

**Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru — Digitálne rodové rozdiely
(prieskumné stanovisko na žiadosť Európskeho parlamentu)**

(2018/C 440/06)

Spravodajkyňa: **Giulia BARBUCCI**

Prieskumné stanovisko na žiadosť Európskeho parlamentu	list z 19. apríla 2018
Právny základ	článok 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	19. júla 2018
Prijaté v pléne	19. septembra 2018
Plenárne zasadnutie č.	537
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	176/2/6

1. Závěry a odporúčania

1.1. Je viacero príčin digitálnych rodových rozdielov, a preto sa opatrenia musia zamerať na rôzne oblasti: systém vzdelávania od detstva až po dospelosť, trh práce, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, verejné služby a digitálna priepasť vo všeobecnosti. Odporúča sa používať **multidisciplinárny prístup**, ktorý spája rôzne hľadiská inovácie (technologické, sociálne, kultúrne atď.).

1.2. Digitálne rodové rozdiely nie sú len technologickou otázkou: ide o hospodársku, sociálnu a kultúrnu otázku, ktorá by sa mala riešiť pomocou viacúrovňových a holistických politík s cieľom riešiť rodovú nerovnosť v jej najhlbších spoločenských a kultúrnych základoch.

1.3. Je dôležité prijať opatrenia na zvýšenie počtu **žien v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky**, pretože to taktiež môže zlepšiť podmienky v iných odvetviach, ako aj v celom hospodárstve a spoločnosti. Zároveň je nevyhnutné uznať rastúci význam vzdelávania súvisiaceho s IKT, ako aj prierezových, podnikateľských, digitálnych a **mäkkých zručností** (ako sú empatia, tvorivosť a komplexné riešenie problémov) v digitálnom veku vo všetkých odvetviach. Interdisciplinárne vzdelávanie a súbory zručností zamerané na človeka budú nevyhnutné a vzdelávacie systémy by mali zohľadňovať tieto aspekty.

1.4. Je nevyhnutné zabezpečiť digitálnu gramotnosť a vzdelávanie pre všetkých s osobitným dôrazom na dievčatá s cieľom odstrániť digitálne rodové rozdiely v ich základoch. Prvoradý význam pri prekonávaní stereotypov majú ženské **vzory** v digitálnej oblasti.

1.5. Je potrebné podporiť pôsobenie žien na technických pracovných miestach a vo vysokých pozíciách prekonaním vzdelávacích a profesionálnych bariér a stereotypov, ako aj zaručením digitálneho celoživotného vzdelávania, aby sa zabránilo vylúčeniu žien z trhu práce.

1.6. Učiteľom a školiteľom by sa mali poskytnúť správne nástroje na využívanie IKT pri vyučovaní na všetkých úrovniach, pričom by sa podporila demokracia a inkluzívnejšie a osobnejšie systémy vzdelávania a odbornej prípravy.

1.7. Aby sa prerušil začarovaný kruh feminizácie chudoby, musia sa zaručiť spravodlivé pracovné podmienky a prístup k sociálnej ochrane ⁽¹⁾. Platí to najmä pre hospodárstvo založené na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu (tzv. gig economy) ⁽²⁾. Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie zohrávajú v tejto súvislosti zásadnú úlohu.

1.8. Pôsobenie žien v pracovných pozíciách vývojárov IKT môže pomôcť pri prekonávaní rodových predsudkov, ktoré môžu byť súčasťou návrhu určitej technológie.

1.9. Podnikanie žien sa musí podporovať odstránením prekážok prístupu žien k samostatnej zárobkovej činnosti a zlepšením prístupu k opatreniam sociálnej ochrany a ich kvality ⁽³⁾.

1.10. Inteligentná práca (tzv. smartworking) a telepráca by sa mali monitorovať, aby sa predišlo riziku stierania hraníc medzi starostlivosťou, prácou a súkromným životom.

1.11. Je dôležité posilniť účasť **žien so zdravotným postihnutím** na pracovnom trhu a implementovať Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCPRD) ⁽⁴⁾.

