

**Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Den digitala könsklyftan  
(Förberedande yttrande på begäran av Europaparlamentet)**

(2018/C 440/06)

Föredragande: **Giulia BARBUCCI**

Förberedande yttrande på begäran av Europaparlamentet	Skrivelse, 19.4.2018
Rättslig grund	Artikel 304 i fördraget om Europeiska unionens funktions-sätt
Ansvarig facksektion	Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
Antagande av facksektionen	19.7.2018
Antagande vid plenarsessionen	19.9.2018
Plenarsession nr	537
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	176/2/6

### 1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Det finns många orsaker till den digitala könsklyftan och åtgärder måste därför vidtas på olika områden: utbildningssystemet från barndom till vuxenliv, arbetsmarknaden, balansen mellan arbetsliv och privatliv, de offentliga tjänsterna och den digitala klyftan i allmänhet. Man bör använda sig av en **tvärvetenskaplig strategi** som sammanför olika innovationsaspekter (tekniska, sociala, kulturella osv.).

1.2 Den digitala könsklyftan är inte bara en rent teknisk fråga, utan även en ekonomisk, social och kulturell sådan som måste behandlas med heltäckande strategier på flera olika nivåer, om man ska kunna åtgärda ojämlikheten mellan kvinnor och män på ett så djupgående socialt och kulturellt plan som möjligt.

1.3 Det är viktigt att vidta åtgärder för att öka antalet **kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik**, eftersom detta även kan förbättra villkoren inom andra sektorer och i ekonomin och samhället som helhet. Samtidigt är det viktigt att erkänna den växande betydelsen av IKT-relaterad utbildning och sektorsövergripande färdigheter på entreprenörsområdet och det digitala området samt **mjuka färdigheter** (såsom empati, kreativitet och komplex problemlösning) i den digitala tidsåldern och inom alla sektorer. Tvärvetenskaplig utbildning och människocentrerade mjuka färdigheter kommer att få en avgörande betydelse, och utbildningssystemen bör ta hänsyn till dessa aspekter.

1.4 Det är mycket viktigt att säkerställa digital kompetens och utbildning för alla, där man särskilt inriktar sig på flickor för att ta itu med källan till den digitala könsklyftan. Fler kvinnliga **förebilder** är mycket viktigt för att övervinna stereotyper.

1.5 Vi måste uppmuntra kvinnor att söka sig till tekniska jobb och höga poster genom att riva upp utbildnings- och yrkesrelaterade hinder och stereotyper och garantera digitalt livslångt lärande för att förhindra att kvinnor stängs ute från arbetsmarknaden.

1.6 Lärare och utbildare måste få rätt verktyg för att använda IKT på alla nivåer i undervisningen i syfte att främja demokrati och ett mer inkluderande och individualiserat utbildningssystem.

1.7 För att förhindra den spiral som leder till att fattigdom särskilt drabbar kvinnor måste rättvisa arbetsvillkor och tillgång till social trygghet <sup>(1)</sup> garanteras. Detta gäller i synnerhet "gigekonomin" <sup>(2)</sup>. Social dialog och kollektivförhandlingar har en grundläggande roll i detta sammanhang.

1.8 Med fler kvinnliga IKT-utvecklare kan vi få bukt med de könsfördomar som kan förekomma i utformningen av ett givet teknikområde.

1.9 Kvinnligt företagande måste stödjas genom att man undanröjer hindren för kvinnors tillgång till egenföretagande och förbättrar tillgången till och kvaliteten på sociala skyddsåtgärder <sup>(3)</sup>.

1.10 "Smart arbete" och distansarbete bör övervakas för att undvika risken för att man suddar ut gränserna mellan omsorg, arbetsliv och privatliv.

1.11 Det är viktigt att man stärker arbetsmarknadsdeltagandet bland **kvinnor med funktionsnedsättning** genom att genomföra FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning <sup>(4)</sup>.

1.12 Digitaliseringen av den offentliga sektorn utgör ett bra tillfälle att underlätta kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och bistå kvinnor med omsorgsansvar samt att övervinna hinder kopplade till byråkrati och tillgång till offentliga tjänster.

1.13 Det är viktigt att komma till rätta med **könstereotyper**: frågan måste beaktas i all politik och inom alla områden, och bör behandlas på ett så djupt socialt och kulturellt plan som möjligt.

