

**Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o rodnoj ravnopravnosti
(razmatračko mišljenje na zahtjev češkog predsjedništva)**

(2022/C 443/09)

Izjaviteljica: **Milena ANGELOVA**

Zahtjev češkog predsjedništva Vijeća:	26.1.2022.
Pravna osnova:	članak 304. Ugovora o funkcioniranju Europske unije
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	22.6.2022.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	13.7.2022.
Plenarno zasjedanje br.:	571
Rezultat glasanja (za/protiv/suzdržani):	194/13/13

1. Zaključci i preporuke

1.1. Europski gospodarski i socijalni odbor (EGSO) ističe da uspjeh u održivom jačanju rodne ravnopravnosti počiva na njegovanju **cjeloživotne kulture rodne ravnopravnosti** koja prožima cijeli životni ciklus i podrazumijeva mjere prilagođene posebnim značajkama i potrebama svake faze života. Budući da se radi o kulturi, to se ne može ostvariti samo pojedinačnim politikama i mjerama već iziskuje priznanje, prihvaćanje odgovornosti i trajnu predanost svih dionika društva.

1.2. Cjeloživotna kultura rodne ravnopravnosti mora se njegovati od ranog djetinjstva pružanjem primjera djeci u obitelji, kroz predškolski odgoj i u svim fazama školovanja. EGSO poziva države članice da svojom obrazovnom politikom potiču rodno neutralno poučavanje, kako u pogledu znanja, tako i u pogledu socijalnih vještina, kao i kontekste učenja bez rodni stereotipa.

1.3. Kako bi se dodatno podupirala cjeloživotna kultura rodne ravnopravnosti, rodna ravnopravnost mora se poticati u svim gospodarskim i društvenim aktivnostima, uključujući poduzeća, javne službe i politički život. EGSO smatra da je sustavno podržavanje rodne ravnopravnosti u raznim kontekstima nužno sredstvo napretka.

1.4. EGSO preporučuje da države članice, uz potporu Komisije i EGSO-a te zajedno sa socijalnim partnerima i relevantnim organizacijama civilnog društva, pokrenu opsežnu kampanju za podizanje svijesti i informiranje u svrhu promicanja cjeloživotne kulture rodne ravnopravnosti. Posebna bi se pozornost trebala pridati središnjoj ulozi kako tradicionalnih medija tako i društvenih mreža kao platformi koje oblikuju stavove.

1.5. Tom bi se kampanjom trebala skrenuti pozornost donositeljâ odluka na stanje i napredak u pogledu rodne ravnopravnosti u određenoj državi članici i potaknuti države članice da se nastoje međusobno inspirirati i da razmjenjuju dobre prakse. Politički akteri, donositelji odluka i javne organizacije također bi trebali biti primjer u jačanju rodne ravnopravnosti u vlastitim aktivnostima.

1.6. S obzirom na iznimno velik utjecaj koji političke odluke imaju na život građana i građanki, rodna ravnopravnost u pogledu sudjelovanja u donošenju političkih odluka na nacionalnoj, regionalnoj i općinskoj razini od ključne je važnosti. Povećanje udjela političarki na svim razinama zahtijeva veću osviještenost biračkog tijela, kao i stranaka koje imenuju kandidate i kandidatkinje, te izgradnju kulture koja potiče i omogućuje aktivno sudjelovanje žena u političkom životu.

1.7. Budući da je potrebno uvesti mjere za poboljšanje rodne ravnopravnosti u nekoliko područja politika, EGSO ponovno poziva oblikovatelje i oblikovateljice politika na svim razinama da slijede načelo rodne osviještenosti i da aspekt rodne ravnopravnosti uključuju u sve odluke, među ostalim i u odluke o proračunu, ulaganjima i financiranju te javnoj nabavi.

1.8. S obzirom na izazove uzrokovane starenjem stanovništva i potrebom za osiguravanjem kvalificirane radne snage, uključivost tržišta rada sve je važnija. Od ključne je važnosti uklanjanje svih prepreka i stvaranje poticaja za opće sudjelovanje žena na tržištima rada, bez obzira na zanimanje, posao ili dob. Na primjer, fleksibilni radni uvjeti, roditeljski dopust, oporezivanje i druge vrste poticaja imaju ulogu u jačanju rodne ravnopravnosti. Uz zakonodavne okvire trebalo bi utvrditi praktične modalitete s pomoću kolektivnog pregovaranja socijalnih partnera.

1.9. Budući da se oporavak nakon pandemije mora odvijati usporedo sa zelenom i digitalnom tranzicijom, kompetencije u području STEM-a (znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika) sve su važnije. Sa stajališta rodne ravnopravnosti i sprečavanja segregacije, važno je privući djevojke da više studiraju predmete iz područja STEM-a, a dječake da se obrazuju i prijavljuju za zanimanja u području skrbi i obrazovanja. Ti bi aspekti trebali biti ugrađeni u profesionalno usmjeravanje i mjere zadržavanja osoblja.

1.10. EGSO smatra izrazito važnim promicati vodstvo žena u poduzećima, javnim organizacijama i organizacijama socijalnih partnera. Poziva države članice, poslovne organizacije i socijalne partnere da pokrenu programe osposobljavanja i mentorstva za žene na vodećim položajima i kandidatkinje za direktorska mjesta u javnim organizacijama ili za mjesta u upravnim odborima i za više izvršne položaje u poduzećima, sindikatima i privatnim organizacijama. Također pozdravlja politički dogovor koji su nedavno postigli Europski parlament i Vijeće o Direktivi o poboljšanju rodne ravnoteže među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzu i poziva institucije EU-a da što prije krenu s njezinom provedbom na brz i učinkovit način.

1.11. Sve prepreke ženskom poduzetništvu također se moraju ukloniti. Budući da je pristup financijama preduvjet za poduzetništvo, mora se osigurati da žene imaju jednak pristup privatnom financiranju i javnim sredstvima. EGSO ujedno poziva države članice da usmjere odgovarajuća javna ulaganja u projekte kojima se povećava rodna ravnopravnost, uključujući u području digitalne infrastrukture i infrastrukture za pružanje skrbi.