1.12. Digitalizácia verejného sektora predstavuje veľkú príležitosť na uľahčenie účasti žien na trhu práce a na pomoc ženám, ktoré sú zodpovedné za starostlivosť o druhých, ako aj na prekonávanie prekážok súvisiacich s byrokraciou a prístupom k verejným službám.

1.13. Je dôležité zaoberať sa **rodovými stereotypmi**: táto otázka musí byť zohľadnená v každej politike a vo všetkých oblastiach a mala by sa riešiť v jej najhlbších spoločenských a kultúrnych základoch.

1.14. Jednou z hlavných prekážok, ktorým čelia ženy pri internetových aktivitách a na sociálnych sieťach, je **kybernetické šikanovanie**. **Istanbulský dohovor** o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu sa musí ratifikovať a uplatňovať.

1.15. Všetky politické opatrenia na štátnej, európskej a medzinárodnej úrovni by mali brať do úvahy diskrimináciu žien v digitálnej oblasti, ktorá má tiež negatívny vplyv na hospodárstvo a spoločnosť všeobecne.

1.16. Verejné politiky by mali byť koncipované s rodovou perspektívou (uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti). V tejto súvislosti môže byť užitočným nástrojom **rodové rozpočtovanie a rodové vnímanie**.

1.17. EHSV vyzýva Európsku komisiu, aby posilnila **pracovnú skupinu Ženy v digitálnej oblasti** a iniciatívu **Digital4Her**. Je dôležité v celej EÚ vytvárať a rozvíjať európske siete žien pôsobiacich v digitálnej oblasti, ktoré budú podporovať dievčatá a ženy v tom, aby si vybrali študijné smery a povolania v digitálnej oblasti.

1.18. Európska komisia by mala členským štátom EÚ odporučiť, aby stanovili národné ciele a ukazovatele na monitorovanie situácie (ročná hodnotiaci tabuľka). Zlepšenia alebo zhoršenia by sa mali merať aj prostredníctvom výskumu vykonaného Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť. **Odporúčania pre jednotlivé krajiny** v tejto oblasti by mohli byť adresované členským štátom v procese **európskeho semestra**.

⁽¹⁾ SOC/581 – stanovisko EHSV na tému *Prístup k sociálnej ochrane* (pozri stranu 135 v Ú. v. EÚ).

⁽²⁾ Štúdia *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Európsky parlament, 7.12.2017.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 173, 31.5.2017, s. 45.

⁽⁴⁾ Stanovisko EHSV na tému *Situácia žien so zdravotným postihnutím* (Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 20).

1.19. Sociálni partneri na príslušných úrovniach sa zaviazali zohrávať kľúčovú úlohu pri posilňovaní rodovej rovnosti vo vzdelávaní a na trhu práce s cieľom odstraňovať digitálne rodové rozdiely. Úloha kolektívneho vyjednávania je rozhodujúca najmä v celoživotnom vzdelávaní a na trhu práce, pri riešení rodových úloh, pri presadzovaní úlohy žien v rozhodovacom procese a v rôznych orgánoch s podporou zachovania rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a pri riešení rozdielov v odmeňovaní žien a mužov⁽⁵⁾.

1.20. EHSV odporúča, aby Európsky parlament tieto odporúčania podporil pre nové zloženie EP, keďže táto téma je základom budúceho rozvoja Európy.

2. Úvod

2.1. Rodová nerovnosť

2.1.1. Jean-Claude Juncker vo svojom prejave o politických prioritách Európskej komisie v Európskom parlamente uviedol, že v Európskej únii by sa nemala vyskytovať **diskriminácia**, a preto je oblasť spravodlivosti a základných práv jednou z desiatich politických priorit práce Komisie. **Rodová rovnosť** je súčasťou tejto oblasti, hoci Charta základných práv už zohráva dôležitú úlohu v tejto oblasti a ustanovuje, že „rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania“⁽⁶⁾. Marija Gabriel, komisárka zodpovedná za digitálnu ekonomiku a spoločnosť, nedávno navrhla opatrenia ako súčasť svojej stratégie na podporu zvýšenia účasti žien v digitálnom sektore. Je preto potrebné zabezpečiť opatrenia nadväzujúce na iniciatívu **Digital4Her** podpísané IT spoločnosťami, aby sa vytvorila inkluzívna a rodovo vyvážená pracovná kultúra a prostredie.