1.14 Ett av de största hindren som kvinnor stöter på när det gäller att delta i aktiviteter på internet och sociala medier är **nätmobbing**. **Istanbulkonventionen** om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet måste ratificeras och tillämpas.

1.15 All politik på nationell, europeisk och internationell nivå bör ta hänsyn till diskrimineringen mot kvinnor på det digitala området, något som också påverkar ekonomin och samhället i allmänhet negativt.

1.16 Politiken måste utformas med ett jämställdhetsperspektiv (integrering). **Jämställdhetsbudgetering och en så kallad jämställdhetslins** kan vara användbara verktyg i detta avseende.

1.17 EESK uppmuntrar kommissionen att stärka arbetsgruppen "**Women in Digital**" och initiativet "**Digital4Her**". Det är viktigt att skapa och utveckla europeiska nätverk för kvinnor inom det digitala området som främjar flickors och kvinnors deltagande i digitala studier och karriärer i hela EU.

1.18 Europeiska kommissionen bör rekommendera EU-länderna att fastställa nationella mål och indikatorer för att övervaka situationen (årlig resultattavla). Förbättringar eller försämringar bör mätas, även genom forskning som bedrivs via Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE). **Landsspecifika rekommendationer** på detta område skulle kunna utfärdas till medlemsstaterna inom ramen för den **europeiska planeringsterminen**.

<sup>(1)</sup> SOC/581 – EESK:s yttrande om "Tillgång till socialt skydd" (se s. 135 i EUT).

<sup>(2)</sup> The Social Protection of Workers in the Platform Economy, Europaparlamentet, 7.12.2017.

<sup>(3)</sup> EUT C 173, 31.5.2017, s. 45.

<sup>(4)</sup> EESK:s yttrande om "Situationen för kvinnor med funktionsnedsättning" (EUT C 367, 10.10.2018, s. 20).

1.19 Arbetsmarknadens parter på lämpliga nivåer är engagerade och har en viktig roll att spela i arbetet med att förbättra jämställdheten på utbildningsområdet och på arbetsmarknaden för att hantera den digitala könsklyftan. I synnerhet är kollektivförhandlingarnas roll avgörande för livslångt lärande och på arbetsmarknaden när det gäller att ta itu med könsroller, främja kvinnors roll i beslutsfattande och i olika organ, stödja balansen mellan arbetsliv och privatliv och åtgärda lönegapet mellan kvinnor och män <sup>(5)</sup>.

1.20 EESK rekommenderar Europaparlamentet att stödja dessa rekommendationer under dess nästa mandatperiod, eftersom ämnet är avgörande för Europas framtida utveckling.

## 2. Inledning

### 2.1 Ojämlighet mellan kvinnor och män

2.1.1 I sitt tal till Europaparlamentet om Europeiska kommissionens politiska prioriteringar sade Jean-Claude Juncker att **diskriminering** inte hör hemma i Europeiska unionen, och han gjorde området med rättvisa och grundläggande rättigheter till en av tio politiska prioriteringar för kommissionens arbete. **Jämställdhet** ingår i detta område, även om Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna redan har en viktig roll frågan. I stadgan slås det fast att "jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön" <sup>(6)</sup>. Mariya Gabriel, kommissionsledamot med ansvar för den digitala ekonomin och det digitala samhället, har nyligen utarbetat åtgärder som en del av sin strategi för att främja en ökning av kvinnors deltagande i den digitala sektorn. Det är därför nödvändigt att säkerställa uppföljningen av **Digital4Her**-förklaringen som undertecknats av it-företag, och som ger förutsättningar för en inkluderande och jämställd arbetskultur och arbetsmiljö.

2.1.2 Kvinnor diskrimineras alltså på arbetsmarknaden och i samhället i allmänhet. **Jämställdhetsindexet** – som mäter ojämlikhet i fråga om arbete, tid, pengar, kunskap, makt, våld och hälsa – visar att framstegen på dessa områden går långsamt: indexet ökade från 62 poäng 2005 till 65 poäng 2012, och till 66,2 poäng under 2017 <sup>(7)</sup>. Det finns flera olika anledningar bakom denna diskriminering. För att ta itu med de obalanser som följer av diskrimineringen behandlar första kapitlet i **den europeiska pelaren för sociala rättigheter** lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, mot bakgrund av det faktum att ojämlikhet mellan kvinnor och män och lika möjligheter är de områden där diskriminering är vanligast.