1.12. EGSO poziva na to da se pri rješavanju pitanja ukrajinskih izbjeglica odgovarajuća pozornost posveti rodnoj ravnopravnosti. To obuhvaća potporu pristupu skrbi i školovanju za djecu, uključivanje žena na tržišta rada kvalitetnim zapošljavanjem i pristup uslugama povezanim sa spolnim i reproduktivnim zdravljem.

2. Opće napomene

2.1. Ovo je mišljenje odgovor na zahtjev češkog predsjedništva da se razmotri napredak u pogledu rodne ravnopravnosti te alati i mjere za njezino jačanje s nekoliko stajališta, kao što su stanje nakon pandemije, oporavak i zapošljavanje, osnaživanje mladih, obrazovanje i vještine, poduzetništvo i korporativno vodstvo, ravnoteža između privatnog i poslovnog života, kao i pitanje migracija i izbjeglica, uključujući one uzrokovane ratom u Ukrajini. Ta su se pitanja već razmatrala u postojećim mišljenjima EGSO-a, a brojni drugi aspekti rodne ravnopravnosti tema su i drugih njegovih mišljenja ⁽¹⁾, koja se, primjerice, bave uvjetima rada i plaćom, infrastrukturom za pružanje skrbi, siromaštvom i energetskim siromaštvom te rodno uvjetovanim nasiljem.

⁽¹⁾ SOC/723 (još nije objavljeno u Službenom listu), SL C 364, 28.10.2020., str. 77., SL C 240, 16.7.2019., str. 3., SL C 228, 5.7.2019., str. 103.

2.2. Endemična diskriminacija, uključujući rodnu diskriminaciju, jedan je od glavnih uzroka toga da su neke osobe zapostavljene. EGSO ističe da rodna ravnopravnost počiva na vrijednostima EU-a ⁽²⁾, a uklanjanje nejednakosti i promicanje ravnopravnosti između muškaraca i žena iziskuje sveobuhvatan i horizontalan pristup. Uspjeh u održivom jačanju rodne ravnopravnosti temelji se na njegovanju **cjeloživotne kulture rodne ravnopravnosti** koja prožima cijeli životni ciklus i podrazumijeva mjere prilagođene posebnim značajkama i potrebama svake faze života.

2.3. Cjeloživotna kultura rodne ravnopravnosti mora se njegovati od ranog djetinjstva pružanjem primjera djeci u obitelji, zaštitom jednakih prava i obveza svakog člana i članice obitelji, predstavljanjem tolerancije kao pravila i iskazivanjem poštovanja prema privatnom prostoru i vremenu svake osobe. Trebalo bi izbjegavati sve predrasude u pogledu podjele aktivnosti, zadataka i poslova u obitelji na „ženske” i „muške”, kao i demonstriranje i poučavanje bilo kakvog ponašanja temeljenog na nejednakosti. Ta će se kultura steći učenjem kroz ponašanje i započinje već time da oba roditelja u jednakoj mjeri dijele brigu za novorođenčad i malu djecu – uz međusobnu potporu kako bi oboje ostvarili svoja prava na privatnost, rad i odmor. EGSO poziva Europsku komisiju i države članice da poduzmu sve što je u njihovoj moći kako bi podržale oba roditelja u kombiniranju privatnog i poslovnog života i kako bi se obiteljima pružio odgovarajući izbor. Za to je od presudne važnosti učinkovita provedba Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života i osiguravanje dostupnog i cjenovno pristupačnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.

2.4. Uključivanje djece u društvo počinje čim krenu u jaslice, a zatim u dječji vrtić. Stoga se u tim vrstama objekata za skrb moraju razvijati snažno podučavanje i osposobljavanje u pogledu cjeloživotne kulture rodne ravnopravnosti. Sama činjenica da brojni takvi objekti uglavnom zapošljavaju žensko osoblje jača predrasudu ili uvjerenje da je podizanje djece i skrb o njima zadaća žena.

2.5. Sljedeći ključan korak jest pružiti mladima rodno neutralno podučavanje i osigurati im okruženja za učenje bez rodni stereotipa kroz čitavo školovanje. U brojnim se državama članicama važnost toga podcjenjuje. Na primjer, poticanje interesa djece za predmete u području STEM-a na temelju načina na koji razmišljaju, a ne roda kojem pripadaju, ključno je kako bi se osiguralo da se njihov talent i potencijal u potpunosti stimuliraju, razvijaju i iskorištavaju u korist kasnijih faza njihovog života. Uz aspekt znanja, također je važno osigurati da djeca i mladi stječu socijalne i druge potrebne vještine i razvijaju emocionalnu inteligenciju na rodno neutralan način, bez nametanja kalupa ili predrasuda. To se odnosi i na iskorjenjivanje rodni stereotipa povezanih s izgledom.

2.6. Poticanje samopoštovanja i samopouzdanja kod djece i mladih glavni je pokretač cjeloživotne kulture rodne ravnopravnosti i u najboljem slučaju može stvoriti pozitivan svjetonazor koji postavlja temelje za percepciju i ostvarivanje jednakosti tijekom cijelog života.

2.7. Profesionalno usmjeravanje kojim se poštuje rodna ravnopravnost ima važnu ulogu u jačanju rodne ravnopravnosti, razvoju karijere i zadržavanju radnih mjesta te sprečavanju segregacije kada je riječ o studijima i zanimanjima. Važno je poticati djevojke da studiraju predmete iz područja STEM-a, ali isto je tako važno poticati mladiće da studiraju i prijavljuju se za zanimanja u području obrazovanja i skrbi, posebno s obzirom na sve veće potrebe da se osigura skrb stanovništvu koje stari ⁽³⁾.

2.8. Kako bi se podupirala cjeloživotna kultura rodne ravnopravnosti tijekom čitavog odraslog života, rodna ravnopravnost mora se poticati u obiteljskom životu i u svim gospodarskim i društvenim aktivnostima, uključujući poduzeća, javne službe i politički život. Budući da je to pitanje kulture, ne može se ostvariti pojedinačnim politikama i mjerama već iziskuje priznanje, prihvaćanje i trajnu predanost svih dionika društva. Švedski pristup, u skladu s kojim se vlada proglasila „feminističkom”, primjer je kako se znanje i iskustvo i muškaraca i žena koristi za promicanje napretka u svim aspektima društva ⁽⁴⁾.