2.1.2. Ženy sú na trhu práce a všeobecne v spoločnosti naďalej diskriminované. **Index rodovej rovnosti** – ktorý meria nerovnosť v oblasti práce, času, peňazí, vedomostí, moci, násilia a zdravia – ukazuje, že pokrok v týchto oblastiach je pomalý: index sa zvýšil zo 62 bodov v roku 2005 na 65 bodov v roku 2012 a 66,2 bodu v roku 2017⁽⁷⁾. Táto diskriminácia mnohé príčiny. V záujme odstránenia nerovnováhy vyplývajúcej z tejto diskriminácie sa prvá kapitola **Európskeho piliera sociálnych práv** týka rovnosti príležitostí a prístupu na pracovný trh, pričom uznáva, že rodová rovnosť a rovnaké príležitosti sú oblasti, v ktorých je diskriminácia bežnejšia.

2.1.3. **Rodové digitálne rozdiely** sú formou nerovnosti vyplývajúcou z diskriminácie žien, ktorá pravdepodobne predstavuje neúnosnú prekážku účasti žien na európskej a globálnej úrovni. Spomaľujú rast budúceho európskeho hospodárstva, ktorý sa vyznačuje digitalizáciou. V súčasnosti používa pravidelne počítač a internet 68 % mužov a 62 % žien, 33 % mužov a 18 % žien inštaluje softvér na svoje zariadenia a 47 % mužov a 35 % žien využíva služby internetového bankovníctva⁽⁸⁾. Aj napriek tomu, že ženy predstavujú viac ako polovicu absolventov, sú naďalej nedostatočne zastúpené v študijných odboroch v oblasti vedy a IKT (informačné a komunikačné technológie): predstavujú približne tretinu všetkých zamestnancov v odvetví, pričom ich podiel závisí od konkrétneho pracovného miesta (8 % v oblasti softvéru, 54 % na nižších pozíciách medzi IT operátormi). Cieľom tohto stanoviska je poskytnúť odporúčania a návrhy s cieľom **prekonať nerovnováhu súvisiacu so vzdelávacím systémom a trhom práce**.

2.1.4. Ženy sa tiež stretávajú s väčšími ťažkosťami pri využívaní internetu vzhľadom na **kybernetické šikanovanie: obťažovanie na internete** sa oveľa viac zameriava na dievčatá (podľa údajov EIGE obťažovaniu na internete čelí 51 % žien a 42 % mužov)⁽⁹⁾. **Istanbulský dohovor** o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu sa musí ratifikovať a uplatňovať.

⁽⁵⁾ Príručka pre rodovú rovnosť v praxi vypracovaná európskymi sociálnymi partnermi ETUC, BusinessEurope, CEEP a UEAPME.

⁽⁶⁾ Kapitola III článok 23

⁽⁷⁾ Správa o indexe rovnosti pohlaví, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, 2017.

⁽⁸⁾ Pozri uznesenie EP zo 17. apríla 2018.

⁽⁹⁾ EIGE, Youth, digitalisation and gender equality: opportunities and risks of digital technologies for girls and boys, 2018 (pripravuje sa).

2.2. Digitalizácia a digitálna priepasť

2.2.1. Digitalizácia je nielen technologický, ale aj hospodársky, sociálny, spoločenský a kultúrny proces.

2.2.2. Podľa štúdie Európskej komisie ⁽¹⁰⁾ by digitalizácia mohla každoročne zvýšiť HDP EÚ o 415 miliárd EUR a viac žien na pracovných miestach v oblasti digitálnych technológií by mohlo každoročne vytvoriť zvýšenie HDP EÚ o 16 miliárd EUR. Spoločnosti sa zároveň stretávajú s ťažkosťami pri náboře špecialistov v oblasti IKT, takže existuje priestor na väčšiu zamestnanosť a lepšie vzdelávanie v digitálnej oblasti.

