



Bruxelles, 5.3.2020.
COM(2020) 152 final

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

Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.

RODNO RAVNOPRAVNA EUROPA

„U svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.”

Članak 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije

„Ne bismo trebali biti skromni kada je riječ o našim postignućima niti skrivati naše ambicije.”

– Predsjednica Ursula von der Leyen
Političke smjernice

Promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca zadaća je Unije u svim njezinim aktivnostima, kako se zahtijeva Ugovorima. Rodna ravnopravnost jedna je od glavnih vrijednosti EU-a, temeljno pravo¹ i jedno od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava². Ona je odraz našeg identiteta. Također je bitan preduvjet inovativnog, konkurentnog i uspješnog europskog gospodarstva. **Svoj puni potencijal u poslu, politici i društvu u cjelini možemo ostvariti samo ako iskoristimo sve naše talente i raznolikost.** Rodna ravnopravnost donosi više radnih mjesta i veću produktivnost³, a taj potencijal moramo iskoristiti u **prelasku na zelene i digitalne tehnologije** te suočavanju s demografskim kretanjima.

Europska unija globalni je predvodnik u rodnoj ravnopravnosti: od 20 zemalja u svijetu koje su vodeće u rodnoj ravnopravnosti⁴ 14 su države članice EU-a. Zahvaljujući opsežnom zakonodavstvu i sudskoj praksi u području jednakog postupanja⁵, nastojanjima da se rodna⁶ perspektiva uključi u različita područja politike te propisima za uklanjanje pojedinih nejednakosti, EU je tijekom posljednjih nekoliko desetljeća znatno napredovao u smislu rodne ravnopravnosti.

¹ Vidjeti članak 2. i članak 3. stavak 3. UEU-a, članke 8., 10., 19. i 157. UFEU-a te članke 21. i 23. Povelje EU-a o temeljnim pravima.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hr.pdf.

³ Do 2050. bi veća rodna ravnopravnost dovela do povećanja BDP-a po stanovniku u EU-u za 6,1 %–9,6 %, što iznosi 1,95–3,15 bilijuna eura: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ U smislu provedbe cilja održivog razvoja br. 5 – „Rodna ravnopravnost”, prema indeksu organizacije Equal Measures 2030 za cilj održivog razvoja „Rodna ravnopravnost” za 2019.: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ EU je donio šest direktiva o ravnopravnosti žena i muškaraca na radnom mjestu, u samozapošljavanju, u pristupu robi i uslugama, u socijalnoj sigurnosti, u trudnoći i majčinstvu, na dopustu zbog obiteljskih razloga te u fleksibilnim radnim uvjetima za roditelje i pružatelje skrbi. Zajedno je tim aktima za cijelu Europu postavljen pravni standard kojim se osigurava znatna zaštita od diskriminacije. Brojnim postupcima na Sudu Europske unije dodatno je ojačano načelo ravnopravnosti i ostvarena pravda za žrtve diskriminacije.

⁶ „Rod” znači društveno oblikovane uloge, ponašanja, aktivnosti i osobine koje određeno društvo smatra prikladnima za žene odnosno muškarce; vidjeti članak 3. stavak (c) Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji.

Međutim, ni jedna država članica nije postigla potpunu rodnu ravnopravnost i sporo se napreduje. U indeksu rodne ravnopravnosti EU-a 2019.⁷, u prosjeku su države članice imale 67,4 od 100 bodova, što je samo 5,4 boda više od rezultata iz 2005.

Nažalost, napredak u pogledu rodne ravnopravnosti nije neizbježan ni nepovratan. Stoga moramo dati novi elan rodnoj ravnopravnosti. Dok se u obrazovanju razlike na temelju spola brišu, u zapošljavanju, plaćama, skrbi, moći i mirovinama one su i dalje prisutne. Previše ljudi i danas krši načelo rodne ravnopravnosti seksističkim govorom mržnje te sprečavanjem mjera protiv rodno uvjetovanog nasilja i rodnih stereotipa. Rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje i dalje se događaju, i to u alarmantnoj mjeri. Pokret #MeToo pokazao je razmjere seksizma i zlostavljanja s kojima se žene i djevojčice i dalje suočavaju. Istodobno je osnažio žene u cijelom svijetu te ih ponukao da iznesu svoja iskustva i pokrenu sudske predmete.

Ovom Strategijom za rodnu ravnopravnost uokviruje se rad Europske komisije na rodnoj ravnopravnosti te se utvrđuju ciljevi politike i ključne mjere za razdoblje 2020.–2025.⁸ Njome se nastoji ostvariti rodno ravnopravnu Europu, u kojoj rodno uvjetovano nasilje, spolna diskriminacija i strukturna neravnopravnost žena i muškaraca pripadaju prošlosti. Europu u kojoj su žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svoj svojoj raznolikosti⁹, ravnopravni. U kojoj *slobodno* mogu kročiti putem koji su odabrali, imaju jednake mogućnosti za *uspjeh* i mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i *voditi* ga.

Provedba ove strategije temeljit će se na **dvojnog pristupu**: ciljanim mjerama za postizanje rodne ravnopravnosti u kombinaciji s jačanjem rodno osviještene politike. Komisija će jačati rodno osviještenu politiku **sustavnim uključivanjem rodne perspektive u sve faze oblikovanja politika u svim područjima politike EU-a, unutarnjim i vanjskim**. Strategija će se provoditi **primjenom interseksionalnosti**¹⁰ – preklapanja rodnih s drugim osobinama ili identitetima osobe te doprinosa tih preklapanja jedinstvenom iskustvu diskriminacije – **kao transverzalnog načela**.

U 2020. godini, na 25. obljetnicu donošenja Pekinške deklaracije i Platforme za djelovanje¹¹ – prve univerzalno preuzete obveze i akcijskog plana za napredak u smislu ravnopravnosti žena i muškaraca, **ovom strategijom EU doprinosi izgradnji boljeg svijeta za žene i muškarce, djevojčice i dječake**. Njome se doprinosi cilju održivog razvoja „Rodna ravnopravnost” (cilj br. 5), rodnoj ravnopravnosti kao transverzalnom prioritetu svih ciljeva održivog razvoja¹² te ustrajnosti EU-a u poštovanju Konvencije UN-a o pravima osoba s invaliditetom.

⁷ Vidjeti Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ Nastavno na strateški angažman Komisije za rodnu ravnopravnost u razdoblju 2016.–2019.

⁹ Izraz „u svoj svojoj raznolikosti” koristi se u ovoj strategiji kako bi se naznačilo da je, kad se spominju žene ili muškarci, riječ o heterogenim kategorijama, među ostalim u pogledu spola, rodnog identiteta, rodnog izražavanja i spolnih obilježja. Time se potvrđuje čvrsta namjera da nitko ne bude izostavljen i da se ostvari rodno ravnopravna Europa za sve, neovisno o spolu, rasnom ili etničkom podrijetlu, vjeri ili uvjerenju, invaliditetu, dobi ili seksualnoj orijentaciji.

¹⁰ Europski institut za ravnopravnost spolova definira „interseksionalnost” kao „analitički alat za proučavanje, razumijevanje i reagiranje na načine na koje se spol i rod preklapaju s ostalim osobinama ili identitetima pojedinca i kako ta preklapanja doprinose jedinstvenom iskustvu diskriminacije” (Vidjeti <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=hr>). Prema članku 10. UFEU-a pri „utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti, Unija je usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije”.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

1. Sloboda od nasilja i stereotipa

Svatko bi trebao biti siguran u svojem domu, u bliskim odnosima, na radnom mjestu, u javnim prostorima i na internetu. Žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svoj svojoj raznolikosti, trebali bi moći slobodno izražavati svoje ideje i osjećaje te se obrazovati i profesionalno razvijati prema svojem izboru, bez ograničenja stereotipnih rodni normi.

Zaustavljanje rodno uvjetovanog nasilja

Rodno uvjetovano nasilje, odnosno nasilje nad ženom zato što je žena ili nasilje koje nerazmjerno pogađa žene¹³, i dalje je jedan od najvećih problema naših društava i duboko je ukorijenjeno u rodnoj neravnopravnosti¹⁴. Rodno uvjetovano nasilje u svim oblicima i dalje se često ne prijavljuje te se zanemaruje i u EU-u i izvan njega. **EU će učiniti sve u svojoj moći kako bi suzbio rodno uvjetovano nasilje, pružio potporu i zaštitu žrtvama te počinitelje priveo pravdi** zbog nasilnog ponašanja.