2.1.3 **Den digitala könsklyftan** är en form av ojämlikhet som har sin grund i diskriminering av kvinnor, och som sannolikt kan utgöra ett oöverstigligt hinder för kvinnors deltagande i det europeiska och globala samhället. Den bromsar in den europeiska ekonomins framtida tillväxt, som kännetecknas av digitaliseringen. Nuförtiden använder 68 % av alla män och 62 % av alla kvinnor en dator och internet regelbundet, 33 % av alla män och 18 % av alla kvinnor installerar programvaror på sina enheter och 47 % av alla män och 35 % av alla kvinnor använder banktjänster på nätet <sup>(8)</sup>. Trots att kvinnor utgör mer än hälften av alla akademiker fortsätter de dessutom att vara underrepresenterade när det gäller vetenskapliga kurser och IKT-kurser (informations- och kommunikationsteknik): De står för omkring en tredjedel av alla anställda inom sektorn, i olika höga andelar beroende på vilket specifikt jobb det rör sig om (8 % arbetar med programvaror och 54 % arbetar som IT-operatörer på lägre nivå). Detta yttrande syftar till att ge rekommendationer och förslag för att **komma till rätta med obalanserna i förhållande till utbildningssystemet och arbetsmarknaden**.

2.1.4 Kvinnor möter även större svårigheter på internet på grund av **nätmobbing**: **nätmobbing** riktas i mycket större utsträckning mot kvinnor (enligt uppgifter från Europeiska jämställdhetsinstitutet utsätts 51 % av kvinnorna för nättrakasserier jämfört med 42 % av männen) <sup>(9)</sup>. **Istanbulkonventionen** om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet måste ratificeras och tillämpas.

<sup>(5)</sup> "A Toolkit for Gender Equality in Practice" från de europeiska arbetsmarknadsparterna ETUC, BusinessEurope, CEEP och UEAPME.

<sup>(6)</sup> Kapitel III, artikel 23.

<sup>(7)</sup> EIIGE, jämställdhetsindexrapport 2017.

<sup>(8)</sup> Se Europaparlamentets resolution av den 17 april 2018.

<sup>(9)</sup> Europeiska jämställdhetsinstitutet, *Youth, digitalisation and gender equality: opportunities and risks of digital technologies for girls and boys*, 2018 (under utarbetande).

## 2.2 Digitaliseringen och den digitala klyftan

2.2.1 Digitaliseringen är inte bara en teknisk, utan även en ekonomisk, social och kulturell process.

2.2.2 Enligt en studie från kommissionen<sup>(10)</sup> skulle digitaliseringen kunna tillföra 415 miljarder euro per år till EU:s BNP, och fler kvinnor med digitala jobb skulle kunna innebära ett ytterligare tillskott på 16 miljarder euro till EU:s BNP. Samtidigt har företagen svårt att rekrytera IKT-specialister, vilket innebär att det finns utrymme för fler arbetstillfällen och bättre utbildning på det digitala området.

2.2.3 Den digitala klyftan inbegriper inte bara begränsad tillgång till en internanslutning utan också avsaknad av de grundläggande färdigheter som behövs för att använda IKT-verktyg. En aspekt av den digitala klyftan är **den digitala könsklyftan**. Enligt Internationella teleunionens könsuppdelade uppgifter för 91 ekonomier var det övergripande genomslaget för internet under 2017 44,9 % för kvinnor jämfört med 50,9 % för män. Enligt uppgifter från Eurostat hade under 2017 71 % av alla kvinnor tillgång till internet, jämfört med 74 % av alla män, och 49 % av kvinnorna hade internetbank jämfört med 54 % av männen<sup>(11)</sup>. Det är viktigt att se frågan både från arbetsmarknadens synvinkel – digitaliseringen kommer att påverka alla arbetstagare – och ur slutanvändarnas perspektiv – eftersom alla använder tekniken.

2.2.4 Ofta kommer den digitala könsklyftan i beröring med andra typer av diskriminering: att tillhöra en etnisk minoritet, bo på landsbygden, vara invandrare, ha en funktionsnedsättning, vara fattig osv. Tekniken kan hjälpa till att överbrygga dessa hinder genom att göra världen mer inkluderande för alla, men om inte arbetsmarknadens parter är med på denna process kan den också förstärka dem.

