posebne mjere bio je istraživanja i inovacije (akcijska točka djelovanja 8.). U razdoblju od 2017. do 2019. Komisija je financirala mjere za promicanje rodne ravnopravnosti u sektoru istraživanja i inovacija u okviru **radnog programa Znanost s društvom i za društvo** iz okvirnog programa Obzor

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ Poslovni model za povećanje zaposlenosti žena u prometu. Završno izvješće, 2018. Dostupno na:

<https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

²⁶ Žene u europskom prometu s naglaskom na istraživanje i inovacije. Europska unija 2019. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

2020.²⁷ Financijska potpora dodijeljena je i za deset projekata suradnje koji uključuju gotovo 60 istraživačkih organizacija u provedbi planova za rodnu ravnopravnost²⁸. Uz to, osnovano je sedam tematskih i zemljopisnih zajednica kako bi se omogućila razmjena znanja o planovima za rodnu ravnopravnost²⁹. Kako bi se nadopunio ovaj sveobuhvatni pristup, posebnim projektom podržano je stvaranje akademije za podučavanje o rodnoj ravnopravnosti za sektor istraživanja i inovacija s javno dostupnim resursima³⁰. Rezultati i najbolje prakse koji su proizašli iz projekata uključeni su i u **alat za rodnu ravnopravnost u akademskom i istraživačkom sektoru (GEAR)**³¹, čiji je domaćin Europski institut za ravnopravnost spolova.

Alat za rodnu ravnopravnost u akademskom i istraživačkom sektoru (GEAR) pruža sveučilištima i istraživačkim organizacijama najbolje prakse i savjete o uspostavi planova za rodnu ravnopravnost i ocjenjivanju njihovih učinaka.

Nadalje, vodeća publikacija Komisije o ključnim trendovima u pogledu rodne ravnopravnosti u sektoru znanosti i istraživanja **She Figures** objavljuje se svake tri godine. Izdanje za 2018.³², objavljeno 8. ožujka 2019., sadržava sveobuhvatne podatke o razlici u plaćama između spolova u sektoru znanstvenog istraživanja i razvoja. Razlika u plaćama između spolova u sektoru istraživanja i inovacija i dalje je neznatno veća nego u ukupnom gospodarstvu u EU-u (17 posto u odnosu na 16,6 posto prema podacima iz 2014.). She Figures koriste države članice kao alat za utvrđivanje referentnih vrijednosti za donošenje nacionalnih politika, jer podaci pomažu da se dobije uvid u prevladavajuće nejednakosti spolova u pojedinim državama članicama.

S obzirom na to da bi se privlačenje više žena u sektor znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) moglo nadovezivati na nove trendove kao što su pojava novoosnovanih poduzeća na čijem su čelu žene, **nagradom EU-a za inovatorice** ističu se postignuća žena u znanosti i doprinosi uklanjanju stereotipa o ženskim i muškim vještinama, sposobnostima i ulogama. U 2017., 2018. i 2019. Komisija je stoga nastavila slaviti nadahnjujuće primjere ženskih vođa u području inovacija koje se temelje na istraživanjima nagradom EU-a za inovatorice, koja se dodjeljuje ženama koje su uspjele ostvariti revolucionarne inovacije i kojom se odaje priznanje za izvanredna postignuća žena poduzetnica. Pobjednice iz prethodnih godina nadahnule su žene iz cijele Europe i šire da pokrenu sjajne inovacije i osnuju vlastita poduzeća.

3.4. Poboljšanje primjene načela jednake plaće

Što se tiče općenito primjene načela jednake plaće, akcijskim planom predviđeno je da Komisija procijeni mogućnost ciljanih izmjena Direktive o ravnopravnosti spolova³³ te

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Planovi suradnje za rodnu ravnopravnost R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs i CALIPER, svi navedeni pod naslovom „Projekti financirani iz okvirnih programa FP7 i H2020” na mjestu: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, te deseti plan suradnje za jednakost spolova, isto tako odabran u programu rada za 2019., za koji se čeka potpisivanje sporazuma o dodjeli bespovratnih sredstava.