2.2.3. Digitálna priepasť zahŕňa nielen obmedzený prístup k pripojeniu na internet, ale aj nedostatok základných zručností potrebných na používanie nástrojov IKT. Jedným z aspektov digitálnej priepasti sú **digitálne rodové rozdiely**. Podľa údajov Medzinárodnej telekomunikačnej únie rozdelených podľa pohlavia a týkajúcich sa 91 ekonomík bola v roku 2017 miera rozšírenia internetu 44,9 % u žien v porovnaní s 50,9 % u mužov; podľa údajov Eurostatu v roku 2017 malo 71 % žien každodenný prístup k internetu v porovnaní so 74 % mužov a 49 % žien využívalo internetové bankovníctvo v porovnaní s 54 % mužov ⁽¹¹⁾. Je dôležité, aby sa otázka vyriešila z hľadiska trhu práce – digitalizácia sa bude týkať všetkých pracovníkov – a z pohľadu používateľa – každý je používateľom technológií.

2.2.4. Digitálna priepasť sa často prelína s ostatnými druhmi diskriminácie: príslušnosť k etnickej menšine, ktorá žije vo vidieckej oblasti, postavenie prisťahovalca, zdravotné postihnutie, chudoba atď. Technológie môžu pomôcť prekonať tieto prekážky a urobiť tak svet otvorenejším pre všetkých, ale –ak tento proces nie je motivovaný sociálnymi aktérmi – môžu ich tiež posilniť.

2.2.5. Digitálne rodové rozdiely sú hospodárskym, sociálnym, spoločenským a kultúrnym problémom, ktorý treba riešiť pomocou viacúrovňových a holistických politík, pretože vedie k narastajúcemu rodovému rozdielu. Okrem toho sa rodová nerovnosť musí zohľadniť v každej politike a vo všetkých oblastiach a mala by sa riešiť v jej najhlbších spoločenských a kultúrnych základoch.

2.2.6. Kvalitatívny vplyv digitalizácie na potreby zručností je tiež zaujímavý z rodového hľadiska, pretože ženy sú zastúpené v niektorých zamestnaniach viac a v iných oblastiach vrátane vedy, technológie, inžinierstva a matematiky sú zastúpené menej. Je potrebné podniknúť kroky na zvýšenie počtu žien v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky.

2.2.7. Je však tiež dôležité uznať rastúci význam mäkkých zručností v digitálnom veku vo všetkých odvetviach: hlavnou črtou umelej inteligencie a internetu vecí je to, že počítače sú čoraz citlivejšie a inteligentnejšie, v dôsledku čoho bude ľudská pracovná sila nenahraditeľnou iba vtedy, ak ob stojí na základe skutočných ľudských schopností, ako je schopnosť prispôbiť sa zmenám a spolupracovať. Empatia, kreativita a komplexné riešenia problémov sa v dnešnej spoločnosti častejšie vstúpajú dievčatám ako chlapcom, ktoré tieto zručnosti aj viac rozvíjajú ⁽¹²⁾. Odporúča sa multidisciplinárny prístup, ktorý spája rôzne hľadiská inovácií (technologické, sociálne, kultúrne atď.) v snahe nielen čeliť rizikám, ale aj využiť príležitosti digitalizácie pre ženy.

2.2.8. Osobitnú pozornosť treba venovať osobám so zdravotným postihnutím, a najmä ženám, ktorých situácia je „nielen horšia ako situácia žien bez postihnutia“ ⁽¹³⁾. Preto je potrebné zabezpečiť „rovnaký prístup k rôznym komponentom zariadení informačných a komunikačných technológií, ako aj informačnú spoločnosť pre ženy a dievčatá so zdravotným postihnutím“ ⁽¹⁴⁾.

⁽¹⁰⁾ Vessela Karloukowska, GR-CNECT, pracovná skupina „Ženy v digitálnej oblasti“, Európska komisia.

⁽¹¹⁾ Údaje Eurostatu.

⁽¹²⁾ Martha Ochoa (UNi Global Union) „The path to genderless digitalisation“.

⁽¹³⁾ Stanovisko EHSV na tému *Situácia žien so zdravotným postihnutím* (Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 20), bod 2.1.