2.2.5 Den digitala könsklyftan är en ekonomisk, social, samhällelig och kulturell fråga som måste hanteras med övergripande strategier på flera nivåer, eftersom den leder till en ökande ojämlikhet mellan kvinnor och män. Dessutom måste ojämlikheten mellan kvinnor och män beaktas i all politik och inom alla områden och behandlas på så djup social och kulturell nivå som möjligt.

2.2.6 Digitaliseringens kvalitativa inverkan på behovet av färdigheter är också intressant ur ett könsperspektiv, eftersom kvinnor är överrepresenterade inom vissa yrken och underrepresenterade inom andra, bland annat på områdena naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Det behövs åtgärder för att öka antalet kvinnor inom dessa områden.

2.2.7 Det är emellertid också viktigt att erkänna den växande betydelsen av mjuka färdigheter i den digitala tidsåldern inom alla sektorer. En viktig aspekt av artificiell intelligens (AI) och sakernas internet är att maskinerna blir känsligare och smartare, vilket innebär att den mänskliga arbetskraften endast blir oersättlig om den konkurrerar med sina faktiska mänskliga färdigheter, såsom kapaciteten att anpassa sig efter förändringar och att samarbeta. Empati, kreativitet och komplex problemlösning i dagens samhälle lärs oftare ut till och utvecklas av flickor snarare än pojkar<sup>(12)</sup>. Det rekommenderas att man använder en tvärvetenskaplig strategi som samlar olika innovationsaspekter (tekniska, sociala, kulturella osv.) i ett försök att inte bara motverka riskerna utan även ta tillvara på de möjligheter som digitaliseringen innebär för kvinnor.

2.2.8 Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt personer med funktionsnedsättning – och särskilt kvinnor – vars situation är värre än den för kvinnor utan funktionsnedsättning<sup>(13)</sup>. Därför är det viktigt att kvinnor och flickor med funktionsnedsättning garanteras lika tillgång till olika aspekter av IKT-hjälpmiddel och informationssamhället<sup>(14)</sup>.

<sup>(10)</sup> Vessela Karloukovska, GD Kommunikationsnät, innehåll och teknik, arbetsgruppen "Women in Digital", Europeiska kommissionen.

<sup>(11)</sup> Eurostats uppgifter.

<sup>(12)</sup> Martha Ochoa (UNi Global Union) "The path to genderless digitalisation".

<sup>(13)</sup> EESK:s yttrande om "Situationen för kvinnor med funktionsnedsättning" (EUT C 367, 10.10.2018, s. 20), punkt 2.1.

<sup>(14)</sup> Idem, punkt 5.3.6.

### 3. Den digitala könsklyftan i utbildningssystemet

3.1 **Utbildningssystemet** är det politikområde som främst måste behandlas. Antalet kvinnor inom högre IKT-utbildning har minskat jämfört med 2011<sup>(15)</sup>. Det är nödvändigt att förbättra kvinnors digitala kompetens och färdigheter på alla nivåer för att göra det möjligt för dem att delta aktivt i samhällsutvecklingen, dra nytta av digitaliseringens möjligheter och undvika att hamna på efterkälken. Kvinnor med funktionsnedsättning bör ha rätt till inkluderande utbildning av hög kvalitet. Man måste ta itu med kulturella och språkliga stereotyper genom att erbjuda flickor andra förebilder, i synnerhet inom media. **IKT-verktyg kan dessutom användas i undervisningen och skolarbetet.**

3.2 Inom **utbildningen på låg-och mellanstadienivå** är det avgörande att man säkerställer digital kompetens och utbildning för alla, för att garantera att framtidens män och kvinnor kan anpassa sig efter den snabba utvecklingen av tekniken. Enligt programmet för internationell utvärdering av elevprestationer (Pisa), som mäter utbildningsnivån hos 15-åringarna i OECD-länderna, är det nästan fyra gånger så många pojkar som flickor som siktar på en karriär inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik<sup>(16)</sup>. Enligt en studie från Europeiska jämställdhetsinstitutet har mellan 3 och 15 % av alla tonårspojkar som mål att jobba med IKT, men i bara fyra EU-länder ville 1–3 % av alla tonårsflickor göra detsamma. Trots att de digitala färdigheterna bland ungdomar i EU är lika mellan pojkar och flickor känner sig pojkarna ändå mer trygga med sina digitala färdigheter: återigen handlar det om missuppfattningar och könsstereotyper<sup>(17)</sup>. EESK påminner medlemsstaterna om behovet av att satsa på icke-diskriminerande och inkluderande utbildningssystem<sup>(18)</sup>.