33% žena u EU-u doživjelo je fizičko i/ili seksualno nasilje.



22% žena u EU-u doživjelo je nasilje od bliskog partnera.



55% žena u EU-u doživjelo je seksualno uznemiravanje.

Konvencija Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji – „**Istanbulska konvencija**” – mjerilo je međunarodnih standarda u tom području. EU je potpisao Konvenciju 2017., a dovršavanje pristupanja EU-a toj konvenciji među glavnim je prioritetima Komisije. Kako bi se ubrzalo dovršenje pristupanja EU-a, Europski parlament zatražio je 2019. mišljenje Suda Europske unije o tom pitanju¹⁵.

Ako se pristupanje EU-a Istanbulskoj konvenciji i dalje bude blokiralo, Komisija namjerava **2021. predložiti mjere** u okviru ovlasti EU-a **za postizanje istih ciljeva kao i Istanbulska konvencija**.

Konkretno, Komisija namjerava predstaviti inicijativu za **proširenje područja kaznenih djela** u kojima je moguće usklađivanje na specifične oblike rodno uvjetovanog nasilja u skladu s člankom 83. stavkom 1. UFEU-a – takozvana **europska kaznena djela**.

Ako su već obuhvaćena postojećim europskim kaznenim djelima u smislu članka 83. stavka 1. UFEU-a, Komisija će predložiti **dodatne mjere za sprečavanje i suzbijanje određenih oblika rodno uvjetovanog nasilja**, uključujući seksualno uznemiravanje, zlostavljanje žena i sakaćenje ženskih spolnih organa.

¹³ Članak 3. stavak (d) Istanbulske konvencije.

¹⁴ Agencija Europske unije za temeljna prava (FRA), *Violence against women: an EU-wide survey* (Nasilje nad ženama: istraživanje na razini EU-a), 2014. – vidjeti infografike.

¹⁵ Zahtjev za mišljenje koji je podnio Europski parlament na temelju članka 218. stavka 11. UFEU-a (mišljenje 1/19).



Procjenjuje se da je u Europi **600 000 žena i djevojčica** koje su žrtve sakaćenja ženskih spolnih organa, a ugroženo je **180 000 djevojčica**.

Sakaćenje ženskih spolnih organa¹⁶, prisilni pobačaj i prisilna sterilizacija, rani i prisilni brak, takozvano nasilje u ime časti i druge **štetne prakse koje se primjenjuju na ženama i djevojčicama oblici su rodno uvjetovanog nasilja te teške povrede prava žena i djece** u EU-u i drugdje u svijetu. Uz moguće zakonodavne akte EU će predstaviti i **Preporuku o sprečavanju štetnih praksa**, u kojoj će istaknuti i potrebu za djelotvornim preventivnim mjerama i važnost obrazovanja. U njoj će biti riječ i o jačanju javnih usluga, preventivnim i potpornim mjerama, razvoju kapaciteta stručnjaka i pristupu pravdi u kojem je žrtva na prvom mjestu.

Komisija će 2020. predstaviti i **strategiju za prava žrtava**, u kojoj će biti riječ o specifičnim potrebama žrtava rodno uvjetovanog nasilja, među ostalog i nasilja u obitelji, na temelju Direktive o pravima žrtava¹⁷.

Žene **sa zdravstvenim problemom ili s invaliditetom** češće su žrtve različitih oblika nasilja¹⁸. Komisija će osmisliti i financirati mjere¹⁹ protiv zlostavljanja, nasilja te prisilne sterilizacije i prisilnog pobačaja, kao što su razvoj kapaciteta stručnjaka i informativne kampanje o pravima i pristupu pravdi.

Ključno je djelotvorno sprečavanje nasilja. Za to je potrebno od rane dobi obrazovati dječake i djevojčice o rodnoj ravnopravnosti te podupirati razvoj nenasilnih odnosa. Također je potreban višedisciplinarni pristup stručnjaka i službi, uključujući kaznenopravni sustav, službe za potporu žrtvama, programe za počinitelje te socijalne i zdravstvene službe. Suzbijanje nasilja nad ženama i ideologija kojima se ugrožavaju prava žena moglo bi doprinijeti i sprečavanju radikalizacije, koja vodi do nasilnog ekstremizma i terorizma. Komisija će pokrenuti **mrežu EU-a za sprečavanje rodno uvjetovanog nasilja i nasilja u obitelji**, s pomoću koje će okupiti države članice i dionike radi razmjene dobre prakse te osigurati financijska sredstva za osposobljavanje, razvoj kapaciteta i službe za potporu. Sprečavanje nasilja usmjereno na muškarce, dječake i maskulinitet²⁰ bit će ključno.

Kako bi riješila problem nasilja i uznemiravanja u radnom okruženju, Komisija će nastaviti poticati države članice da ratificiraju **Konvenciju Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada**²¹ te provedu postojeća pravila EU-a²² o zaštiti

¹⁶ Brojke u infografici su iz novijih istraživanja Europske mreže End FGM, vidjeti: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Direktiva 2012/29/EU o uspostavi minimalnih standarda za prava, potporu i zaštitu žrtava kaznenih djela.

¹⁸ Na primjer, 34 % žena sa zdravstvenim problemom ili s invaliditetom doživjele su fizičko ili seksualno nasilje od partnera, dok je od žena koje nemaju zdravstveni problem ni invaliditet njih 19 % doživjelo takvo nasilje. FRA, *Violence against women: an EU-wide survey* (Nasilje nad ženama: istraživanje na razini EU-a), 2014.

¹⁹ Za provedbu preporuka Odbora UN-a za prava osoba s invaliditetom za EU, posebno u vezi s člankom 6. (Žene s invaliditetom) i člankom 16. (Sloboda od izrabljivanja, nasilja i zlostavljanja).

²⁰ Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova „maskulinitet” znači „različiti pojmovi o tome što znači biti muškarac, uključujući obrasce ponašanja povezane s mjestom koje muškarac zauzima u određenom skupu rodni uloga i odnosa”, vidjeti: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=hr>.

²¹ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o nasilju i uznemiravanju (br. 190) i Preporuka (br. 206).

radnika od seksualnog uznemiravanja i bolje informiraju javnost o njima. Kao poslodavac Komisija će donijeti novi sveobuhvatan pravni okvir sa skupom preventivnih i reaktivnih mjera protiv uznemiravanja na radnom mjestu.

Internetsko nasilje usmjereno na žene sad je svuda prisutno i ima specifične, vrlo štetne posljedice; **to nije prihvatljivo. To je nasilje prepreka sudjelovanju žena u javnom životu.** Maltretiranje, uznemiravanje i zlostavljanje na društvenim medijima imaju dalekosežne posljedice na svakodnevni život žena i djevojčica. Komisija će predložiti **Zakon o digitalnim uslugama**²³ kako bi razjasnila odgovornosti internetskih platformi u pogledu sadržaja koje šire korisnici. Zakonom o digitalnim uslugama pojasnit će se koje se mjere očekuju od platformi u rješavanju nezakonitih aktivnosti na internetu uz istodobnu zaštitu temeljnih prava. Korisnici moraju moći suprotstaviti se i drugim vrstama štetnih i uvredljivih sadržaja, koji se ne smatraju uvijek nezakonitima, ali mogu imati strašne posljedice. Kako bi zaštitila sigurnost žena na internetu, Komisija će olakšati razvoj **novog okvira za suradnju internetskih platformi**²⁴.

Velika većina žrtava trgovanja ljudima u EU-u i zvan njega **su žene i djevojčice**, a uglavnom se njima trguje radi seksualnog iskorištavanja²⁵. EU rješava problem trgovanja ljudima na sveobuhvatan način koordinacijom u svim relevantnim područjima²⁶. Prioritet je borba protiv nekažnjavanja onih koji se koriste ljudima u tom smislu, iskorištavaju ih i zarađuju na tome. Problemi žena i djevojčica žrtava trgovine ljudima moraju biti u središtu razvoja politike. Kao dio sigurnosne unije Komisija će predstaviti novu **strategiju EU-a za iskorjenjivanje trgovanja ljudima i strategiju EU-a za djelotvorniju borbu protiv seksualnog zlostavljanja djece.**

Da bi politike EU-a za borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja bila djelotvorne, **potrebni su sveobuhvatni, ažurirani i usporedivi podaci.** Kako bi se dobila potpuna slika rodno uvjetovanog nasilja, podaci bi trebali biti razvrstani prema odgovarajućim intersekcionalnim aspektima i pokazateljima kao što su dob, invaliditet, status migranta i ruralno ili urbano mjesto boravka. **Anketom na razini EU-a**, koju će koordinirati Eurostat, dobit će se podaci o raširenosti i dinamici nasilja nad ženama te o drugim oblicima nasilja među ljudima, a rezultati će biti predstavljeni 2023.