⁽²⁾ Vidjeti, primjerice, članak 2. i članak 3. stavak 3. Ugovora o Europskoj uniji, članak 21. Povelje o temeljnim pravima i članak 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

⁽³⁾ SL C 194, 12.5.2022., str. 19..

⁽⁴⁾ <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9. EGSO smatra da je sustavno podržavanje rodne ravnopravnosti u raznim kontekstima uz istodobno osiguravanje odgovarajućeg pravnog i političkog okvira nužno sredstvo napretka. EGSO preporučuje da države članice, uz potporu Komisije i Europskog gospodarskog i socijalnog odbora te zajedno sa socijalnim partnerima i relevantnim organizacijama civilnog društva, pokrenu opsežnu kampanju za podizanje svijesti i informiranje u svrhu promicanja cjeloživotne kulture rodne ravnopravnosti. Posebna bi se pozornost trebala pridati središnjoj ulozi kako tradicionalnih medija tako i društvenih mreža kao platformi koje oblikuju stavove, npr. oglašavanjem.

2.10. Tom bi se kampanjom trebala skrenuti pozornost donositeljâ odluka na stanje i napredak u pogledu rodne ravnopravnosti u određenoj državi članici, koji se npr. mjere indeksom rodne ravnopravnosti. Ujedno treba potaknuti države članice da se nastoje međusobno inspirirati i da razmjenjuju dobre prakse. Javna uprava i organizacije također bi trebale biti primjer za poticanje rodne ravnopravnosti u vlastitim aktivnostima. EGSO kao dobru praksu preporučuje da ti akteri, kao i sindikati te organizacije poslodavaca i civilnog društva, javno objavljuju podatke o rodnoj ravnoteži u svojim upravnim i nadzornim odborima. Kako bi pozitivna percepcija doprla do društva u cjelini, kampanja bi se osobito trebala obraćati muškarcima i dječacima s uvjerljivim porukama o dobrobitima rodne ravnopravnosti.

2.11. S obzirom na iznimno velik utjecaj koji političke odluke imaju na život građana i građanki, rodna ravnopravnost u pogledu sudjelovanja u donošenju političkih odluka na nacionalnoj, regionalnoj i općinskoj razini od ključne je važnosti. Povećanje udjela političarki zahtijeva veću osviještenost biračkog tijela, kao i stranaka koje imenuju kandidate i kandidatkinje.

2.12. Budući da poboljšanje rodne ravnopravnosti iziskuje uvođenje mjera u nekoliko područja politika, EGSO ponovno poziva donositelje politika na odgovarajućim razinama da slijede načelo rodne osviještenosti i da aspekt rodne ravnopravnosti uključe u sve odluke, među ostalim i u odluke o proračunu, ulaganjima i financiranju te o javnoj nabavi. Rodno osviještenu politiku također je potrebno pratiti i evaluirati na odgovarajući način. Nadalje, potreban je sveobuhvatan pristup rodnoj ravnopravnosti, s posebnim naglaskom na područjima u kojima se rod preklapa s drugim karakteristikama, npr. invaliditetom, etničkim podrijetlom, samohranim roditeljstvom, socioekonomskim statusom, dobi ili seksualnom orijentacijom.

2.13. EGSO potiče sve institucije EU-a, države članice i dionike da se aktivno koriste dragocjenim radom EIGE-a, primjerice kad je riječ o podacima i statistikama razvrstanim po spolu. EGSO također želi naglasiti važnost aktivnog uključivanja socijalnih partnera u promicanje rodne ravnopravnosti jer je to na mnogo načina izravno povezano s tržištem rada i radnim uvjetima. Kolektivno pregovaranje ključan je instrument za postizanje rodne ravnopravnosti u svijetu rada. Također je važno iskoristiti EGSO kao aktivnu platformu za rad na poticanju cjeloživotne kulture rodne ravnopravnosti.

3. Posebne napomene – zapošljavanje tijekom oporavka nakon pandemije

3.1. Iako je pandemija bolesti COVID-19 utjecala i na žene i na muškarce, taj je utjecaj bio različit te postoji opasnost da posljedice krize ugroze napredak koji je u posljednjem desetljeću postignut u pogledu smanjenja rodne neravnopravnosti u državama članicama. Osim utjecaja na ravnotežu između privatnog i poslovnog života, žene su tijekom pandemije bile teže pogođene i gubitkom posla ili privremenom nezaposlenošću jer su se njezine posljedice posebno osjećale u sektorima u kojima dominiraju žene⁽⁵⁾. Poduzetnice su također mnogo češće nego poduzetnici prijavljivale obustavljanje poslovanja zbog pandemije. Najveći rodni jaz zabilježen je u Europi i Sjevernoj Americi, gdje je postojala 50 % veća vjerojatnost da će žena, a ne muškarac, prijaviti obustavljanje poslovanja⁽⁶⁾.

3.2. Kad je riječ o rodnoj ravnopravnosti i raznolikosti, glavni izazov za oporavak nakon pandemije jest osigurati da nacionalni planovi i planovi za oporavak i otpornost budu rodno osjetljivi i da obuhvaćaju ciljne mjere za poboljšanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada. Mjerama bi se također trebali stvoriti povoljni uvjeti za poduzetništvo i poslovanje, što uključuje i uvođenje pogodnog poreznog okvira i uklanjanje prepreka poduzetništvu među ženama.

⁽⁵⁾ SL C 220, 9.6.2021., str. 13.

⁽⁶⁾ Studija *Global Entrepreneurship Monitor*.

3.3. Potreba da se uklone prepreke i osiguraju poticaji odnosi se na sveukupno sudjelovanje žena na tržištima rada, bez obzira na zanimanje ili posao, kao i na žene svih dobi. Od presudne je važnosti uključiti mlade na tržišta rada pružanjem kvalitetnih mogućnosti zapošljavanja, ali također je bitno osigurati mogućnosti da starije osobe doprinose na odgovarajući način⁽⁷⁾. S obzirom na izazove uzrokovane starenjem stanovništva i sve većim nedostatkom kvalificirane radne snage u nekim sektorima, uključivost tržišta rada sve je važnija, također i s makroekonomskog stajališta.