²⁹ Projekt ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> i <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Projekt GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> i <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

³³ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006., str. 23. – 26.

potrebu i mogućnost da se neke ili sve mjere predviđene u Preporuci o transparentnosti plaće za 2014.³⁴ učine obvezujućima (vidjeti točku djelovanja 1.). Komisija je tu obvezu ispunila pokretanjem **ocjene relevantnih odredbi Direktive 2006/54/EZ** o provedbi načela Ugovora o „jednakoj plaći za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti” u listopadu 2018. Cjelokupni rezultati ocjene predstavljeni su u radnom dokumentu službi Komisije³⁵ objavljenom istodobno s ovim izvješćem.

U okviru ocjene ispitano je kako su postojeće zakonske odredbe o jednakoj plaći djelovale u praksi, pristupi koje su države članice donijele za provedbu tih odredbi, u kojoj su mjeri postignuti njihovi početni ciljevi, koliko su učinkovito provedene i sveukupni utjecaj koji su te odredbe imale na smanjivanje razlike u plaćama između spolova. Konkretnije, ocjena je bila usmjerena na primjenu i provedbu preinake Direktive o ravnopravnosti spolova nakon što je 2014. donesena Preporuka o transparentnosti plaće.

Ocijenom je potvrđeno da **su se postojećim pravnim okvirom pokrenule značajne promjene na nacionalnoj razini u cijeloj Uniji**. Države članice i dalje se suočavaju s izazovima u učinkovitoj provedbi načela jednake plaće, na primjer, oni se mogu razlikovati u načinu definiranja ključnih pravnih koncepata kao što su „plaća“ i „jednaka plaća za jednaku vrijednost“ u njihovu nacionalnom zakonodavstvu; razlike u diskriminaciji u plaćama često ostaju neprimijećene zbog nedostatka transparentnosti u pogledu razina plaća; a utvrđivanje da je došlo do diskriminacije koje je potkrepljeno činjenicama i dalje je izazov. Nalazi također ukazuju na poteškoće koje su pretrpjele pojedinačne žrtve diskriminacije u plaćama kod prijave povrede bez zakonskog zastupanja ili potpore. Razine novčanih kazni i odšteta uglavnom nisu bile dovoljno odvraćajuće.

Osim toga, Komisija je u akcijskom planu pozvana da poveća razinu osviještenosti i pruži smjernice o načelu jednake plaće (točke djelovanja 20. i 21.). U tu svrhu, Europska mreža pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost i nediskriminaciju objavila je u studenome 2019. **studiju „Nacionalni slučajevi i dobre prakse o jednakoj plaći”**³⁶. Studija obuhvaća sastavljanje sudske prakse o jednakoj plaći od 28 država članica EU-a i tri države Europskog gospodarskog prostora, a prikazuje dobre prakse i analizu rješenja donesenih na nacionalnoj razini. Uz to, Komisija je u studenome 2019. objavila **ažurirani sažetak sudske prakse o jednakoj plaći** Suda Europske unije³⁷.

4. DOSEG I SURADNJA

4.1. Suzbijanje razlike u plaćama između spolova u suradnji s državama članicama

Akcijski plan potaknuo je Komisiju da traži sinergije između mjera koje su poduzeli ključni dionici na europskoj, nacionalnoj i korporativnoj razini kako bi osigurali njegovu učinkovitu provedbu. Komisija je stoga u mjere koje je poduzela uključila širok krug dionika kako bi ispunila obveze utvrđene akcijskim planom.

Preko Skupine na visokoj razini za rodno osviještenu politiku koja okuplja visoke predstavnike zadužene za promicanje rodno osviještene politike u državama članicama, Komisija je državama članicama prenijela informacije o akcijskom planu (točka djelovanja

³⁴ Preporuka Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, COM(2014) 1405 final.

³⁵ Ocjena relevantnih odredbi Direktive 2006/54/EZ o provedbi načela Ugovora o „jednakoj plaći za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti” SWD (2020)50.