Rušenje rodni stereotipa

Rodni stereotipi jedan su od temeljnih uzroka rodne neravnopravnosti i utječu na sva područja društva²⁷. Stereotipna očekivanja temeljena na fiksnim normama za žene i muškarce, djevojčice i dječake ograničavaju njihove želje, izbore i slobodu te ih je stoga potrebno ukloniti. Rodni stereotipi snažno doprinose razlici u plaći na temelju spola. Često su u kombinaciji s drugim stereotipima, poput onih koji se temelje na rasi ili etničkom podrijetlu, vjeri ili uvjerenju, invaliditetu, dobi ili seksualnoj orijentaciji, a to može pojačati negativne učinke stereotipa.

²² Direktiva 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Na temelju suradnje u okviru internetskog foruma EU-a, iz koje je proizišao Kodeks postupanja EU-a za borbu protiv nezakonitog govora mržnje na internetu.

²⁵ Trgovanje ljudima prepoznato je kao nasilje nad ženama i djevojčicama u skladu s člankom 6. Konvencije UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena.

²⁶ Na temelju Direktive 2011/36/EU o sprečavanju i suzbijanju trgovanja ljudima i zaštiti njegovih žrtava.

²⁷ Posebno istraživanje Eurobarometra br. 465, lipanj 2017. – vidjeti infografike.



44% Europljana smatra da je briga o domu i obitelji najvažnija uloga žene.



43% ih smatra da je zarađivanje najvažnija uloga muškarca.

Umjetna inteligencija postala je strateški važno područje i jedan od ključnih pokretača gospodarskog napretka te zato žene moraju biti dio njezina razvoja kao istraživači, programeri i korisnici. Iako umjetna inteligencija može dati rješenja za mnoga društvena pitanja, ona može i pojačati rodne nejednakosti. Algoritmi i povezano strojno učenje, ako nisu dovoljno transparentni i solidni, nose rizik ponavljanja, pojačavanja ili podržavanja rodni predrasuda kojih programeri možda nisu svjesni ili koje su rezultat određenih odabira podataka. U novoj Bijeloj knjizi Komisije o umjetnoj inteligenciji opisan je europski pristup utemeljen na vrijednostima EU-a i temeljnim pravima, uključujući nediskriminaciju i rodnu ravnopravnost²⁸. Sljedeći okvirni program za istraživanja i inovacije, **Obzor Europa**²⁹, obuhvatit će i nova znanja i rješenja za uklanjanje mogućih rodni predrasuda u području umjetne inteligencije te rušenje rodni stereotipa u svim društvenim, gospodarskim i kulturnim područjima, čime će se poduprijeti razvoj nepristranih politika utemeljenih na dokazima.

Mediji i kultura bitno utječu na oblikovanje uvjerenja, vrijednosti i percepcije stvarnosti te su stoga i oni važni kanali za izmjenu stavova i osporavanje stereotipa³⁰. Komisija će i dalje podupirati projekte za promicanje rodne ravnopravnosti u okviru programa **Kreativna Europa**³¹, uključujući **Music Moves Europe**, te će predstaviti **strategiju rodne ravnopravnosti u audiovizualnoj industriji** kao dio sljedećeg potprograma **MEDIA**³², uključujući financijsku potporu, strukturirani dijalog, mentorstvo i osposobljavanje za žene filmske autore, producente i scenariste.

Komisija će pokrenuti **komunikacijsku kampanju u cijelom EU-u o borbi protiv rodni stereotipa**. U njoj će biti riječ o svim područjima života, uz intersekcionalan pristup i usredotočenost na angažiranje mladih, u suradnji s državama članicama.

²⁸ Europska komisija, Bijela knjiga o umjetnoj inteligenciji – europski pristup izvrsnosti i izgradnji povjerenja, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Vidjeti primjerice studiju *Gender equality in the media sector* (Rodna ravnopravnost u medijskom sektoru), koja je provedena za Odbor za prava žena i jednakost spolova (FEMM), Europski parlament, 2018.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

Uz navedene mjere Komisije, Komisija poziva:

- **Vijeće da:**
 - zaključi pristupanje EU-a Istanbulskoj konvenciji i osigura brzu ratifikaciju u EU-u,
- **države članice da:**
 - ratificiraju i provedu Istanbulsku konvenciju,
 - ratificiraju i provedu Konvenciju Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada,
 - provedu Direktivu o pravima žrtava, Direktivu o suzbijanju seksualnog zlostavljanja djece³³ i drugo relevantno zakonodavstvo EU-a o zaštiti žrtava rodno uvjetovanog nasilja³⁴,
 - sustavno prikupljaju podatke o rodno uvjetovanom nasilju i izvješćuju o njima, i
 - podupiru civilno društvo i javne službe u sprečavanju i borbi protiv rodno uvjetovanog nasilja i rodne stereotipizacije, među ostalim uz pomoć financiranja EU-a dostupnog u okviru programa Građani, ravnopravnost, prava i vrijednosti (2021.–2027.).

2. Uspjeh u rodno ravnopravnom gospodarstvu

Prosperitetnija Europa s istaknutijom socijalnom komponentom ovisi o svima nama. Žene i muškarci u svojoj raznolikosti trebali bi imati jednake mogućnosti za uspjeh i ekonomsku neovisnost, biti jednako plaćeni za rad jednake vrijednosti, imati jednak pristup financiranju i primati pravedne mirovine. Žene i muškarci trebali bi ravnomjerno dijeliti obveze skrbi i financijske obveze.

Ukidanje razlika na temelju spola na tržištu rada

Povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada snažno i pozitivno utječe na gospodarstvo, pogotovo u kontekstu smanjenja radne snage i nedostatka vještina. Ono također osnažuje žene da oblikuju vlastite živote, sudjeluju u javnom životu i budu ekonomski neovisne.

Stopa zaposlenosti žena u EU-u danas je viša nego ikad prije³⁵, ali mnoge žene još uvijek nailaze na prepreke pristupanju tržištu rada i ostajanju na njemu³⁶. Neke su žene strukturno manje zastupljene na tržištu rada³⁷, često zbog preklapanja rodne uvjetovanosti s drugim

³³Direktiva 2011/93/EU o suzbijanju seksualnog zlostavljanja i seksualnog iskorištavanja djece i dječje pornografije.

³⁴ Posebno Direktivu 2011/36/EU o sprečavanju i suzbijanju trgovanja ljudima i zaštiti njegovih žrtava, Direktivu 2011/99/EU o europskom nalogu za zaštitu, Uredbu (EU) br. 606/2013 o uzajamnom priznavanju zaštitnih mjera u građanskim stvarima i Direktivu Vijeća 2004/80/EZ o naknadi žrtvama kaznenih djela.

³⁵ Eurostat, 2019., https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 i https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en – vidjeti infografiku.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> i Agencija za temeljna prava (FRA), *Roma women in nine EU Member States* (Romkinje u devet država članica EU-a), 2019. – vidjeti infografiku.

³⁷ Eurostat, *Labour Force Survey* (Istraživanje o radnoj snazi), izračuni na temelju *lfsl_eegan2* – vidjeti infografiku.

uvjetima u smislu ranjivosti ili marginalizacije, kao što je pripadnost etničkoj ili vjerskoj manjini³⁸ ili migrantsko podrijetlo.



Poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika jedan je od načina za uklanjanje razlika na temelju spola na tržištu rada. Oba se roditelja moraju osjećati odgovornima za obiteljsku skrb i imati pravo na nju. **Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života**³⁹ uvode se minimalni standardi za obiteljski dopust i fleksibilni radni uvjeti za radnike te se promiče ravnomjerna raspodjela obveza skrbi između roditelja. Komisija će osigurati da države članice pravilno **prenesu**⁴⁰ i **provedu** tu direktivu kako bi muškarci i žene mogli jednako napredovati osobno i profesionalno te poziva države članice da u preispitivanju svojih politika teže višim standardima od tih minimalnih. Države članice trebale bi osigurati i kvalitetna rješenja, na primjer za skrb o djeci, i to i u manje naseljenim područjima u Europi. U svojoj vlastitoj upravi Komisija će promicati i pratiti ravnopravno korištenje fleksibilnih radnih uvjeta među svim zaposlenicima⁴¹.

Razvoj u području rodne ravnopravnosti u državama članicama, pogotovo na njihovim tržištima rada, u socijalnom uključivanju i obrazovanju, i dalje će se pratiti u okviru **europskog semestra**⁴². S pomoću pregleda socijalnih pokazatelja u okviru semestra se prate i te dimenzije europskog stupa socijalnih prava⁴³. Od ciklusa 2019.–2020. izvješća za pojedine zemlje u okviru europskog semestra doprinose praćenju ciljeva održivog razvoja, među ostalim cilja o rodnoj ravnopravnosti (cilj održivog razvoja br. 5), te načinu na koji ekonomska politika i politika zapošljavanja mogu pomoći u ostvarivanju tih ciljeva.

Države članice mogu dobiti potporu iz **Programa potpore strukturnim reformama** u osvještavanju rodne perspektive u javnoj upravi, izradi državnih proračuna i financijskom

³⁸ Vidjeti, na primjer, ENAR, *Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017* (Rasizam i diskriminacija u zapošljavanju u Europi 2013.–2017.), 2017.

³⁹ Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

⁴⁰ Države članice do 2. kolovoza 2022. moraju prenijeti Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života (do 2. kolovoza 2024. odredbe o plaći za posljednja dva tjedna minimalnog razdoblja od dva mjeseca roditeljskog dopusta).


⁴¹ Za postojeće mjere vidjeti Izvješće Europske komisije o raznolikosti i rodnoj ravnopravnosti 2019. (interni dokument).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_hr.

⁴³ Načelo br. 2 stupa odnosi se na rodnu ravnopravnost, dok se nekoliko drugih načela odnosi na pitanja povezana s rodom, među ostalim načela o jednakim mogućnostima (načelo br. 3), ravnoteži između poslovnog i privatnog života (načelo br. 9), skrbi o djeci i potpori djeci (načelo br. 11), dohotku u starosti i mirovinama (načelo br. 15) i dugoročnoj skrbi (načelo br. 18).

upravljanju. Iz tog se programa može pomagati državama članicama i u nacionalnim strukturnim reformama za **ukidanje razlika na temelju spola u zapošljavanju** te rješavanje problema većeg udjela žena, pogotovo starije dobi, u siromašnom stanovništvu.

Socijalna i ekonomska politika, sustav oporezivanja i sustav socijalne zaštite ne bi trebali održavati strukturne rodne nejednakosti koje se temelje na tradicionalnim rodnim ulogama u poslovnom i privatnom životu. Komisija će izraditi smjernice za države članice o utjecaju nacionalnih poreznih sustava i sustava naknada na **financijske poticaje ili destimulirajuće mjere za primatelje drugog dohotka u kućanstvu**.



Na globalnoj je razini samo svaki deseti upravitelj u poduzećima privatnog i rizičnog kapitala žena, iako su u privatnim fondovima koji poštuju rodnu ravnopravnost **72%** partnera žene.

Gotovo **92%** ukupnog kapitala uloženog u Europi primaju skupine osnivača koje čine isključivo muškarci.

Osnaživati žene na tržištu rada znači i pružati im prilike za **uspješno ulaganje i poduzetništvo**⁴⁴. Kohezijskom politikom EU-a podupiru se poduzetništvo žena, njihova (ponovna) integracija na tržište rada i rodna ravnopravnost u specifičnim, tradicionalno muškim sektorima. U **Europskom vijeću za inovacije** u sklopu programa Obzor Europa razvijat će se ciljane mjere za promicanje sudjelovanja žena u inovacijama, među ostalim pilot-projekt 2020. za promicanje novoosnovanih poduzeća te inovativnih malih i srednjih poduzeća sa ženskim rukovodstvom⁴⁵. Komisija će promicati i zastupljenost žena na položajima na kojima se donose odluke u fondovima privatnog i rizičnog kapitala te podupirati fondove koji ulažu s rodno diversificiranim portfeljima putem **programa InvestEU** u cilju mobilizacije privatnih i javnih ulaganja u Europi za održiviji, uključiviji i inovativniji rast.

Postizanje jednakog sudjelovanja u različitim sektorima gospodarstva

Iako u Europi više žena nego muškaraca ima sveučilišnu diplomu, žene su i dalje nedovoljno zastupljene u bolje plaćenim profesijama⁴⁶. Kad je riječ o slabo plaćenim poslovima, sektorima ili radnim mjestima, veći je udio žena⁴⁷. Diskriminirajuće društvene norme i stereotipi o vještinama žena i muškaraca te podcjenjivanje rada žena neki su od čimbenika koji tome doprinose.

⁴⁴ Međunarodna financijska korporacija, *Moving toward gender balance in private equity and venture capital* (Prema rodnoj ravnoteži u privatnom i rizičnom kapitalu), 2019.; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., *Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens* (Projekt Sage2.0: Praćenje rizičnog kapitala s rodnom dimenzijom), 2019.; i Atomico, *State of European Tech 2019 Report* (Stanje europske tehnologije – izvješće za 2019.), <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary> – vidjeti infografike.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ Izvješće PISA-e 2019.,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>; Europska komisija, *Žene u digitalnom dobu – konačno izvješće*, 2018.; i Svjetski ekonomski forum, *Global Gender Gap Report* (Globalno izvješće o razlikama na temelju spola), 2020. – vidjeti infografike.

⁴⁷ Eurostat, *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Analiza neprilagođene razlike u plaći na temelju spola s pomoću podataka iz ankete o strukturi dohotka), statistički radni dokument, 2018.



Među učenicima s odličnim uspjehom u matematici ili prirodnim znanostima u zemljama OECD-a **svaki četvrti** dječak očekuje karijeru kao inženjer ili znanstvenik, dok takva očekivanja ima samo **svaka šesta** djevojčica; **svaka treća** djevojčica očekuje da će raditi u zdravstvu, dok takva očekivanja ima samo **svaki osmi** dječak.



U digitalnom je sektoru zaposleno **3,1 puta** više muškaraca nego žena.



Žene čine samo **22%** programera koji se bave umjetnom inteligencijom.

Digitalna tranzicija iznimno je važna u tom kontekstu. Uz vrlo brzu transformaciju i digitalizaciju gospodarstva i tržišta rada danas su za 90 % radnih mjesta potrebne osnovne digitalne vještine⁴⁸. Udio žena među osobama koje studiraju i ostvaruju karijeru u području IKT-a⁴⁹ u EU-u iznosi samo 17 %⁵⁰, a među osobama s diplomom iz područja STEM-a⁵¹ samo 36 %⁵², unatoč činjenici da djevojčice postižu bolje rezultate u digitalnoj pismenosti⁵³. Ta razlika i taj paradoks bit će obuhvaćeni u ažuriranom **Akcijskom planu za digitalno obrazovanje** i u provedbi **ministarske Izjave o preuzimanju obveze u pogledu „žena u digitalnom dobu”**⁵⁴. **Pregled pokazatelja „Žene u digitalnom dobu”** koristit će se sustavnije.

Ažurirani program vještina za Europu pomoći će u borbi protiv horizontalne segregacije, stereotipizacije te razlika u obrazovanju i osposobljavanju na temelju spola. U Komisijinu Prijedlogu **preporuke Vijeća o strukovnom obrazovanju i osposobljavanju** poduprijet će se poboljšanje rodne ravnoteže u profesijama u kojima tradicionalno prevladavaju muškarci odnosno žene te će se preispitivati rodni stereotipi. **Pojačana Garancija za mlade** usto će posebno obuhvatiti žene koje nisu zaposlene, ne obrazuju se i ne osposobljavaju.