⁽¹⁴⁾ Tamže, bod 5.3.6.

3. Digitálne rodové rozdiely vo vzdelávacom systéme

3.1. **Vzdelávací systém** je hlavnou oblasťou politiky, ktorú je potrebné riešiť. V porovnaní s rokom 2011 sa znížil počet žien, ktoré študujú vysokoškolské odbory súvisiace s IKT⁽¹⁵⁾. Preto je nevyhnutné zlepšenie digitálnej gramotnosti a zručností žien na všetkých úrovniach, aby sa im umožnilo aktívne sa podieľať na rozvoji spoločnosti a využívať príležitosti vyplývajúce z digitalizácie a zabrániť tomu, aby zaostávali. Ženy so zdravotným postihnutím by mali mať právo na inkluzívne a kvalitné vzdelávanie. Musia sa odstraňovať kultúrne a jazykové stereotypy a dievčatám poskytovať rôzne vzory, najmä v mediálnom sektore. **Nástroje IKT sa navyše môžu využívať pri výučbe a triednych aktivitách.**

3.2. V **základnom vzdelávaní** je nevyhnutné zabezpečiť digitálnu gramotnosť a vzdelávanie pre všetkých v záujme zabezpečenia schopnosti budúcich mužov a žien prispôbiť sa rýchlo sa vyvíjajúcim technológiám. Podľa Programu pre medzinárodné hodnotenie žiakov (PISA), ktorý meria vzdelávací pokrok 15-ročných v krajinách OECD, má takmer štyrikrát viac chlapcov ako dievčat záujem o prácu v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky⁽¹⁶⁾. Podľa štúdie EIGE má v celej EÚ 3 – 15 % dospelých chlapcov záujem o profesiu v oblasti IKT, túto profesiu chce však iba v štyroch krajinách EÚ vykonávať 1 % – 3 % dospelých dievčat. Aj keď sú digitálne zručnosti mladých ľudí v EÚ rovnocenné pre chlapcov aj dievčatá, chlapci sa stále cítia sebavedomejší vo svojich digitálnych zručnostiach: opäť ide o problém nesprávneho vnímania a rodové stereotypy⁽¹⁷⁾. „EHSV pripomína členským štátom potrebu investovať do nediskriminačných a inkluzívnych vzdelávacích systémov“⁽¹⁸⁾.

3.3. Je dôležité odborne pripraviť školiteľov na používanie **IKT ako nástrojov výučby**. Zameranie sa na dievčatá má prvoradý význam v záujme toho, aby sa odstránili digitálne rodové rozdiely v ich základoch a aby sa podporovali inkluzívnejšie a osobnejšie systémy vzdelávania a odbornej prípravy. Digitálne nástroje môžu byť tiež užitočné na zníženie byrokratickej záťaže učiteľov a školiteľov⁽¹⁹⁾.

3.4. V **stredoškolskom a terciárnom interdisciplinárnom vzdelávaní** študujú dievčatá menej odborov v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky ako chlapci: menej ako 1 z 5 absolventov v oblasti IKT sú ženy⁽²⁰⁾. **Rozhodujúce bude aj interdisciplinárne vzdelávanie a zručnosti zamerané na človeka.**

3.5. **Duálne vzdelávanie a OVP** (odborné vzdelávanie a príprava) by sa mali posilniť a zohľadniť prístup dievčat k technickému vzdelávaniu a vzdelávaniu na pracovisku⁽²¹⁾.

4. Digitálne rodové rozdiely na trhu práce

4.1. Je potrebné podporovať pôsobenie žien na technických pracovných miestach a vo vysokých pozíciách a prekonať vzdelávacie a profesionálne prekážky a stereotypy. Zvýšená zamestnanosť žien v odvetví IKT by mohla byť prínosom pre toto odvetvie a celé hospodárstvo a spoločnosť.

⁽¹⁵⁾ Publikácia Európskej komisie z roku 2018 Women in the Digital Age.

⁽¹⁶⁾ Dr. Konstantina Davaki, autorka štúdie „The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls“.

⁽¹⁷⁾ Lina Salanauskaitė, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE).