3.3 Det är viktigt att utbilda lärarna i att använda **IKT som ett verktyg i undervisningen**. Det är av största betydelse att ha fokus på flickor för att åtgärda den digitala könsklyftan vid källan och främja ett mer inkluderande och individualiserat utbildningssystem. Digitala verktyg kan också vara användbara för att minska de byråkratiska bördorna för lärare och utbildare<sup>(19)</sup>.

3.4 Inom **tvärvetenskaplig högstadie- och gymnasieutbildning och tvärvetenskaplig högre utbildning** går flickor fortfarande färre kurser i naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik: färre än en av fem av alla med en IKT-examen är kvinnor<sup>(20)</sup>. **Tvärvetenskaplig utbildning och mjuka färdigheter som sätter människan i centrum kommer också att vara mycket viktigt.**

3.5 **Varvad utbildning och yrkesutbildning** bör stärkas och inom dessa bör man ta hänsyn till flickors tillgång till tekniskt lärande och lärande på arbetsplatsen<sup>(21)</sup>.

### 4. Den digitala könsklyftan på arbetsmarknaden

4.1 Det är nödvändigt att uppmuntra kvinnors deltagande inom tekniska arbeten och höga poster genom att riva upp utbildnings- och yrkesmässiga hinder och stereotyper. Ett ökat deltagande av kvinnor på IKT-området skulle kunna gynna denna sektor och ekonomin och samhället i allmänhet.

<sup>(15)</sup> "Women in the Digital Age", Europeiska kommissionen, 2018.

<sup>(16)</sup> Konstantina Davaki, som ligger bakom studien "The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls" (ej översatt till svenska).

<sup>(17)</sup> Lina Salanauskaite, Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).

<sup>(18)</sup> EESK:s yttrande om "EU:s handlingsplan 2017–2019 – Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män", punkt 4.4 (EUT C 262, 25.7.2018, s. 101).

<sup>(19)</sup> Ekaterina Efimenko, Europeiska fackliga samorganisationens utbildningskommitté (EFSU).

<sup>(20)</sup> Vessela Karloukovska, GD Kommunikationsnät, innehåll och teknik, arbetsgruppen "Women in Digital", Europeiska kommissionen.

<sup>(21)</sup> EUT C 13, 15.1.2016, s. 161, EUT C 434, 15.12.2017, s. 36.

4.2 För att ta itu med den digitala könsklyftan på arbetsmarknaden är den roll som spelas av arbetsmarknadens parter på företagsnivå, nationell nivå och europeisk nivå mycket viktig. Social dialog och kollektivförhandlingar kan leda till lämpliga lösningar, där man tar hänsyn såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov<sup>(22)</sup>. Fler kvinnor inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och på höga poster kan också bidra till att minska **löneskillnaderna mellan kvinnor och män**.

4.3 Livslångt lärande är avgörande för att förebygga utestängning från arbetsmarknaden och detta är än viktigare för kvinnor. Arbetsmarknadsparterna spelar i detta sammanhang en central roll.

4.4 Polariseringen av arbetsmarknaden och "gigekonomin": Även om maskiner tekniskt sett skulle kunna ersätta lågkvalificerade jobb (både manuella och teoretiska jobb, tack vare sakernas internet, sensorer, AI-teknik osv.) kan det, om dessa jobb är osäkra och inga rättigheter säkerställs, vara lättare för företag att anställa människor till låga kostnader snarare än att investera i nya maskiner. Detta är redan verklighet inom "gigekonomin". I dessa sammanhang säkerställs ingen social trygghet i form av standardanställningar<sup>(23)</sup>. På grund av den informella karaktären hos denna typ av arbete riskerar kvinnor att röra sig bort från traditionell sysselsättning med sociala förmåner mot arbete i form av uppdrag, som är mer lättillgängliga och ibland lättare att hantera ur ett arbetstidsperspektiv. För att förhindra den spiral som leder till att fattigdom särskilt drabbar kvinnor<sup>(24)</sup> måste man garantera rättvisa arbetsvillkor. En utvecklingsmodell som baseras på kvalitet bör dessutom främjas av alla berörda parter. Här är den roll som spelas av arbetsmarknadens parter och kollektivförhandlingar avgörande<sup>(25)</sup>.