³⁶ Dostupno na: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Pregled značajne sudske prakse Suda Europske unije: Dostupno na: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

3.). Skupina na visokoj razini raspravljala je 2018. o planu u okviru bugarskog predsjedanja Vijećem i dala primjere mjera poduzetih u državama članicama za uklanjanje razlike u plaćama između spolova. Uključenost civilnog društva i aktivno sudjelovanje socijalnih partnera te mjere podizanja svijesti i transparentnost plaće smatrani su važnim elementima za smanjivanje razlike u plaćama. Bugarsko predsjedništvo održalo je i ministarsku raspravu o „Smanjivanju razlika u plaćama između spolova” u Vijeću EPSCO-a u ožujku 2018.

Ti su se napori nastavili tijekom rumunjskog predsjedanja 2019., kada je skupina na visokoj razini raspravljala o povezanosti između razlike u plaćama između spolova i ravnoteže poslovnog i privatnog života na temelju zapažanja iz istraživanja Europskog instituta za ravnopravnost spolova³⁸. Zapažanje je poslužilo i kao osnova za **zaključke Vijeća o „Smanjivanju razlike u plaćama između spolova: ključne politike i mjere”**³⁹, donesene u lipnju 2019. U zaključcima se države članice poziva da poboljšaju postojeće mjere ili uvedu nove za učinkovitu provedbu načela jednake plaće. Na temelju Preporuke o transparentnosti plaće za 2014., te bi mjere mogle uključivati mjere za poboljšanje transparentnosti plaće. U **Zaključcima Vijeća o „Gospodarstvu dobrobiti”**⁴⁰, donesenima 24. listopada 2019. u okviru finskog predsjedništva, Vijeće je nadalje pozvalo države članice i Europsku komisiju da „provedu konkretne i učinkovite mjere za smanjivanje razlika u zapošljavanju i plaćama između spolova uz dosadašnji akcijski plan EU-a za smanjivanje razlike u plaćama između spolova i rješavanja njihova utjecaja na razliku u mirovinama između spolova”.

Komisija je nastavila podupirati napore država članica u smanjivanju razlika u plaćama između spolova u okviru procesa **Europskog semestra** (točka djelovanja 24.). Konkretnije, Europski semestar omogućio je Komisiji da istakne temeljne uzroke razlike u plaćama između spolova u državama članicama, kao što su rad u nepunom radnom vremenu koji nerazmjerno koriste žene zbog nedostatka ulaganja u odgovarajuću skrb o djeci ili nepoticajnih fiskalnih mjera koji osobe koje ostvaruju drugi prihod u kućanstvu sprječavaju da rade ili rade još više. U 2018. razlika u plaćama između spolova razmatrala se u izvješćima po državama koje je dostavilo osam država članica⁴¹, a preporuka po državi o razlikama u plaćama između spolova izdana je jednoj državi članici⁴². U 2019. razlika u plaćama razmatrala se u izvješćima po državama koje je dostavilo 11 država članica⁴³, a preporuka po državi o razlikama u plaćama između spolova ponovno je izdana jednoj državi članici⁴⁴. Komisija je nastavila surađivati s državama članicama i preko skupine na visokoj razini, obavještavajući je o nalazima u pogledu razlika u plaćama između spolova dobivenih u okviru procesa Europskog semestra.

Naposljetku, **seminar za uzajamno učenje o smanjivanju razlika u plaćama između spolova**, njihovih glavnih uzroka i o najboljim praksama za suočavanje s njima bio je organiziran za predstavnike država članica na Islandu u svibnju 2019. (točka djelovanja 22.)⁴⁵.

³⁸ Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE): Borba protiv razlika u plaćama između muškaraca i žena: nikako bez bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, 2019. Dostupno na: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/en/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/en/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estonija.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estonija.

⁴⁵ Za materijale vidjeti https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

4.2. Snažan angažman Europskog parlamenta i ostalih dionika

Zbog višestrukih glavnih uzroka i širokog međusektorskog dosega razlika u plaćama između spolova, za smanjivanje potonjih najvažniji je snažan angažman dionika. Iz tog razloga, Komisija je nastojala aktivno uključiti dionike i izgraditi sinergije u provedbi akcijskog plana.