⁽¹⁸⁾ Stanovisko EHSV na tému *Akčný plán EÚ na roky 2017 – 2019 – Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov*, bod 4.4 (Ú. v. EÚ C 262, 25.7.2018, s. 101).

⁽¹⁹⁾ Jekaterina Jefimenko, Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE).

⁽²⁰⁾ Vessela Karloukovska, GR-CNECT, pracovná skupina „Ženy v digitálnej oblasti“, Európska komisia.

⁽²¹⁾ Ú. v. EÚ C 13, 15.1.2016, s. 161; Ú. v. EÚ C 434, 15.12.2017, s. 36.

4.2. Na prekonanie digitálnych rodových rozdielov na trhu práce má kľúčový význam úloha sociálnych partnerov na podnikovej, národnej a európskej úrovni. Prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania sa môžu navrhnuť prijateľné riešenia a zároveň zohľadniť potreby zamestnávateľov i pracovníkov⁽²²⁾. Zvýšenie počtu žien v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky a vo vysokých pozíciách môže tiež prispieť k zníženiu **rozdielov v odmeňovaní žien a mužov**.

4.3. Celoživotné vzdelávanie je nevyhnutné na zabránenie vylúčeniu z trhu práce, a to je mimoriadne dôležité pre ženy. Sociálni partneri zohrávajú v tomto smere kľúčovú úlohu.

4.4. Polarizácia trhu práce a hospodárstvo založené na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu (tzv. gig economy): hoci by stroje mohli z technického hľadiska nahradiť pracovné miesta vyžadujúce nízku kvalifikáciu (manuálne a intelektuálne, vďaka internetu vecí, senzorov, technológií umelej inteligencie), ak sú tieto pracovné miesta neisté a nie sú zaručené žiadne práva, môže byť pre spoločnosti jednoduchšie s nízkymi nákladmi zamestnať ľudí, a nie investovať do nových strojov. Platí to už pre hospodárstvo založené na príležitostných pracovných výkonoch na dohodu (tzv. gig economy). V tejto súvislosti nie je zabezpečená žiadna sociálna ochrana v súlade so štandardnými formami práce⁽²³⁾: v dôsledku neformálnej povahy tohto druhu zamestnania ženy riskujú odklon od tradičného zamestnania so sociálnymi výhodami v prospech príležitostnej práce na dohodu, ktorá je ľahšie dostupná a niekedy ľahšie zvládnuteľná z hľadiska pracovného času. Aby sa prerušil začarovaný kruh feminizácie chudoby⁽²⁴⁾ musia sa zaručiť spravodlivé pracovné podmienky a všetky zainteresované strany by mali podporovať vzor rozvoja založený na sociálne spravodlivom prístupe založenom na kvalite. Tu je dôležitá úloha sociálnych partnerov a kolektívneho vyjednávania⁽²⁵⁾.

4.5. Technológia nie je neutrálna: zatiaľ čo softvér alebo algoritmus by mali znížiť subjektivitu, ktorá je typická pre ľudský proces alebo rozhodnutie, ak sa do nej vnáša kultúrna zaujatosť (napríklad rodová zaujatosť), potom vždy bude reprodukovať tento typ diskriminácie skôr na štrukturálnom (než náhodnom) základe. To je dôvod, prečo by na navrhovaní týchto systémom mali pracovať rozmanití ľudia. V súčasnosti tvoria ženy iba 17 % z 8 miliónov osôb pracujúcich v oblasti IKT⁽²⁶⁾; okrem toho sa v celej EÚ len 20 % žien vo veku 30 rokov a viac, ktoré absolvovali štúdium v oblasti IKT, rozhodlo zostať v technologickom priemysle⁽²⁷⁾. **Zvýšenie účasti žien na týchto pracovných miestach** – a tým rozmanitosť – môže pomôcť prekonať zaujatosť, ktorá môže byť začlenená do návrhu danej technológie.