U predstojećoj **komunikaciji Komisije o europskom prostoru obrazovanja** rodna ravnopravnost bit će istaknuta kao jedan od ključnih elemenata. Obnovljenim **strateškim okvirom za rodnu ravnopravnost u sportu** promicat će se sudjelovanje žena i djevojčica u sportu i tjelesnim aktivnostima te rodna ravnoteža na čelnim položajima u sportskim organizacijama.

Borba protiv razlika u plaći i mirovini na temelju spola

Načelo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti sadržano je u **Ugovorima od 1957. i preneseno u pravo EU-a**. Njime se osiguravaju pravna sredstva u slučaju diskriminacije. Ipak, žene u prosjeku i dalje zarađuju manje od muškaraca⁵⁵. Razlike u

⁴⁸ Europska komisija, IKT za rad: digitalne vještine na radnom mjestu, 2017.

⁴⁹ Informacijska i komunikacijska tehnologija.

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵¹ Prirodne znanosti, tehnologija, inženjerstvo i matematika.

⁵² <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

⁵³ *International Computer and Information Literacy Study 2018* (ICILS) (Međunarodno istraživanje računalne i informacijske pismenosti 2018.).

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Eurostat, 2018., na https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en;

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en i

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – vidjeti infografike.

zapošljavanju i plaći na temelju spola sveukupno tijekom života rezultiraju još većom razlikom u mirovini pa su u starijoj dobi žene u većoj opasnosti od siromaštva nego muškarci.



Za **uklanjanje razlike u plaći na temelju spolova** potrebno je rješavati sve njezine glavne uzroke, uključujući manje sudjelovanje žena na tržištu rada, njihov „nevidljivi” i neplaćeni rad, češći rad u nepunom radnom vremenu⁵⁶ i više prekida u karijeri, kao i vertikalnu i horizontalnu segregaciju na temelju rodni stereotipa i diskriminacije.

Kad su dostupne informacije o razinama plaća, lakše je otkriti razlike i diskriminaciju. Zbog nedostatka transparentnosti mnoge žene ne znaju ili ne mogu dokazati da su potplaćene. Komisija će predložiti **obvezujuće mjere za transparentnost plaća do kraja 2020.**

Tom će se inicijativom ojačati prava zaposlenika da dobiju više informacija o razinama plaća, ali možda i povećati administrativno opterećenje za poslodavce. Kako bi se pronašla odgovarajuća ravnoteža za takvo djelovanje EU-a, vrlo je važno savjetovati se sa socijalnim partnerima i nacionalnim upravama i saslušati ih. Komisija je provela temeljitu evaluaciju postojećeg okvira za jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti⁵⁷. Paralelno s donošenjem ove strategije Komisija pokreće **opsežno i uključivo savjetovanje**⁵⁸ s javnošću, državama članicama i socijalnim partnerima. U širem kontekstu, Komisija će ponovno pokrenuti raspravu sa **socijalnim partnerima** o tome kako poboljšati rodnu ravnopravnost u svijetu rada, među ostalim u njihovim strukturama, te ih potaknuti da više rade na uklanjanju razlika u zapošljavanju i plaći na temelju spola.

Manja zarada, više rada u nepunom radnom vremenu i prekidi u karijeri povezani s obvezama skrbi u žena znatno doprinose **razlici u mirovini na temelju spola**. U izdanju **Izvješća o primjerenosti mirovina 2021**. Komisija će zajedno s Odborom Vijeća za socijalnu zaštitu procijeniti kako se u mirovinskim sustavima rizici i resursi raspodjeljuju između žena i muškaraca. U cilju zaštite mirovinskih prava i poticanja ravnomjerne raspodjele obveza skrbi između žena i muškaraca Komisija će s državama članicama i dionicima istražiti rezerviranje **mirovinskih bodova za prekide u karijeri povezane sa skrbi u strukovnim mirovinskim programima**, kako je preporučila Skupina stručnjaka na visokoj razini za mirovine⁵⁹.

Ukidanje razlika na temelju spola u skrbi

⁵⁶ Jedan je od razloga činjenica da žene u prosjeku provode manje sati u plaćenom radu nego muškarci: u EU-u samo 8 % muškaraca radi u nepunom radnom vremenu, a gotovo trećina žena (31 %) – vidjeti Eurostat, 2018., <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Evaluacija relevantne odredbe iz Direktive 2006/54/EZ kojom se provodi načelo „jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti” iz Ugovora, SWD(2020) 50; Izvješće o provedbi Akcijskog plana EU-a za razdoblje 2017.–2019. za uklanjanje razlike u plaći na temelju spola, COM(2020) 101.

⁵⁸ Bit će pokrenuto zajedno s ovom strategijom.

⁵⁹ Završno izvješće Skupine stručnjaka na visokoj razini za mirovine, prosinac 2019., <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

Uspješan rad uz obveze skrbi kod kuće predstavlja izazov, posebno za žene. Žene često odlučuju o radu i načinu rada u skladu sa svojim obvezama skrbi i prema tome dijele li te obveze s partnerom te na koji način ih dijele. To je posebna poteškoća za samohrane roditelje, od kojih su većina žene⁶⁰, i za osobe koje žive u udaljenim ruralnim područjima, u kojima često nedostaju rješenja u smislu potpore. Žene također snose nerazmjerni teret neplaćenog rada, koji čini znatan dio gospodarske aktivnosti⁶¹.

Ravnomyerna raspodjela obveza skrbi u kućanstvu vrlo je važna, kao i dostupnost skrbi za djecu, socijalne skrbi i kućanskih usluga, pogotovo za samohrane roditelje⁶². Nedovoljan pristup kvalitetnim i cjenovno pristupačnim uslugama organizirane skrbi jedan je od glavnih pokretača rodne neravnopravnosti na tržištu rada⁶³. Ulaganje u usluge skrbi stoga je važno za podupiranje sudjelovanja žena u plaćenom radu i njihova profesionalnog razvoja. Također može doprinijeti stvaranju radnih mjesta za žene i muškarce.



Žene u EU-u utroše **22 sata** tjedno na skrb i kućanske poslove, a muškarci samo **9 sati** tjedno.



80% skrbi u EU-u pružaju neformalni pružatelji skrbi, a **75%** njih su žene. Mnoge su od njih migrantskog podrijetla.

Ciljevi iz Barcelone⁶⁴ za pružanje usluga ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja djece uglavnom su ispunjeni, ali neke države članice znatno zaostaju. Stoga će Komisija predložiti reviziju ciljeva iz Barcelone kako bi osigurala daljnju uzlaznu konvergenciju među državama članicama u pogledu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Nadalje, prijedlog Komisije o **jamstvu za djecu 2021.** bit će usmjeren na uklanjanje najvećih prepreka zbog kojih djeca ne mogu pristupiti uslugama potrebnima za njihovu dobrobit i osobni razvoj kako bi se prekinuo ciklus siromaštva i smanjile nejednakosti.

Komisija će i dalje podupirati **rad država članica na poboljšanju dostupnosti i cjenovne pristupačnosti kvalitetnih usluga skrbi** za djecu i druge uzdržavane osobe ulaganjima iz Europskog socijalnog fonda plus, Europskog fonda za regionalni razvoj, programa InvestEU i Europskog poljoprivrednog fonda za ruralni razvoj.

Krajem 2020. Komisija će pokrenuti postupak savjetovanja o **zelenoj knjizi o starenju** s naglaskom na dugoročnoj skrbi, mirovinama i aktivnom starenju.

Uz navedene mjere Komisije, Komisija poziva države članice da:

⁶⁰ Maldonado, L. C. i Nieuwenhuis, R., *Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008* (Obiteljska politika i siromaštvo samohranih roditelja u 18 zemalja OECD-a, 1978.–2008.), *Community, Work & Family* (Zajednica, posao i prijatelji), 18(4): 395–415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU* (Uspostava ravnoteže: usklađivanje poslovnog i privatnog života u EU-u), 2018. – vidjeti infografike.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., *Informal carers: who takes care of them?* (Neformalni pružatelji skrbi: tko skrbi za njih?), Izvješće o politici, travanj 2010., Europski centar za socijalnu politiku i istraživanje, Beč – vidjeti infografike.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

- prenesu Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života te pravilno provode zakonodavstvo EU-a o rodnoj ravnopravnosti i radu⁶⁵,
- djeluju u skladu sa zaključcima Vijeća iz lipnja 2019. „Uklanjanje rodni razlika u plaćama: ključne politike i mjere”,
- osiguraju primjerena ulaganja u rani odgoj i obrazovanje, usluge skrbi i usluge dugotrajne skrbi, među ostalim iz dostupnih sredstava EU-a, i
- provedu ministarsku Izjavu o preuzimanju obveze u pogledu „žena u digitalnom dobu”.