Tijekom provedbe akcijskog plana, Europski parlament isto je tako u više navrata naglasio postojanost i glavne uzroke razlika u plaćama između spolova. Europski parlament svojim je rezolucijama ustrajno pozivao dionike da se bore protiv razlika u plaćama između spolova i sprječavaju razlike u mirovinama⁴⁶. Pozivajući se na akcijski plan, pozvao je Komisiju da predloži direktivu o transparentnosti plaće kojom bi se pridonijelo smanjivanju razlika u plaćama između spolova⁴⁷. Uz to, o razlikama u plaćama između spolova raspravljali su i relevantni parlamentarni odbori⁴⁸. Europski gospodarski i socijalni odbor također je izdao mišljenje o akcijskom planu u travnju 2018.⁴⁹

Kako bi se doprlo do **nacionalnih dionika**, Komisija je poduprla transnacionalne projekte za borbu protiv stereotipa i segregacije dodjelom bespovratnih sredstava za osam projekata koji traju od 2017. do 2019.⁵⁰ (točka djelovanja 4.). Konkretno, u okviru tih projekata promicale su se dobre prakse u prevladavanju kontraproaktivnih rodnih uloga i rodnih stereotipa u obrazovanju, osposobljavanju i na radnom mjestu. Komisija je potaknula i sudjelovanje brojnih dionika u provedbi projekata, nastojeći uključiti socijalne partnere, pružatelje javnih usluga, službe za profesionalno usmjeravanje, organizacije civilnog društva, škole i sveučilišta, kao i lokalne ili regionalne dionike ili privatni sektor gdje je to moguće. Uz to, potaknuta je ocjena utjecaja projekata na ponašanje kako bi se generirali dokazi o čimbenicima koji stvaraju konkretne promjene u stavovima ljudi o rodnim ulogama i stereotipima. Komisija je olakšala razmjenu najboljih praksi i stečenih iskustava socijalnim partnerima, dajući doprinos u nastojanjima da se pruži potpora nacionalnim mjerama borbe protiv stereotipa koji uzrokuju različito postupanje prema ženama i muškarcima u različitim profesionalnim sektorima (točka djelovanja 5.).

Kroz europski socijalni dijalog u sektoru obrazovanja, Komisija je financirala i projekt o rodnoj ravnopravnosti koji vodi ETUCE⁵¹. Pod naslovom „Socijalni dijalog i rodna ravnopravnost: Osnaživanje sindikata obrazovanja da kroz socijalni dijalog rješavaju pitanja rodne ravnopravnosti u nastavničkom zanimanju”, projekt se odvijao od 2017. do 2019. i bio je usmjeren na unaprjeđenje profesionalnog statusa učitelja, voditelja osposobljavanja i ravnatelja škola te povećanje privlačnosti nastavničke struke za muškarce i žene (točka djelovanja 10). Osim toga, u tijeku su projekti programa REC za poboljšanje rodne ravnoteže na poslovnim položajima koje je Komisija financirala u 2019. Ti se projekti odnose na žene

⁴⁶ Vidjeti npr. Rezoluciju Europskog parlamenta od 10. listopada 2019. o zapošljavanju i socijalnoj politici europodručja (2019/2111(INI)), Rezoluciju Europskog parlamenta od 17. travnja 2018. o rodnoj ravnopravnosti u medijskom sektoru u EU-u (2017/2210(INI)). Također Rezoluciju Europskog parlamenta od 30. siječnja 2020. o rodno uvjetovanoj razlici u plaćama (2019/2870(RSP)), donesenoj izvan razdoblja provedbe akcijskog plana.

⁴⁷ Rezolucija Europskog parlamenta od 30. siječnja 2020. o rodno uvjetovanoj razlici u plaćama (2019/2870 (RSP)), Rezolucija Europskog parlamenta od 15. siječnja 2019. o ravnopravnosti spolova i politikama oporezivanja u EU-u (2018/2095 (INI)) i Rezolucija Europskog parlamenta od 10. listopada 2019. o politici zapošljavanja i socijalnoj politici europodručja (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Na primjer, rasprava Odbora FEMM od 9. srpnja 2018. o Akcijskom planu EU-a za borbu protiv razlike u plaćama između spolova.

⁴⁹ Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o Akcijskom planu EU-a za razdoblje 2017. – 2019. – Borba protiv razlika u plaćama između spolova, travanj 2018., dostupno na <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Za odabrane projekte vidjeti: https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Priznati europski socijalni partner koji predstavlja radnike u sektoru obrazovanja.

na rukovodećim položajima, ravnotežu između poslovnog i privatnog života te promicanje rodne ravnoteže u korporativnom upravljanju i politici⁵².