4.6. Preraziť tzv. sklený strop na podporu digitálneho hospodárskeho systému: len 32 % ekonomických lídrov sú ženy⁽²⁸⁾, hoci sa dokázalo, že podniky so ženami v rozhodovacích funkciách majú lepšie štýly riadenia, ktoré sú zvyčajne horizontálnejšie a podporujú rozmanitosť a tvorivé a inovačné myslenie. Preto ak spoločnosti budú rozvíjať politiku rodovej rovnosti s cieľom podporovať prístup žien do najvyšších funkcií v organizácii, bude to pre spoločnosti mať prínos z hľadiska inovačnej kapacity. Uplatňovanie tohto prístupu v širokom meradle to bude naopak prospešné pre celý hospodársky systém.

4.7. Európsky systém výroby z veľkej časti tvoria malé a stredné podniky, ktoré pri investíciách do nových technológií čelia väčším ťažkostiam. Digitálne technológie zároveň uľahčujú mikropodnikanie: prostredníctvom niektorých digitálnych nástrojov (ako je elektronický obchod) je možné, aby mikropodniky prenikli na svetové trhy a vo všeobecnosti odstránili prekážky prístupu k samostatnej zárobkovej činnosti. „Podľa druhého európskeho prieskumu Start-up Monitor iba 14,8 % zakladateľov startupov sú ženy“⁽²⁹⁾. Tento problém súvisí so slabšími podnikateľskými sieťami, stereotypmi a nedostatočnou finančnou podporou. Digitalizácia môže vytvoriť vhodné prostredie pre podnikanie žien. Musia sa zaručiť vzdelávacie a podporné služby s cieľom umožniť ženám otvoriť si vlastný podnik s využitím dostupných digitálnych technológií.

⁽²²⁾ Stanovisko EHSV na tému *Koncepcie EÚ na riadenie prechodu v digitalizovanom svete práce* (Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 15).

⁽²³⁾ Stanoviská EHSV na tému *Európska rámcová smernica o minimálnom príjme* (má byť prijaté na decembrovom plenárnom zasadnutí) a *Prístup k sociálnej ochrane* (pozri stranu 135 tohto úradného vestníka).

⁽²⁴⁾ Mary Collins, Európska ženská lobby (EWL) (Ú. v. EÚ C 129, 11.4.2018, s. 7).

⁽²⁵⁾ Pozri napr. dohody o európskych sociálnych partneroch, ako aj návrh smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a Európsky pilier sociálnych práv.

⁽²⁶⁾ Vessela Karloukowska, GR-CNECT, pracovná skupina „Ženy v digitálnej oblasti“, Európska komisia.

⁽²⁷⁾ Mary Collins, Európska ženská lobby (EWL).

⁽²⁸⁾ Vessela Karloukowska, GR-CNECT, pracovná skupina „Ženy v digitálnej oblasti“, Európska komisia.

⁽²⁹⁾ Štúdiá pre EP „Women in the digital age“.

5. Digitalizácia a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

5.1. Podľa štúdie Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť je v pracovných miestach v oblasti IKT dlhšia pracovná doba ako v iných odvetviach⁽³⁰⁾. Prvý problém, ktorý je potrebné riešiť, je preto rozdelenie povinností spojených so starostlivosťou o druhých medzi mužov a ženy: je dôležité prijať opatrenia na dosiahnutie rovnomernejšieho rozdeľovania povinností spojených so starostlivosťou o druhých medzi mužmi a ženami, a to aj prijatím návrhu smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov⁽³¹⁾.

5.2. Inteligentná práca, tzv. smartworking, a telepráca sa často považujú za nástroje na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s prihliadnutím na riziká aj príležitosti. Inteligentná práca môže pomôcť pracovníkom riadiť ich súkromný život (najmä odstránením strateného času stráveného cestovaním do práce a z práce), je však tiež pravda, že ak inteligentná práca nie je dobre riadená, môže viesť k stieraniu hraníc medzi starostlivosťou, prácou a voľným časom. Inteligentná práca musí byť riadená prostredníctvom konkrétnych kolektívnych zmlúv spoločností v záujme prispôsobenia sa kultúrnemu kontextu, výrobným prostriedkom a organizácii práce. Z dlhodobého hľadiska môže inteligentná práca zmeniť aj spôsob života obyvateľov miest (a vidieckych oblastí) a spoločenských priestorov.