3. Ravnopravnost u vodećim položajima u svim područjima društva

Trgovačka društva, zajednice i zemlje trebali bi voditi i žene i muškarci, u svoj svojoj raznolikosti. Činjenica da je osoba žena ili muškarac ne bi trebala utjecati na karijeru.

Postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici

Broj žena na vodećim položajima i dalje je premalen, bilo to u politici, vladinim agencijama, na najvišim sudovima ili u upravnim odborima trgovačkih društava, i to čak i u slučajevima kad na nižim razinama postoji rodna ravnopravnost. Ako su na vodećim položajima tijekom duljeg razdoblja isključivo muškarci, to oblikuje obrazac zapošljavanja nasljednika, ponekad samo zbog nesvjesne pristranosti.

Zastupljenost i žena i muškaraca presudna je za uspješno vodstvo. **Za rješavanje složenih situacija s kojima se donositelji odluka danas suočavaju potrebno je uključivo i raznoliko vodstvo.** Više uključivanja i više raznolikosti ključno je za predlaganje novih ideja i inovativnih pristupa koji pogoduju dinamičnom i uspješnom društvu EU-a. Omogućivanje građanima iz svih sredina da smisleno sudjeluju u društvu nužan je preduvjet za funkcionalnu demokraciju i vodi djelotvornijem oblikovanju politika⁶⁶.



Žene čine samo **7,5%** predsjednika odbora i **7,7%** glavnih direktora u najvećim trgovačkim društvima u EU-u uvrštenima na burzu.



Samo **32,2%** zastupnika u nacionalnim parlamentima EU-a su žene.

Široka paleta talenata i vještina doprinosi boljem donošenju odluka i korporativnom upravljanju te potiče gospodarski rast⁶⁷. Unatoč određenom napretku posljednjih godina u

⁶⁵ To uključuje preinaku Direktive o rodnoj ravnopravnosti u zapošljavanju i radu, direktive o rodnoj ravnopravnosti u samozapošljavanju, u pristupu robi i uslugama, u socijalnoj sigurnosti, u trudnoći i majčinstvu, Direktivu o radu u nepunom radnom vremenu, Direktivu o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima, Preporuku o pristupu socijalnoj zaštiti i Preporuku o tijelima za jednakost.

⁶⁶ Baza podataka EIGE-a za rodnu statistiku, *National parliaments: Single/lower house* (Nacionalni parlamenti: jedinstveni/donji domovi), 2019. – vidjeti infografiku.

⁶⁷ ILO, *The business case for change* (Poslovni argumenti za promjenu), 2019.; McKinsey, *Women Matter* (Važnost žena), izvješće, 2017.; Catalyst, *Why Diversity and Inclusion Matter* (Važnost raznolikosti i uključivanja), 2018.; Rohini Anand, *Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study* (Timovi s ravnomjernom rodnom zastupljenošću i uspješnije poslovanje: istraživanje Sodexoa), 2016.

europskim su poduzećima i industriji žene i dalje slabije zastupljene na položajima na kojima se donose odluke⁶⁸.

Kako bi doprinijela razbijanju nevidljive barijere, Komisija će se zalagati za donošenje Prijedloga **direktive o poboljšanju rodne ravnoteže u upravnim odborima društava**⁶⁹ iz 2012., u kojem je utvrđen cilj od najmanje 40 % pripadnika manje zastupljenog spola među neizvršnim članovima upravnih odbora društava⁷⁰.

Istodobno će Komisija olakšati razmjenu dobrih praksa usmjerenih na postizanje rodne ravnoteže u izvršnim odborima i na rukovodećim položajima dajući primjere nacionalnih ili regionalnih projekata koje vode vlade, civilno društvo ili privatni sektor. **Platforma EU-a za povelje o raznolikosti**⁷¹ služit će kao platforma za razmjenu. Komisija će i dalje surađivati u projektima na razini cijelog EU-a, kao što je europski indeks rodne raznolikosti⁷².

Jednake mogućnosti sudjelovanja ključne su za predstavničku demokraciju na svim razinama – europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj. Komisija će, u suradnji s Europskim parlamentom, nacionalnim parlamentima, državama članicama i civilnim društvom, promicati sudjelovanje žena u svojstvu glasača i kandidata na **izborima za Europski parlament 2024.**, među ostalim financiranjem i promicanjem najboljih praksi. Europske političke stranke koje traže financiranje EU-a poziva se da budu transparentne u pogledu rodne ravnoteže među svojim članstvom⁷³.



Na europskim izborima 2019. udio žena među izabranim zastupnicima u EP-u iznosio je **39%**, a 2014. **37%**.



Komisija Ursule von der Leyen ima najveći udio povjerenica u povijesti.

Institucije i tijela EU-a ne bi trebali biti izuzeti od osiguravanja rodne ravnoteže na vodećim položajima. Komisija će voditi primjerom. Zahvaljujući snažnom pozivu predsjednice von der Leyen na **rodnu ravnopravnost u kolegiju povjerenika**, u njemu je sada dosad najveći broj povjerenica. Komisija planira do kraja 2024. postići **rodnu ravnotežu od 50 %** na svim svojim upravnim razinama⁷⁴. Mjere potpore uključivat će kvantitativne ciljeve u imenovanju žena na položaje i programe za razvoj rukovoditeljskih vještina⁷⁵. Usto će Komisija intenzivnije raditi na postizanju većeg udjela **žena na rukovodećim položajima**

⁶⁸ Baza podataka EIGE-a za rodnu statistiku, *Women and men in decision-making* (Žene i muškarci u donošenju odluka), 2019. – vidjeti infografiku.

⁶⁹ COM(2012) 614 final.

⁷⁰ Nekoliko zemalja koje su uvele relevantne zakonodavne mjere, uključujući Francusku, Italiju, Belgiju, Njemačku te nedavno Austriju i Portugal, imale su pozitivne rezultate. Vidjeti <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² Među relevantnim projektima je *European Women on Boards* (Europske žene u upravnim odborima): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Uredba 2018/673 o izmjeni Uredbe (EU, Euratom) br. 1141/2014 o statutu i financiranju europskih političkih stranaka i europskih političkih zaklada, uvodna izjava 6.

⁷⁴ Na rukovodećim mjestima u Komisiji 2019. je bilo 41 % žena (porast s 30 % 2014.). Tu je ubrojeno 37 % viših rukovoditelja (porast s 27 %) i 42 % srednjih rukovoditelja (porast s 31 %).

⁷⁵ Za postojeće mjere vidjeti Izvješće Europske komisije o raznolikosti i rodnoj ravnopravnosti 2019., Bruxelles, 6. studenoga 2019.

u agencijama EU-a⁷⁶ te osigurati rodno uravnoteženu zastupljenost među govornicima i panelistima na konferencijama koje organizira.

Komisija će podupirati države članice u razvoju i provedbi djelotvornijih **strategija za povećanje broja žena na položajima na kojima se donose odluke**, među ostalim u okviru Programa uzajamnog učenja o rodnoj ravnopravnosti⁷⁷. Usto će Komisija **objavljivati podatke o zastupljenosti žena i muškaraca na položajima na kojima se donose odluke i analize trendova u tom području**, u suradnji s Europskim institutom za ravnopravnost spolova (EIGE).

Uz navedene mjere Komisije, Komisija poziva:

- **Europski parlament i Vijeće da:**

- donesu Prijedlog direktive o poboljšanju rodne ravnoteže u upravnim odborima društava, i
- donesu mjere za poboljšanje rodne ravnoteže na svim razinama upravljanja i na vodećim položajima,

- **države članice da:**

- prenesu i provedu Direktivu o poboljšanju rodne ravnoteže u upravnim odborima društava, kad bude donesena, i
- razviju i provedu strategije za povećanje broja žena na položajima na kojima se donose odluke u politici i oblikovanju politika.