U listopadu 2018. održan je godišnji forum u okviru povelja o raznolikosti EU-a (točka djelovanja 6.) u Pragu. Na njemu su se okupili **stručnjaci za rodnu raznolikost i predstavnici poduzeća i javnog sektora** koji su dijelili najbolje prakse o nediskriminaciji i uključivanju u privatni sektor. Na forumu su istaknuti poslovni model rodne raznolikosti na višim korporativnim položajima i potreba da se obrati pažnja na zapošljavanje, zadržavanje i napredovanje žena u poduzećima te prevlada rodna pristranost.

Komisija je sudjelovala i u **dijalogu s europskim socijalnim partnerima** kako bi promicala i donijela odgovarajuće mjere kojima bi se doprinijelo smanjenju razlike u plaćama između spolova (točka djelovanja 13.). Nadalje, u lipnju 2018. održan je seminar sa socijalnim partnerima na temu „Borba protiv razlike u plaćama između spolova i promicanje skrbi o djeci”, a 7. svibnja 2019. održan je tematski seminar u obliku dijaloga između Komisije i socijalnih partnera kako bi se raspravljalo o ulozi, troškovima i prednostima transparentnosti plaće.

Što se tiče potrebe za poboljšanjem zastupljenosti žena u donošenju političkih odluka, o toj se temi raspravljalo na kolokviju o temeljnim pravima u 2017. o „Pravima žena u burnim vremenima”, koji je uključivao i plenarno zasjedanje „Jednako sudjelovanje na poslu i u politici: preduvjet temeljnih prava”⁵³. Kolokvij je 2018. uključivao zasjedanje o potpori širem sudjelovanju u demokratskim društvima⁵⁴. Nadalje, u okviru Europskih dana razvoja u lipnju 2018. održan je panel na visokoj razini na temu „Povećanje sudjelovanja žena u odlučivanju: uključivanje muškaraca kao pokretača promjena”. Ti su događaji omogućili visokim međunarodnim, nacionalnim i europskim donositeljima politika, organizacijama civilnog društva, predstavnicima medija i društvenih medija, poslovnom i obrazovnom svijetu, pravnim stručnjacima i mladima da razmijene ideje i iskustva kako bi se poboljšala zastupljenost žena u donošenju političkih odluka (točka djelovanja 13.). Doprinijeli su i pružanju potpore praksama usmjerenima na poboljšanje rodne ravnoteže u postupcima donošenja odluka i na položajima na kojima se one donose u svim sektorima te lakšem suzbijanja vertikalne segregacije.

5. IZAZOVI I DALJNI KORACI

5.1. Akcijski plan otvorio je put za daljnje obveze

Ovo izvješće o provedbi akcijskog plana potvrđuje da su sve 24 točke djelovanja iz akcijskog plana dovršene u cijelosti ili djelomično. Nadalje, provedba velike većine točaka djelovanja nastavit će se u okviru zasebnih političkih inicijativa. To ukazuje na vrlo dobro praćenje cjelokupnog stanja, kao i na potrebu za kontinuiranim, ciljanim aktivnostima u borbi protiv tog oblika trajne rodno uvjetovane diskriminacije.

Detaljan opis konkretnih mjera poduzetih za ostvarivanje pojedinačnih radnji priložen je ovom izvješću o provedbi. Unatoč postojanju mnoštva mjera koje je Komisija poduzela kako bi smanjila razliku u plaćama između spolova, popis konkretnih mjera isto tako pokazuje da i dalje ima područja za koja bi bile potrebne daljnje mjere kako bi se smisleno riješilo pitanje

⁵² Odabrani projekti dostupni su na: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

razlike u plaćama između spolova. Akcijski plan bio je namijenjen iskazivanju političke spremnosti Komisije za borbu protiv razlike u plaćama između spolova i njime se to zalaganje uspješno pretvorilo u popis konkretnih mjera. Međutim, njime se i potaknulo Komisiju da traži sinergije između mjera koje su poduzeli ključni dionici na europskoj, nacionalnoj i korporativnoj razini. Priloženi opis konkretnih mjera pokazuje da su uloženi i da se i dalje ulažu višestruki naponi kako bi se doprlo do dionika, čije je zalaganje nužno za postizanje promjena. U nekim bi slučajevima ti naponi ipak mogli biti znatno veći.