3.4. EGSO naglašava potrebu za ambicioznim i učinkovitim prenošenjem Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Praktični načini promicanja i olakšavanja bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja utvrđuju se u postupku kolektivnog pregovaranja – optimalnog instrumenta za osiguravanje najboljih rješenja i praksi, uzimajući u obzir interese radne snage i poduzeća. Uz fleksibilne radne uvjete i fleksibilan plaćeni roditeljski dopust, u jačanju rodne ravnopravnosti ulogu imaju i oporezivanje i druge vrste poticaja za žene da ostanu na tržištu rada. Odgovarajuća plaća za očinski dopust, posebno tijekom prvih mjeseci, potaknula bi očeve da uzimaju dulji dopust i pomogla im da razviju prisniji odnos s djetetom, što bi pak majci pomoglo da se oporavi i poboljša ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Odvojenim oporezivanjem dohotka bračnih drugova pridonosi se poticanju obaju roditelja da budu aktivni na tržištu rada. Treba uvidjeti i da mjere koje omogućuju i potiču rad također pridonose pristojnijim mirovinama.

3.5. Iako je sudjelovanje žena na tržištima rada poraslo u zadnjem desetljeću, još uvijek postoji jasna rodna segregacija⁽⁸⁾. I dalje su prisutne nejednakosti u pristupu obrazovanju i ekonomskim mogućnostima za žene, iako Europa ima najnižu stopu neravnopravnosti – uz određene razlike između zapadne i istočne Europe – u usporedbi s drugim dijelovima svijeta⁽⁹⁾. EGSO je također pozvao na hitno poduzimanje mjera za iskorjenjivanje razlika u plaćama i mirovinama muškaraca i žena u svim područjima i sektorima, osobito pomoću obvezujućih mjera za transparentnost plaća⁽¹⁰⁾, te naglašava da prvospomenuto pogoršava potonje, na što su žene posebno ranjive.

Nadalje, kulturni kontekst i tradicionalni stereotipi utječu na izbor zanimanja kod žena. Primjerice, mnogo više žena nego muškaraca radi u obrazovnom sektoru, sektoru skrbi te zdravstvenom i socijalnom sektoru, dok muškarci prevladavaju u sektorima kao što su građevinarstvo i teške industrije.

3.6. U promicanju rodne ravnopravnosti kao dijela uključivog i održivog plana industrijskog razvoja, napori se trebaju usmjeriti ne samo na jačanje konkurentnosti gospodarskih sektora u kojima su žene već zaposlene u znatnom broju, već i na omogućavanje ženama da sudjeluju u novim sektorima i ulogama. Uključivanje žena u nove sektore i zanimanja, iz kojih su prije bile isključene, omogućit će prosperitet novim sektorima zahvaljujući potpunijem iskorištavanju bogatijih i raznolikijih skupova vještina. Ponuda kvalitetnih radnih mjesta nužna je kako bi se osiguralo da se postojeće rodne nejednakosti ne nastave u tim novim sektorima.

3.7. Rodna segregacija vidljiva je i u obrazovanju. Iako žene završavaju visokoškolsko obrazovanje i sudjeluju u cjeloživotnom učenju, prednost daju drugim predmetima nad znanost, tehnologijom, inženjerskom i matematikom. Budući da se oporavak nakon pandemije mora odvijati u skladu sa zelenom i digitalnom tranzicijom, kompetencije u području STEM-a (znanost, tehnologija, inženjersko i matematičko) imaju još važniju ulogu. Osim toga, emocionalne vještine (tj. osobne i socijalne) uz funkcionalne kompetencije od presudne su važnosti jer predstavljaju temelj za otpornost, mentalnu snagu, upravljanje sukobima, suradnju i komunikaciju zasnovanu na činjenicama. U budućnosti naglasak svakako mora biti stavljen na racionalnu i emocionalnu inteligenciju. Cjeloživotna kultura rodne ravnopravnosti mora uključivati emocionalno obrazovanje jer, kako je navedeno u okviru Svjetskog gospodarskog foruma 2021., sedam najuspješnijih ljudskih vještina uključuje kreativnost, emocionalnu inteligenciju i rješavanje složenih problema⁽¹¹⁾.

⁽⁷⁾ Za dodatne rodne aspekte povezane sa starenjem vidjeti i SL C 194, 12.5. 2022., str. 19.

⁽⁸⁾ Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE).

⁽⁹⁾ Indeks rodno jaza.

⁽¹⁰⁾ SL C 341, 24.8.2021., str. 84.

⁽¹¹⁾ Digitalno *start-up* poduzeće UPN'CHANGE (www.upnchange.com) koje su osnovalе žene pronašle je načine da se velika stručna znanja u području psihologije i podučavanja prenesu u jednostavne digitalne alate kako bi se ljudima pomoglo da razvijaju osobne, društvene i kreativne vještine. Vizija poduzeća UPN'CHANGE jest oslobađanje potencijala zaposlenika i zaposlenica i timova uz pomoć digitalnih alata kako bi se organizacijama omogućio održiv uspjeh. Jer pravi skup vještina dovodi do učinkovite suradnje, učinkovita suradnja do inovacija, a inovacije do rasta za sve.

3.8. Kada je riječ o digitalnoj transformaciji, jasna rodna segregacija u obrazovanju i na tržištu rada vidljiva je u raspodjeli osoba s diplomom u području IKT-a, stručnjaka u području IKT-a i znanstvenika i inženjera u visokotehnološkim sektorima.

3.9. Poticanje interesa za STEM kod djevojaka važno je za njihovo uspješno uključivanje u zanimanja budućnosti. Osim toga, potrebne su ciljane mjere i razvojni programi kako bi ih se privuklo i zadržalo na radnim mjestima povezanim sa STEM-om. Za deset godina devet od deset poslova zahtijevat će digitalne vještine⁽¹²⁾. U budućnosti rada doći će do povećanja potražnje za stručnjacima u tehnologiji, kao što su računalni inženjeri i stručnjaci u području IKT-a. Žene čine 65 % zaposlenih u Europi, ali u području IKT-a udio žena u radnoj snazi u Europi samo je 17 %; do 2026. 57 % radnih mjesta koje će istisnuti tehnologija bit će ona na kojima su radile žene⁽¹³⁾.