4. Rodno osviještena politika i intersekcionalna perspektiva u politikama EU-a

Glavni izazovi s kojima se EU danas suočava – uključujući prelazak na zelene i digitalne tehnologije te demografske promjene – svi imaju rodnu dimenziju. Uključivanje rodne perspektive u sve politike i procese EU-a ključno je za postizanje cilja rodne ravnopravnosti.

Rodno osviještenom politikom osigurava se da se politikama i programima maksimalno iskoristi potencijal svih – žena i muškaraca, djevojčica i dječaka, u svojoj njihovoj raznolikosti. Cilj je preraspodijeliti moć, utjecaj i resurse na pošten i rodno ravnopravan način, uklanjajući neravnopravnost, promičući poštenje i stvarajući prilike.

Komisija će integrirati rodnu perspektivu u sve svoje glavne inicijative tijekom tekućeg mandata, u čemu će pomoći imenovanje prvog povjerenika za ravnopravnost kao zaseban

⁷⁶ Muškarci su trenutačno na čelu više od tri četvrtine agencija EU-a.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

portfelj te osnivanje **Radne skupine za ravnopravnost**⁷⁸, koju čine predstavnici svih službi Komisije i Europske službe za vanjsko djelovanje. Radna skupina osigurat će provedbu politike osviještene u smislu ravnopravnosti, među ostalim rodne ravnopravnosti, na operativnoj i tehničkoj razini.

Primjerice, nove politike u okviru **europskog zelenog plana**, kao što su **val obnove zgrada** ili **strategija EU-a za prilagodbu klimatskim promjenama**, mogu utjecati na žene drugačije nego na muškarce⁷⁹. Kad je riječ o **klimatskim promjenama**, posebno je velika uloga mladih žena u poticanju promjena. Žene i muškarci različito će osjetiti učinke zelenih politika koje se odnose na klimatske promjene (manje je mogućnosti za žene kao izbjeglice zbog klimatskih uvjeta), prelazak na čiste tehnologije (više je žena pogođeno energetske siromaštvom) ili promet bez emisija (više žena koristi se javnim prijevozom). Razmatranje rodne dimenzije stoga može biti ključno u iskorištavanju punog potencijala tih politika.

Još jedan primjer je **digitalizacija**, koja će iz temelja promijeniti naše živote i živote naše djece. U digitalnoj tranziciji presudno je da žene pomognu u izgradnji te budućnosti i da znatno više djevojčica nego danas stječe informatičke vještine kako bi mogle sudjelovati u oblikovanju digitalnog svijeta sutrašnjice.

Kad je riječ o **zdravlju**, žene i muškarci suočavaju se s rodno specifičnim zdravstvenim rizicima. Rodna dimenzija bit će uključena u plan EU-a za borbu protiv raka koji će biti pokrenut 2020. Olakšat će se redovite razmjene dobrih praksa između država članica i dionika u pogledu rodni aspekata zdravlja, uključujući spolno i reproduktivno zdravlje te seksualna i reproduktivna prava.

Plan EU-a za borbu protiv droga 2021.–2025. bit će donesen 2020., a u njemu će biti riječ o rodno specifičnim problemima s kojima se žene i djevojčice suočavaju u zlouporabi droga.

Intersekcionalnost roda s drugim osnovama za diskriminaciju uzet će se u obzir u svim politikama EU-a. Žene su heterogena skupina, a mogu se suočiti s intersekcionalnom diskriminacijom na temelju nekoliko osobina. Na primjer, migrantica s invaliditetom može se suočiti s diskriminacijom na tri osnove ili više njih. Zakonodavstvo i politike EU-a te njihova provedba trebali bi stoga odgovarati specifičnim potrebama i okolnostima žena i djevojčica u različitim skupinama. Skori akcijski plan za integraciju i uključivanje te strateški okviri EU-a za invaliditet, LGBTI+, uključivanje Roma i prava djece bit će povezani s ovom strategijom te međusobno. Usto, u politikama rodne ravnopravnosti uvijek će se razmatrati intersekcionalna perspektiva.

5. Financiranje mjera za napredak u rodnoj ravnopravnosti u EU-u

Komisijinim prijedlozima višegodišnjeg financijskog okvira (VFO) osigurava se integracija rodne dimenzije u cijeli financijski okvir, konkretno u različite instrumente EU-a za financiranje i proračunska jamstva, posebno **Europski socijalni fond plus, Europski fond za regionalni razvoj, program Kreativna Europa, Europski fond za pomorstvo i ribarstvo, Kohezijski fond i program InvestEU**. Tim će se sredstvima podupirati mjere za promicanje

⁷⁸ Radna skupina olakšat će osvještavanje ravnopravnosti u odnosu na šest osnova za diskriminaciju: spol, rasu ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob i seksualnu orijentaciju.

⁷⁹ U oba će slučaja na primjer posebna pozornost koja se posvećuje starijim osobama (u smislu obnova otpornih na buduće promjene ili, kad su posrijedi politike prilagodbe klimatskim promjenama, u smislu mjera za bolju hidraciju tijekom toplinskih udara) pogotovo pozitivno djelovati na žene jer one čine većinu starijeg stanovništva.

sudjelovanja žena na tržištu rada i ravnoteže između poslovnog i privatnog života, ulagati u ustanove za skrb, podupirati žensko poduzetništvo, suzbijati rodna segregacija u određenim zanimanjima te mijenjati neuravnotežena zastupljenost djevojčica i dječaka u nekim područjima obrazovanja i osposobljavanja.

Predloženom Uredbom o zajedničkim odredbama⁸⁰ obuhvaćeni su **posebni „uvjeti koji omogućuju provedbu”**, kojima se od država članica zahtijeva da uspostave **nacionalne strateške okvire za rodnu ravnopravnost** kao preduvjet za iskorištavanje sredstava pri ulaganju u poboljšanje rodne ravnoteže na tržištu rada, ravnoteže između privatnog i poslovnog života ili infrastrukture za skrb o djeci. Još jedan **horizontalni „uvjet koji omogućuje provedbu”**, o djelotvornoj provedbi **Povelje o temeljnim pravima**, uključuje ravnopravnost spolova kao jedno od ključnih načela i primjenjuje se na sva ulaganja na temelju te uredbe.

Posebna financijska sredstva za projekte od kojih koristi imaju organizacije civilnog društva i javne ustanove koje provode posebne aktivnosti, uključujući sprečavanje i borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja, bit će dostupna iz **programa Građani, ravnopravnost, prava i vrijednosti**. Posebnu pozornost treba posvetiti ženama i djevojčicama u azilu i migracijama. Putem **Fonda za azil i migracije** Komisija će poticati države članice da poduzimaju mjere kojima se podupiru posebne potrebe žena u postupku azila te mjere kojima se podupire integracija žena u novo društvo. Usto, s pomoću tog fonda omogućit će se jačanje zaštite ranjivih skupina, uključujući žene koje su žrtve rodno uvjetovanog nasilja u kontekstu azila i migracija.

U području istraživanja i inovacija Komisija će uvesti nove mjere za jačanje rodne ravnopravnosti u sklopu programa **Obzor Europa**, na primjer mogućnost da se **od podnositelja zahtjeva traži plan za rodnu ravnopravnost** i inicijativu za povećanje broja novoosnovanih tehnoloških poduzeća sa ženskim rukovodstvom. Bit će dostupno i financiranje za rodna i intersekcionalna istraživanja.

Nudit će se mogućnosti financiranja i za proširenje poduzetničkog znanja žena, povećanje njihova sudjelovanja u donošenju odluka te ulaganje u razvoj osnovnih usluga u ruralnim područjima u okviru **zajedničke poljoprivredne politike**. U cilju osnaživanja žena planira se novi poziv za žene u plavom gospodarstvu⁸¹ u okviru sljedećeg **Europskog fonda za pomorstvo i ribarstvo** za razdoblje 2021.–2027.

Strategija za uključivanje i raznolikost za budući **program Erasmus+** sadržavat će smjernice o tome kako taj program može doprinijeti uklanjanju rodni nejednakosti u svim područjima obrazovanja, osposobljavanja, mladih i sporta.

Smjericama Komisije o **društveno odgovornoj javnoj nabavi** suzbijat će se diskriminacija i promicati rodna ravnopravnost u javnim natjecanjima.