Uz to, mogle su se poduzeti dodatne mjere za uklanjanje segregacije u onim sektorima u kojima su žene oduvijek prezastupljene, kao što su obrazovanje, skrb i zdravstvena zaštita. Slično tome, dodatni naponi mogu biti korisni za postizanje promjena u pogledu nedovoljne zastupljenosti žena u donošenju poslovnih i političkih odluka.

Posljednji podaci iz 2018. pokazuju vrlo spore promjene u borbi protiv razlike u plaćama i mirovinama između spolova tijekom razdoblja provedbe akcijskog plana (za 0,3 postotnih bodova u pogledu razlike u plaćama između spolova od 2017. do 2018. za EU-28). Iako se smanjuju, razlike u plaćama i mirovinama između spolova i dalje su u EU-u u prosjeku značajne i nisu ni približno otklonjene.

Ocjena odredaba o jednakoj plaći koja je provedena u okviru akcijskog plana pokazala je da bolje i lakše dostupne informacije o razinama plaća mogu otkriti moguću rodnu pristranost ili diskriminaciju u platnim strukturama poduzeća ili na razini industrije. Jače mjere za transparentnost plaća trebale bi olakšati utvrđivanje diskriminacije u plaćama u pojedinačnim slučajevima. Svijest o različitim razinama plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti unutar poduzeća može isto tako olakšati pojedincima osporavanje diskriminacije u plaćama pred nacionalnim sudovima. Otkrivajući strukturne razlike, transparentnost plaće može olakšati i analizu osnovnih uzroka razlike u plaćama između spolova i osigurati usmjerenije djelovanje putem politika.

Kao što je najavljeno u političkim smjernicama Komisije za razdoblje 2019. – 2024. predsjednice Ursule von der Leyen, Komisija zajedno s ovim izvješćem o provedbi i istodobno s objavom ocjene jednakosti plaće predstavlja Strategiju EU-a za rodnu ravnopravnost za razdoblje 2020. – 2025.⁵⁵ U okviru Strategije predviđene su daljnje mjere za otklanjanje razlike u plaćama između spolova te inicijativa za uvođenje obvezujućih mjera transparentnosti plaća. Provedba pojedinih mjera ujedno je sveobuhvatno naglasila usku vezu između razlike u plaćama između spolova i rodni stereotipa. Otklanjanje rodni stereotipa bit će i jedan od ciljeva politike Strategije EU-a za rodnu ravnopravnost.

5.2. Zaključci

Zahvaljujući svojem kompletu sveobuhvatnih mjera, akcijski plan služio je kao širok okvir politike i dokazao zalaganje Europske komisije za smisleno rješavanje pitanja razlike u plaćama između spolova. Zahvaljujući aktivnostima prikupljanja podataka i posebice procjeni zakonodavstva o jednakosti u plaćama, provedba akcijskog plana pomogla je stvaranju čvrste, informirane osnove za daljnje aktivnosti protiv nejednakosti u plaćama.

Pojedinačne mjere provedbe, koje su detaljnije opisane u radnom dokumentu službi u dodatku, naglašavaju široko područje djelovanja potrebno za učinkovito otklanjanje te razlike. Akcijski plan i široki skup mjera poduzetih za njegovu provedbu ukazuju na potrebu za

⁵⁵Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025., COM(2020)152.

napretkom od rasprave o postojanju razlike u plaćama između spolova ka poduzimanju konkretnih, usklađenih mjera za njezino iskorjenjivanje.

Osim toga, sektorske mjere iz akcijskog plana pomogle su naglasiti potrebu za posebnim, prilagođenim mjerama za postizanje promjena u smjeru jednakih mogućnosti pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

Kao što je prikazano u ovom izvješću, iz mjera poduzetih za provedbu akcijskog plana EU-a za razdoblje 2017. – 2019. za borbu protiv razlike u plaćama između spolova dobit će se informacije za budući rad Europske komisije na otklanjanju razlike u plaćama između spolova.