3.10. Sudjelovanje žena u razvoju umjetne inteligencije također je bitno kako bi se izbjeglo stvaranje algoritama koji se temelje na pristranim podacima o stvarnosti i zbog toga proizvode pristrane rezultate. U tom je području potreban i interseksijski pristup. Nadalje, budući da su povezanost velike brzine i digitalne vještine nužni preduvjeti za uspješnu digitalnu transformaciju, trebale bi biti dostupne i pristupačne svima, bez obzira na rod, dob, invaliditet, socioekonomsko porijeklo ili geografski položaj.

3.11. Nedovoljna zastupljenost žena u područjima tehnologije predstavlja problem i sa stajališta zelene tranzicije jer rješavanje problema klimatskih promjena i zaštite okoliša zahtijeva razvoj i uvođenje brojnih vrsta tehnoloških rješenja.

3.12. Iako se digitalne i zelene vještine moraju smatrati sastavnim dijelom svakog zanimanja, one potencijalno više privlače mlade ljude nego starije radnike. S druge strane, postoji jasna razlika između vještina u području IKT-a povezanih s radom, koje uključuju upravljanje podacima i stolno izdavaštvo, i digitalne pismenosti koja se obično povezuje s mladima, kao što su pisanje poruka i uporaba interneta u zabavne svrhe.

3.13. Uz kompetencije u području STEM-a, također je važno poticati djevojke na studiranje predmeta u području ekonomije i upravljanja kako bi ih se pripremio za vodeće položaje. Nadalje, važno ih je usmjeravati na učenje poduzetničkih vještina i vještina upravljanja rizicima te na jačanje samopouzdanja kako bi se izbjegao i riješio problem „sindroma prevaranta”⁽¹⁴⁾. Kad je riječ o tipologiji stresa kod žena, čini se da u stresnim situacijama postoji tendencija prema introvertiranosti, a ne ekstrovertiranosti. To dovodi do toga da žene ne traže eksponirana radna mjesta zbog straha od negativnih komentara drugih koje shvaćaju osobno, da se ne osjećaju kvalificiranima ako ne ispunjavaju (prekomjerno) sve specifikacije u opisu radnog mjesta i da ne žele biti „žene koje popunjavaju kvotu”. To je često povezano s (nesvjesnim) uvjerenjima i strahovima. Jačanje vještina i kompetencija iziskuje praktične mjere na razini metoda poučavanja i učenja te profesionalnog usmjeravanja, ali ti bi ciljevi trebali biti povezani i s općim programom podizanja svijesti o cjeloživotnoj kulturi rodne ravnopravnosti.

3.14. Jedan poseban aspekt na koji treba obratiti pozornost je rodna pristranost u zdravstvenoj skrbi, koja je posljedica nedostatka istraživanja, androcentrizma u obrazovanju, pogrešnih dijagnoza i neadekvatnog liječenja. Nepoznavanje razlika koje se temelje na spolu i rodu u medicinskim disciplinama lako dovodi do netočnih dijagnoza ili neispravnog liječenja zbog toga što se ženski simptomi razlikuju od muških simptoma ili zato što se doziranje lijekova temelji na kliničkim ispitivanjima koja se uglavnom provode na muškarcima. Usto nema dovoljno istraživanja o zdravstvenim problemima svojstvenim ženama, kao što su endometrijoza i menopauza, kao ni podataka razvrstanih po rodu u istraživanjima, što otežava razumijevanje mehanizama koji stoje iza zdravstvenih problema i ometa pokušaje pronalaska primjerenog odgovora na, npr., viši rizik od razvoja sindroma dugoročnih posljedica COVID-a 19 kod žena.

⁽¹²⁾ Godišnji sastanak Svjetskog gospodarskog foruma 2020.

⁽¹³⁾ *Ibid.*

⁽¹⁴⁾ Npr. fenomen „prevaranta”, kojim se opisuje sumnja u vlastite sposobnosti i vještine, može spriječiti prijavljivanje na rukovodeće ili izložene položaje. Naročito osobe koje intenzivno promišljaju i koje se obično povlače u stresnim okolnostima imaju poteškoća u postupanju s osobama koje se odlikuju izrazitim samopouzdanjem.

3.15. Kako bi se izbjegao negativan utjecaj pristranosti u medicini na sudjelovanje žena na tržištu rada, EGSO ističe da u svim europskim zdravstvenim i farmaceutskim strategijama treba uzeti u obzir rodnu pristranost i razlike koje se temelje na spolu i rodu te poduzeti mjere u vezi s time. Nadalje, potrebno je u potpunosti poštovati pravo žena na donošenje samostalnih odluka o vlastitom tijelu.

4. Posebne napomene – ravnoteža između privatnog i profesionalnog života

4.1. Rodna ravnopravnost u pogledu ravnoteže između privatnog i profesionalnog života važna je za gospodarstvo i društvo jer je usko povezana s dobrobiti, općim zapošljavanjem i sudjelovanjem na tržištima rada, kao i s karijerama i položajima u javnom i privatnom sektoru. To se odnosi na razne zadatke i odgovornosti u poduzećima, upravi i donošenju političkih odluka.

4.2. Ravnoteža između privatnog i profesionalnog života veći je izazov za žene nego za muškarce jer žene obavljaju veći dio neplaćenih kućanskih poslova i obveza skrbi. Prema indeksu rodne ravnopravnosti⁽¹⁵⁾,⁽¹⁶⁾, u kategoriji „vrijeme”, u kojoj se mjeri raspodjela kućanskih poslova i obveza skrbi, rezultati u EU-u slabiji su nego 2010. Značajne razlike među državama članicama odraz su razlika u nacionalnim sustavima i obiteljskim kulturama.

4.3. Pandemija je povećala pritisak na obitelji kada je riječ o ravnoteži između privatnog i profesionalnog života. To se posebno odnosi na žene i samohrane majke, dok u pogledu skrbi za djecu postoje naznake manjeg rodnog jaza zato što oba roditelja rade na daljinu⁽¹⁷⁾. Rad na daljinu može pružiti brojne mogućnosti za povećanje rodne ravnopravnosti, a bolja koordinacija može donijeti dodanu vrijednost. Međutim, EGSO je također upozorio na potrebu da se spriječi da rad na daljinu dodatno poveća nejednaku podjelu rada kod kuće između žena i muškaraca⁽¹⁸⁾. Pandemija je utjecala na ravnotežu između privatnog i profesionalnog života žena na raznim položajima, uključujući poduzetnice, menadžerice i radnice. Ne smije se smetnuti s uma da žene često imaju drugačiji osjećaj odgovornosti kad je riječ o „brizi o drugima”.