U skladu s opetovanim pozivima nekoliko država članica i Europskog parlamenta⁸² **Komisija će razmotriti utjecaj svojih aktivnosti na rodnu ravnopravnost i način mjerenja rashoda povezanih s rodnom ravnopravnošću na razini programa** u VFO-u za razdoblje 2021.–

⁸⁰ COM(2018) 375 final.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

2027. U tom će pomoći rezultati nedavno pokrenute revizije Europskog revizorskog suda o **rodno osviještenoj politici u proračunu EU-a** u cilju promicanja ravnopravnosti. Time će se poboljšati osvještavanje rodne perspektive u proračunskom postupku Komisije te tako dodatno povećati doprinos oblikovanja politika i dodjele sredstava ciljevima rodne ravnopravnosti.

6. Zauzimanje za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena diljem svijeta

Rodna neravnopravnost globalni je problem. Rodna ravnopravnost i osnaživanje žena među glavnim su ciljevima vanjskog djelovanja EU-a. Važno je da unutarnje i vanjske mjere EU-a u tom području budu usklađene i uzajamno se osnažuju. EU promiče rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u svojim međunarodnim partnerstvima, dijalozima s trećim zemljama o političkim i ljudskim pravima, svojoj trgovinskoj politici te politici susjedstva i politici proširenja, među ostalim u kontekstu pristupnih pregovora i procesa stabilizacije i pridruživanja. Usto, mjere povezane s rodnim pitanjima uključene su u djelovanja EU-a u nestabilnim prilikama, sukobima i kriznim situacijama.

Akcijski plan za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u vanjskim odnosima (2016.–2020.) (GAP II)⁸³ usmjeren je na iskorjenjivanje nasilja nad ženama i djevojčicama, promicanje ekonomskog i socijalnog osnaživanja žena te jamčenje ostvarenja njihovih ljudskih, političkih i građanskih prava. Na temelju postignuća i stečenih iskustava **tijekom 2020. pokrenut će se GAP III**, koji će uključivati sveobuhvatan pristup i biti usklađen s prioritetima ove strategije integriranjem svih njezinih relevantnih elemenata u vanjsko djelovanje EU-a.

EU će i dalje podupirati ljudska prava žena, branitelje tih prava, spolno i reproduktivno zdravlje te seksualna i reproduktivna prava, kao i rad na suzbijanju seksualnog i rodno uvjetovanog nasilja diljem svijeta, među ostalim u nestabilnim prilikama, sukobima i kriznim situacijama. Pokrenuo je **inicijativu Spotlight**, zajednički globalni program EU-a i UN-a s ukupnim dodijeljenim sredstvima EU-a u iznosu od 500 milijuna EUR, kako bi se suzbili svi oblici nasilja nad ženama i djevojčicama. Tijekom 2020. će pokrenuti **kampanju #WithHer** namijenjenu osporavanju štetnih rodni normi i stereotipa, koji doprinose nasilju nad ženama diljem svijeta. U 2020. će donijeti i **Akcijski plan EU-a za ljudska prava i demokraciju (2020.–2024.)**. EU će i dalje provoditi **Strateški pristup EU-a ženama, miru i sigurnosti te Akcijski plan za žene, mir i sigurnost 2019.–2024.**⁸⁴

Komisija će i dalje aktivno promicati rodnu ravnopravnost u okviru svoje **trgovinske politike**, među ostalim aktivnim sudjelovanjem u tom području u okviru Svjetske trgovinske organizacije. Nastavit će prikupljati podatke razvrstane po spolu kako bi osigurala da aspekti rodni pitanja povezani s trgovinom budu na odgovarajući način obuhvaćeni u trgovinskim sporazumima te da se u trgovinskim inicijativama razmotri utjecaj na rodnu ravnopravnost.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ Strateški pristup EU-a ženama, miru i sigurnosti priložen je zaključcima Vijeća za vanjske poslove o ženama, miru i sigurnosti donesenima 10. prosinca 2018. (dokument Vijeća 15086/18), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15086-2018-INIT/hr/pdf>, i Akcijskom planu EU-a za žene, mir i sigurnost 2019.–2024., od 4. srpnja 2019., EEAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

U partnerskim zemljama EU će iskoristiti **plan za vanjska ulaganja** za promicanje poduzetništva žena i njihova sudjelovanja na tržištu rada. Na primjer, samo iz Instrumenta za financijsko uključivanje žena planira se mobilizirati 100 milijuna EUR za pristup žena financiranju. **Strategija EU-a s Afrikom 2020.** također će biti usmjerena na rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

U vanjskim politikama EU-a rodno osviještena politika koristi se u proračunskom postupku u obliku obveze osiguravanja da 85 % svih novih programa doprinosi rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena⁸⁵.

⁸⁵ Mjerenja se provode u skladu s pokazateljem politike rodne ravnopravnosti OECD-a. Za humanitarnu pomoć Komisija primjenjuje vlastito humanitarno mjerilo rodne i dobne ravnopravnosti.

ZAJEDNIČKI RAD ZA RODNO RAVNOPRAVNU EUROPU

Postizanje rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji zajednička je odgovornost. Iziskuje udruživanje i djelovanje svih institucija, država članica i agencija EU-a, u partnerstvu s civilnim društvom i organizacijama žena, socijalnim partnerima i privatnim sektorom.

Europski parlament⁸⁶ i **Vijeće**⁸⁷ iskazali su svoju predanost rodnoj ravnopravnosti u nekoliko rezolucija i zaključaka, u kojima pozivaju Komisiju da donese europsku strategiju za rodnu ravnopravnost i intenzivira osvještavanje rodne perspektive u svim područjima politike.

Radeći zajedno, institucije i države članice EU-a trebaju produbiti svoju suradnju s civilnim društvom, uključujući pokrete i organizacije žena, te s međunarodnom organizacijama i vladama kako bi ostvarile napredak u rodnoj ravnopravnosti te i dalje bile globalni predvodnici u tom području.

Komisija poziva Europski parlament i Vijeće da nastave s pravodobnim radom na postojećim i predstojećim prijedlozima Komisije. Države članice trebale bi upotrijebiti sve alate koji su im na raspolaganju, pogotovo mogućnosti za financijsku potporu EU-a, i osigurati povećanje rodne ravnopravnosti.

Glavne mjere predstavljene u ovoj strategiji redovito će se ažurirati i nadopunjavati. Pratit će se njihova provedba te će se izvješćivati o napretku na godišnjoj osnovi. Izvješća će služiti kao **godišnja politička procjena napretka**. Uz primjere dobre prakse u državama članicama, izvješća će sadržavati i bitne podatke, među ostalim Eurostata i Eurofounda, te pokazatelje za mjerenje napretka, koji će se temeljiti na indeksu rodne ravnopravnosti EU-a Europskog instituta za ravnopravnost spolova. Europski institut za ravnopravnost spolova osigurat će i podatke i istraživanja koji će se uzeti u obzir pri oblikovanju politika na temelju dokaza u institucijama EU-a i državama članicama.

Radeći zajedno, možemo do 2025. postići konkretan napredak u ostvarivanju Europe u kojoj su žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svojoj svojoj raznolikosti, ravnopravni – mogu slobodno kročiti putem koji su odabrali i ostvariti svoj puni potencijal, imaju jednake mogućnosti za uspjeh te mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i voditi ga.

⁸⁶ Neke od novijih rezolucija Europskog parlamenta o rodnoj ravnopravnosti su: Rezolucija Europskog parlamenta [2019/2870\(RSP\)](#) od 30. siječnja 2020. o razlici u plaćama žena i muškaraca; Rezolucija Europskog parlamenta [2019/2855\(RSP\)](#) od 28. studenoga 2019. o pristupanju EU-a Istanbulske konvenciji i drugim mjerama za borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja; Rezolucija Europskog parlamenta [2016/2249\(INI\)](#) od 14. ožujka 2017. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji 2014. – 2015.

⁸⁷ Neki od novijih zaključaka Vijeća o rodnoj ravnopravnosti su: Zaključci Vijeća od 10. prosinca 2019. – „Rodno ravnopravna gospodarstva u EU-u: daljnji koraci – pregled stanja nakon 25 godina provedbe Pekinške platforme za djelovanje”; Zaključci Vijeća od 24. listopada 2019. – „Ekonomija dobrobiti”; Zaključci Vijeća od 13. lipnja 2019. – „Uklanjanje rodnih razlika u plaćama: ključne politike i mjere”.