4.5 Tekniken är inte neutral: En programvara eller algoritm bör visserligen minska den subjektivitet som är typisk för en mänsklig process eller ett mänskligt beslut, men om kulturella fördomar (såsom könsdiskriminering) integreras i den kommer den alltid att återskapa denna typ av diskriminering på en strukturell (snarare än en tillfällig) grund. Därför bör mångfalden bland de människor som arbetar med att utforma dessa system vara så stor som möjligt. Endast 17 % av de åtta miljoner människor som arbetar inom IKT är kvinnor<sup>(26)</sup>. I hela EU beslutar sig dessutom endast 20 % av alla kvinnor som är 30 år eller äldre och som har en IKT-relaterad examen att stanna kvar i teknikindustrin<sup>(27)</sup>. **Genom att öka antalet kvinnor som arbetar med IKT** – och på så sätt mångfalden – kan vi få bukt med de könsfördomar som kan integreras i utformningen av en viss teknik.

4.6 Krossa "glastaket" för ett mer digitalt ekonomiskt system: Bara 32 % av alla ekonomiska ledare är kvinnor<sup>(28)</sup> trots att det är bevisat att företag med kvinnor i beslutsfattande ställningar har bättre ledarstilar, som vanligtvis är mer "horisontella" och uppmuntrar mångfald och kreativt och innovativt tänkande. Om företag tar fram jämställdhetspolicier för att främja kvinnor på de högsta nivåerna inom organisationen kommer företaget alltså att gynnas i form av innovationskapacitet. Om detta tillämpas på bred front kommer det i sin tur att gynna det ekonomiska systemet i sin helhet.

4.7 Det europeiska produktionssystemet består till stor del av små och medelstora företag som har svårare att investera i ny teknik. Samtidigt underlättar digital teknik mikroföretagandet: Genom vissa digitala verktyg (t.ex. e-handel) kan mikroföretag nå globala marknader och, i regel, avlägsna hinder för egenföretagande. Enligt den andra europeiska granskningen av nystartade företag ligger kvinnor bakom endast 14,8 % av alla nystartade företag<sup>(29)</sup>. Detta problem har att göra med svagare företagsnätverk, stereotyper och otillräckligt ekonomiskt stöd. Digitaliseringen kan skapa rätt förutsättningar för kvinnligt företagande: Utbildning och stödtjänster måste garanteras för att kvinnor ska kunna starta egna företag med hjälp av den digitala teknik som finns tillgänglig.

<sup>(22)</sup> EESK:s yttrande om "EU:s koncept avseende genomförandet av omställningar i en digitaliserad arbetsmiljö" (EUT C 367, 10.10.2018, s. 15).

<sup>(23)</sup> EESK:s yttrande om "För ett europeiskt ramdirektiv om en minimiinkomst" (ska antas vid plenarsessionen i december) och "Tillgång till socialt skydd" (se s. 135 i detta nummer av EUT).

<sup>(24)</sup> Mary Collins, Europeiskt kvinnoforum (EUT C 129, 11.4.2018, s. 7).

<sup>(25)</sup> Se t.ex. avtalen med EU:s arbetsmarknadsparter, liksom förslaget till direktiv om balans mellan arbete och privatliv och den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

<sup>(26)</sup> Vessela Karloukowska, GD Kommunikationsnät, innehåll och teknik, arbetsgruppen "Women in Digital", Europeiska kommissionen.

<sup>(27)</sup> Mary Collins, Europeiskt kvinnoforum.

<sup>(28)</sup> Vessela Karloukowska, GD Kommunikationsnät, innehåll och teknik, arbetsgruppen "Women in Digital", Europeiska kommissionen.

<sup>(29)</sup> Studie om kvinnor i den digitala tidsåldern, som utförts åt Europaparlamentet.

## 5. Digitaliseringen och balansen mellan arbetsliv och privatliv

5.1 Enligt en studie från EIGE är arbetstiderna längre för IKT-jobb än för jobb inom andra sektorer<sup>(30)</sup>. Det första problem som måste åtgärdas är därför fördelningen av omsorgsarbetet mellan män och kvinnor: Det är viktigt att vidta åtgärder för en mer jämlik fördelning av omsorgsarbetet mellan könen, bland annat genom att anta förslaget till direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare<sup>(31)</sup>.