4.4. Brojni čimbenici povezani s rodnom ravnopravnošću ovise o nacionalnoj socijalnoj infrastrukturi, koja ima važnu ulogu u ostvarivanju većeg sudjelovanja na tržištu rada i boljoj ravnoteži između privatnog i profesionalnog života. Najočigledniji sustavi su sustav skrbi, roditeljski dopust, školski sustav i mjere zapošljavanja.

4.5. Ponavljajući svoje prethodne prijedloge⁽¹⁹⁾, EGSO smatra da je važno da države članice provedu Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života na ambiciozan, učinkovit i pravodoban način kako bi se obiteljima omogućio primjereniji i ravnopravniji izbor, uključujući promicanje bolje plaćenog roditeljskog dopusta za oba roditelja. Istodobno, pri provedbi Direktive moraju se uzeti u obzir i potrebe poduzeća, osobito MSP-ova.

4.6. EGSO ističe da države članice trebaju ulagati u raznoliku infrastrukturu skrbi, uključujući skrb za djecu, skrb nakon nastave, skrb za starije i skrb za osobe s invaliditetom te tako osigurati pristupačnost i priuštivost za sve. EGSO poziva države članice da zajedno sa socijalnim partnerima razrade odgovarajuće instrumente koji će obiteljima pomoći da dobiju jednostavan i učinkovit pristup uslugama potpore i skrbi.

4.7. Nadalje, na svim je razinama potreban nov način razmišljanja kako bi se poboljšala rodna ravnopravnost u pogledu ravnoteže između privatnog i profesionalnog života. Pritom je od presudne važnosti smanjiti i iskorijeniti stereotipni način razmišljanja o obiteljskim ulogama, kao i uvesti prakse zapošljavanja kojima se potiče ravnoteža između poslovnog i privatnog života i za žene i za muškarce.

5. Posebne napomene – vodstvo

5.1. Dok se rodna ravnopravnost i nediskriminacija na radnom mjestu osiguravaju zakonodavstvom, jednako sudjelovanje žena i muškaraca u poslovnom upravljanju podupire se ne samo pružanjem jednakih mogućnosti već i sveobuhvatnijim gospodarskim i društvenim prednostima koje to donosi razvojem širih perspektiva, kreativnosti i konkurentnosti⁽²⁰⁾. U interesu je poduzeća da iskoriste visoko obrazovanje i talente žena podupirući njihovu prisutnost u

⁽¹⁵⁾ EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>.

⁽¹⁶⁾ Eurofound.

⁽¹⁷⁾ Sevilla i Smith, 2020.

⁽¹⁸⁾ SL C 220, 9.6.2021., str. 13.

⁽¹⁹⁾ SL C 129, 11.4.2018., str. 44.

⁽²⁰⁾ Vidjeti SL C 318, 23.12.2009., str. 15. i SL C 341, 21.11.2013., str. 6.

upravnim odborima i na drugim vodećim položajima. Za to je potrebno da se dobro razumiju prednosti raznolikosti, kao i negativne posljedice koje i za pojedince i za društvo ima nepromicanje raznolikosti u svim područjima.

5.2. Premda ima još mnogo prostora za poboljšanje, najveći napredak u rezultatima EU-a u indeksu rodne ravnopravnosti od 2010. postignut je u kategoriji „vlast”, u kojoj se mjeri napredak u donošenju političkih i gospodarskih odluka. Najznačajnije poboljšanje bila je veća prisutnost žena u upravnim odborima najvećih uvrštenih društava, što objašnjava najveći dio općeg napretka u rezultatu u indeksu rodne ravnopravnosti ⁽²¹⁾.

5.3. Načini jačanja rodne raznolikosti u upravnim odborima poduzeća razlikuju se među državama članicama ⁽²²⁾ i postoje jasne razlike kada je riječ o postojećoj situaciji i ostvarenom napretku. Neke države članice za velika su poduzeća uvrštena na burze usvojile obavezne nacionalne kvote, koje se kreću u rasponu od 25 do 40 % ⁽²³⁾. S druge strane, određen broj država članica premašio je prosjek EU-a ili su ostvarile bitan napredak bez uvođenja kvota, oslanjajući se na samoregulaciju. U Francuskoj, gdje je zakonodavstvo uvedeno 2011., više od 40 % članova upravnih odbora su žene, a osam je zemalja premašilo razinu od jedne trećine. Istodobno, ima država članica s udjelom manjim od 10 %. Prosječni udio u EU iznosi oko 30 %.

5.4. Razlike su prisutne i u pojedinačnim poduzećima. Dok je u poduzećima na vrhu popisa postignut znatan napredak, u poduzećima na dnu ljestvice ostvareno je manje promjena ⁽²⁴⁾. Također treba istaknuti da, iako su članovi i članice upravnih odbora često izvršni čelnici i čelnice, zemlje koje imaju najbolje rezultate u pogledu udjela žena na vodećim položajima u velikim poduzećima nisu nužno one koje imaju najbolje rezultate u pogledu članstva u upravnim odborima poduzeća ⁽²⁵⁾.

5.5. Dakle, čini se da ne postoji samo jedno objašnjenje za razlike među državama članicama. To je očekivano s obzirom na to da razlike u nacionalnim tradicijama i kulturama imaju važnu ulogu u razvoju rodne ravnopravnosti. Poticanje pozitivnog razvoja, razmjena najboljih praksi i učenje iz iskustava drugih od iznimne su važnosti.

5.6. EGSO također ponavlja svoje zaključke i preporuke o tom pitanju ⁽²⁶⁾ te pozdravlja politički dogovor koji su nedavno postigli Europski parlament i Vijeće o Direktivi o poboljšanju rodne ravnoteže među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzu, koju je Komisija predložila 2012. Odbor poziva institucije EU-a da je provedu na brz i učinkovit način. Države članice, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima, u najboljem su položaju da odlučuju o najboljim i najprikladnijim praktičnim mjerama za povećanje udjela žena u upravnim odborima, vodeći računa o tome da o sastavu tih odbora odlučuju vlasnici poduzeća.