5.3. Digitálne nástroje môžu tiež predstavovať príležitosť pre tých, ktorí sú vylúčení z trhu práce. Tieto nástroje môžu taktiež uľahčiť účasť žien na trhu práce. Ženy so zdravotným postihnutím sú však oveľa viac vylúčené z trhu práce⁽³²⁾. Preto je veľmi dôležité vykonávať Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCPRD)⁽³³⁾.

6. Digitalizácia verejného sektora

6.1. Vzhľadom na predlžovanie strednej dĺžky života a nízku mieru pôrodnosti európska populácia starne a záťaž spojená so starostlivosťou o druhých sa pre ženy v strednom veku zvyšuje. Zatiaľ čo je nevyhnutné dosiahnuť rovnaké rozdeľovanie povinností spojených so starostlivosťou o druhých medzi mužmi a ženami, je tiež dôležité uvedomiť si, že digitalizácia – a najmä robotika – vo verejnom sektore predstavuje veľkú príležitosť na uľahčenie účasti žien na trhu práce a na pomoc ženám so všetkými povinnosťami spojenými so starostlivosťou, ktoré majú.

6.2. Robotika môže automatizovať a, čo je dôležitejšie, uľahčiť niektoré z najťažších úloh súvisiacich so starostlivosťou o druhých (napríklad presuny osoby so zdravotným postihnutím), pomôcť pri rehabilitácii zranených osôb, predchádzať chorobám atď. Tieto technológie môžu zlepšiť kvalitu života celej spoločnosti, najmä žien, ako aj účasť žien na trhu práce dvoma spôsobmi: mohli by uľahčiť prácu v odvetví služieb osobnej opatrovateľskej starostlivosti, kde sú ženy výrazne zastúpené, a môžu byť prínosom pre ženy, ktoré poskytujú neplatenú starostlivosť, ale iba ak sú tieto technológie dostupné a zaručené všetkým, ktorí ich potrebujú.

6.3. Digitálne technológie môžu mať taktiež veľký vplyv na všetky byrokratické postupy spojené s verejnými službami. Niektoré krajiny už používajú tento druh technológií v širokom rozsahu a vytvárajú jedinečnú digitálnu identitu pre všetky postupy súvisiace s verejným sektorom (dane, zdravotná starostlivosť, vzdelávanie atď.). Rozšírenie tohto procesu by mohlo zlepšiť kvalitu života, ale je tiež dôležité uvedomiť si riziká súvisiace s kontrolou údajov jednou osobou (aj keď je to verejný orgán) a súkromím, počítačovou bezpečnosťou, transparentnosťou a etikou, a týmto rizikám predchádzať⁽³⁴⁾.

6.4. Verejná správa by mala pripravovať rodové rozpočty pre všetky služby a činnosti, podporovať rovnosť a zväziť vplyv politických opatrení na ženy. Každé rozhodnutie o investíciách by sa malo prijať pomocou rodového hľadiska v troch oblastiach: rodová rovnosť na pracovisku, prístup žien ku kapitálu a výroby a služby, ktoré prinášajú prospech ženám.

⁽³⁰⁾ Lina Salanauskaitė, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE).

⁽³¹⁾ COM(2017) 253

⁽³²⁾ Stanovisko EHSV na tému *Situácia žien so zdravotným postihnutím* (Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 20), bod 5.4.1.

⁽³³⁾ Stanovisko EHSV na tému *Situácia žien so zdravotným postihnutím* (Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 20), bod 1.2, Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

⁽³⁴⁾ Digital Public Services (e-Government and e-Health)

6.5. Zatiaľ čo v niektorých krajinách digitalizácia verejného sektora už pokročila, v iných krajinách sa tento proces len začína a to by mohlo byť z rodového hľadiska príležitosťou na vzdelávanie a zamestnávanie väčšieho počtu žien vo verejnom sektore.

6.6. V záujme rozvinutia digitalizácie by sa mala bez geografickej diskriminácie sprístupniť potrebná infraštruktúra, ako je širokopásmové pripojenie, 5G atď.

V Bruseli 19. septembra 2018

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Luca JAHIER