5.2 "Smart arbete" och distansarbete betraktas ofta som verktyg för att balansera arbetsliv och privatliv med beaktande av både risker och möjligheter. Smart arbete kan visserligen hjälpa arbetstagarna att hantera sina privatliv (i synnerhet genom att bli av med den "bortkastade tid" som man lägger på att resa till och från arbetet), men det är också sant att smart arbete – om det inte sköts rätt – kan leda till att gränserna mellan omsorg, arbete och fritid suddas ut. Smart arbete måste skötas genom företagsspecifika kollektivavtal för att anpassas efter den kulturella kontexten, produktionssätten och arbetskraftens organisation. På längre sikt kan smart arbete också förändra hur människor lever i städer (och i landsbygdsområden) och sociala utrymmen.

5.3 Digitala verktyg kan också skapa möjligheter för de som står utanför arbetsmarknaden. Dessa verktyg kan även underlätta kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Kvinnor med funktionsnedsättning är dock i mycket högre grad utestängda från arbetsmarknaden<sup>(32)</sup>. Det är därför mycket viktigt att genomföra FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning<sup>(33)</sup>.

## 6. Digitaliseringen av den offentliga sektorn

6.1 På grund av den ökade livslängden och de låga födelsetalen blir Europas befolkning allt äldre och bördan av omsorgsarbetet för medelålders kvinnor ökar. Det är viktigt att uppnå en jämlik fördelning av omsorgsarbetet mellan kvinnor och män, men det är också viktigt att erkänna att digitaliseringen – och särskilt robottekniken – inom den offentliga sektorn utgör en fantastisk möjlighet att underlätta kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och bistå kvinnor med det eventuella omsorgsansvar som de kan ha.

6.2 Med robotteknik kan man automatisera och – än viktigare – underlätta vissa av omsorgsarbetets tyngsta uppgifter (såsom att flytta en rörelsehindrad person), hjälpa till att rehabilitera skadade människor, förhindra sjukdomar osv. Detta skulle förbättra hela samhällets livskvalitet, men dessutom förbättra kvinnors livskvalitet och deltagande på arbetsmarknaden, på två sätt: Det skulle kunna underlätta arbetet inom vården, där kvinnor är kraftigt överrepresenterade, och kan gynna kvinnor som tillhandahåller oavlönad omvårdnad, men endast om denna teknik finns tillgänglig och garanteras för alla som har ett behov av den.

6.3 Digital teknik kan också i hög grad underlätta alla byråkratiska förfaranden med koppling till offentliga tjänster. Vissa länder använder redan denna typ av teknik i stor skala och skapar en unik digital identitet för alla förfaranden som har att göra med den offentliga sektorn (skatter, hälso- och sjukvård, utbildning osv.). En utökning av denna process skulle kunna förbättra livskvaliteten, men det är också viktigt att vara medveten om (och förhindra) riskerna med anknytning till kontroll när uppgifterna hanteras av en enda aktör (även om detta är en offentlig myndighet), samt med anknytning till integritet, it-säkerhet, insyn och etik<sup>(34)</sup>.

6.4 Den offentliga förvaltningen bör utarbeta jämställdhetsbudgetar för alla avdelningar och verksamheter, i syfte att främja jämställdhet och ta hänsyn till politikens konsekvenser för kvinnor. Varje investeringsbeslut bör fattas utifrån en "jämställdhetslins" på tre områden: jämställdhet på arbetsplatsen, tillgång till kapital för kvinnor och produkter och tjänster som gynnar kvinnor.

<sup>(30)</sup> Lina Salanauskaitė, Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).

<sup>(31)</sup> COM(2017) 253 final.

<sup>(32)</sup> EESK:s yttrande om "Situationen för kvinnor med funktionsnedsättning" (EUT C 367, 10.10.2018, s. 20), punkt 5.4.1.

<sup>(33)</sup> EESK:s yttrande om "Situationen för kvinnor med funktionsnedsättning" (EUT C 367, 10.10.2018, s. 20), punkt 1.2, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

<sup>(34)</sup> *Digital Public Services* (e-förvaltning och e-hälsa).

6.5 I vissa länder har digitaliseringen av den offentliga sektorn redan kommit långt, medan processen bara har börjat i andra. Detta skulle kunna utgöra ett tillfälle att utbilda och sysselsätta fler kvinnor inom den offentliga sektorn, ur ett jämställdhetsperspektiv.

6.6 För att utveckla digitaliseringen måste den infrastruktur som behövs, såsom bredband, 5G osv., göras tillgänglig utan geografisk diskriminering.

Bryssel den 19 september 2018.

Luca JAHIER  
*Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande*

---