5.7. EGSO smatra da je važno promicati vodstvo žena zajedničkim programima za žene na vodećim položajima i kandidatkinje za mjesta u upravnim odborima i za rukovodeće izvršne položaje, kao i pojedinačnim osposobljavanjem i mentorstvom ⁽²⁷⁾. Potiče poduzeća da ulažu u takve programe, koji bi se također mogli podupirati sredstvima EU-a. Promicanje žena na vodećim položajima također bi trebalo biti popraćeno jednakom plaćom kakvu imaju i muškarci na istim položajima, u skladu s načelom jednake plaće za jednak posao, što EGSO u potpunosti podržava.

⁽²¹⁾ Statističko izvješće EIGE-a: rodna ravnoteža u upravnim odborima poduzeća 2020.

⁽²²⁾ Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE).

⁽²³⁾ <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

⁽²⁴⁾ *European Women on Boards* (Euroljanke u upravnim odborima), <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>.

⁽²⁵⁾ *Different sources combined by FI Chamber of Commerce* (Razni izvori koje je objedinila Trgovinska komora Finske), <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

⁽²⁶⁾ SL C 133, 9.5.2013., str. 68..

⁽²⁷⁾ Izvrstan su primjer programi osposobljavanja i potpore koje nudi WKÖ, https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html

6. Posebne napomene – poduzetništvo

6.1. Kako bi se promicalo poduzetništvo, treba iskoristiti puni potencijal kreativnosti i sposobnosti žena. Poduzetnice su pokazale da su snažne i otporne kada su suočene s krizom i kaosom ⁽²⁸⁾.

6.2. Pandemija je teško pogodila i poduzetnice, koje su morale snositi nerazmjerni teret obveza u pogledu skrbi, što je bilo dodatno otežano nedostatkom usluga skrbi o djeci i ograničenjem kretanja. Ipak, brojne poduzetnice uspjele su pretvoriti nove poslovne okolnosti u svoju korist i potaknute druge, osobito druge žene, da i sami postanu poduzetnici i da pokrenu više poduzeća. To ima pozitivne učinke, kao što je stvaranje radnih mjesta i posljedično blagostanje.

6.3. Europa ima jednu od najnižih stopa ženskog poduzetništva u usporedbi s drugim dijelovima svijeta (5,7 %, u usporedbi sa svjetskim prosjekom od 11 %). Jedno je objašnjenje da žene u europskim zemljama imaju više drugih mogućnosti zapošljavanja u usporedbi s drugim dijelovima svijeta. Međutim, nedostatak radnih mjesta i dalje je najčešći razlog koji se navodi za pokretanje *start-up* poduzeća, i to češće među ženama nego među muškarcima ⁽²⁹⁾.

6.4. Pristup financijama preduvjet je za poduzetništvo, a jednak se pristup mora osigurati i privatnom financiranju i javnim sredstvima. EGSO poziva na ocjenjivanje kriterija za relevantno financiranje, primjerice Mehanizam za oporavak i otpornost, kako bi se promicala ravnopravnost u poduzetništvu, te kako bi se poticalo ulaganje u projekte koji povećavaju rodnu ravnopravnost, uključujući digitalnu infrastrukturu i infrastrukturu za skrb.

6.5. Mnogo je vjerojatnije da će Europljanke imati manje zaposlenika i zaposlenica (između 1 i 5) ako vode poduzeće ili da će biti samozaposlene. Za žene u starijim dobnim skupinama veća je vjerojatnost da će voditi poduzeća. Iako žene poduzetništvo vide kao privlačnu opciju i unatoč činjenici da su u prosjeku visokoobrazovane, i same smatraju da imaju slabo razvijen poduzetnički duh kada je riječ o uočavanju novih poslovnih mogućnosti, posjedovanju vještina za pokretanje poduzeća i prevladavanju straha od neuspjeha ⁽³⁰⁾.

6.6. Uz kulturološke razloge, uzrok takve percepcije mogu biti problemi pomirivanja zahtjeva zaposlenja i obitelji. Posljedično, moguće je da se poduzetnice drže određenih sektora i da nisu spremne povećati svoja poduzeća. Kako bi se potaknulo žensko poduzetništvo, žene moraju imati potporu u svladavanju takvih percepcija i ograničavajućih čimbenika ⁽³¹⁾. U skladu s agendom za bolju regulativu, odnosno strategijom EU-a na najvišoj razini kojom se nastoji osigurati da zakonodavstvo EU-a općenito ostvaruje svoje ciljeve na najučinkovitiji i najdjelotvorniji način, mogu se osigurati dodatni poticaji kroz mjere kojima se pojednostavljaju administrativni postupci i smanjuju troškovi usklađivanja, bez ugrožavanja razine zaštite iz relevantnog zakonodavstva ⁽³²⁾.

7. Posebne napomene – ukrajinske izbjeglice

7.1. Ruska invazija na Ukrajinu uzrokovala je dosad nezabilježenu humanitarnu krizu, uključujući dolazak stotina tisuća izbjeglica koji traže azil – uglavnom žena i djece – u države članice EU-a. Sve države članice, uz potporu civilnog društva, čine sve što je u njihovoj moći kako bi zbrinule i primile izbjeglice i integrirale ih na tržišta rada, ali postoje brojni izazovi koji iziskuju bolje usklađivanje rješenja ⁽³³⁾.

7.2. Budući da većinu izbjeglica čine žene i djeca, pristup službama socijalne skrbi, jaslicama, dječjim vrtićima i školama predstavlja usko grlo koje ženama onemogućava da se uključe na tržište rada. Osim toga, u središnje elemente integracije spadaju i prevladavanje jezičnih prepreka, priznavanje obrazovanja i kvalifikacija izbjeglica te brza prekvalifikacija i usavršavanje. Među alatima za rješavanje tog problema također su osiguravanje potrebnih sredstava za rad na daljinu, kao što su internetska povezanost i uređaji.

⁽²⁸⁾ *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis* (Žensko poduzetništvo 2020./2021.: Uspjeh u krizi). Objavio Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

⁽²⁹⁾ *Ibid.*

⁽³⁰⁾ Studija *Global Entrepreneurship Monitor*.

⁽³¹⁾ Vidjeti i SL C 299, 4.10.2012., str. 24.

⁽³²⁾ Fokus na MSP-ovima – Dugoročna strategija za budućnost europske industrije. Resorni odjel za ekonomsku i znanstvenu politiku te politiku kvalitete života, Glavna uprava za unutarnju politiku Europskog parlamenta. Autor: Stephanus Johannes SMIT, EP 648.776 – travanj 2020.

⁽³³⁾ Nadovezujući se na prijedloge iz SL C 242, 23.7.2015., str. 9.

7.3. EGSO poziva države članice da se međusobno više koordiniraju prilikom provedbe dokumenta „Političke smjernice za potporu uključivanju ukrajinskih izbjeglica u obrazovanje: razmatranja, glavna načela i prakse”⁽³⁴⁾. EGSO također poziva Europsku komisiju da aktivira sve potencijalne mogućnosti financiranja, posebno za države članice koje primaju velik broj izbjeglica.

7.4. Žene u ratu i one koje bježe od sukoba izloženije su seksualnom iskorištavanju i seksualnom zlostavljanju. Silovanje se često koristi kao oružje u ratu. Ključno je da izbjegle Ukrajinke, a posebno žrtve silovanja, imaju pristup zdravstvenim uslugama za spolno i reproduktivno zdravlje, uključujući kontracepciju, hitnu kontracepciju, sigurnu skrb u vezi s pobačajem i psihološku skrb za traume. Žene nikada ne bi smjele biti prisiljene održavati neželjenu trudnoću. Nepostojanje tih usluga u državama članicama nikako ne bi smjelo biti razlog da budu spriječene napustiti nesigurnu zemlju. Sve države članice moraju svim izbjeglicama osigurati pristup tim uslugama. Općenito, svim traumatiziranim izbjeglicama potrebno je ponuditi proaktivnu skrb jer to u suprotnom kasnije vodi do intenziviranja konflikata i negativnih emocija, a posljedično i do ogromnog troška za države! U tom su području prijeko potrebne hibridne ponude za potpore s niskim pragom, a financiranje takvih *start-up* poduzeća mora se dosljedno podupirati.

7.5. Još je jedan problem procijepljenost izbjeglica – osobito djece. S obzirom da EU ima dobro razvijene programe cijepjenja za djecu, brojne su opasne bolesti, kao što su poliomijelitis, boginje, neke vrste hepatitisa itd., iskorijenjene. Kako bi se očuvalo to postignuće, države članice moraju aktivirati svoje sustave zdravstvene skrbi, a smjernice na razini EU-a bit će od velike pomoći u tom postupku. Dodatne komplikacije proizlaze iz činjenice da je u brojnim državama članicama pristup socijalnoj skrbi, primjerice dječjem vrtiću ili školi, uvjetovan potpunom cijepjenošću.

7.6. Kasnije bi obnova Ukrajine trebala biti prilika za povećanje rodne ravnopravnosti među ukrajinskim stanovništvom, među ostalim zahvaljujući izgradnji obrazovne, zdravstvene, socijalne i digitalne infrastrukture.

Bruxelles, 13. srpnja 2022.

Predsjednica
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Christa SCHWENG

⁽³⁴⁾ <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

PRILOG

Sljedeći je amandman odbijen tijekom rasprave premda je dobio barem četvrtinu glasova (pravilo 43. stavak 2. Poslovnika):

AMANDMAN 1.**Podnose:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/731 – Rodna ravnopravnost**Točka 3.5.**

Izmijeniti kako slijedi:

Mišljenje Stručne skupine	Amandman
<p>Iako je sudjelovanje žena na tržištima rada poraslo u zadnjem desetljeću, još uvijek postoji jasna rodna segregacija ⁽¹⁾. I dalje su prisutne nejednakosti u pristupu obrazovanju i ekonomskim mogućnostima za žene, iako Europa ima najnižu stopu neravnopravnosti – uz određene razlike između zapadne i istočne Europe – u usporedbi s drugim dijelovima svijeta ⁽²⁾. EGSO je također pozvao na hitno poduzimanje mjera za iskorjenjivanje razlika u plaćama i mirovinama muškaraca i žena u svim područjima i sektorima, osobito pomoću obvezujućih mjera za transparentnost plaća ⁽³⁾ te naglašava da prvospomenuto pogoršava potonje, na što su žene posebno ranjive.</p> <p>Nadalje, kulturni kontekst i tradicionalni stereotipi utječu na izbor zanimanja kod žena. Primjerice, mnogo više žena nego muškaraca radi u obrazovnom sektoru, sektoru skrbi te zdravstvenom i socijalnom sektoru, dok muškarci prevladavaju u sektorima kao što su građevinarstvo i teške industrije.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Gender Gap Index. ⁽³⁾ SOC/678.</p>	<p>Iako je sudjelovanje žena na tržištima rada poraslo u zadnjem desetljeću, još uvijek postoji jasna rodna segregacija ⁽¹⁾. I dalje su prisutne nejednakosti u pristupu obrazovanju i ekonomskim mogućnostima za žene, iako Europa ima najnižu stopu neravnopravnosti – uz određene razlike između zapadne i istočne Europe – u usporedbi s drugim dijelovima svijeta ⁽²⁾. EGSO je također pozvao na hitno poduzimanje mjera za iskorjenjivanje razlika u plaćama i mirovinama muškaraca i žena u svim područjima i sektorima, osobito pomoću promicanja mjera za transparentnost plaća ⁽³⁾ te naglašava da prvospomenuto pogoršava potonje, na što su žene posebno ranjive.</p> <p>Nadalje, kulturni kontekst i tradicionalni stereotipi utječu na izbor zanimanja kod žena. Primjerice, mnogo više žena nego muškaraca radi u obrazovnom sektoru, sektoru skrbi te zdravstvenom i socijalnom sektoru, dok muškarci prevladavaju u sektorima kao što su građevinarstvo i teške industrije.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Gender Gap Index. ⁽³⁾ SOC/678.</p>

Rezultat glasanja:

Za: 93

Protiv: 114

Suzdržani: 12
