

Bruxelles, 7. prosinca 2017.
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

ISHOD POSTUPAKA

Od: Glavno tajništvo Vijeća

Na datum: 7. prosinca 2017.

Za: Delegacije

Br. preth. dok.: 14624/17

Predmet: Pojačane mjere za smanjenje horizontalne rodne segregacije u
obrazovanju i zapošljavanju
– zaključci Vijeća

Za delegacije se u prilogu nalaze Zaključci Vijeća o pojačanim mjerama za smanjenje horizontalne rodne segregacije u obrazovanju i zapošljavanju, koje je Vijeće EPSCO usvojilo na 3569. sastanku održanom 7. prosinca 2017.

**Pojačane mjere za smanjenje horizontalne rodne segregacije u obrazovanju i zapošljavanju
Zaključci Vijeća¹**

NAGLAŠAVAJUĆI DA:

1. Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije sadržano u Ugovorima i Povelji Europske unije o temeljnim pravima te je jedan od ciljeva i zadataka Unije, a posebna je misija Unije uključivanje načela ravnopravnosti žena i muškaraca u sve svoje aktivnosti.

PODSJEĆAJUĆI NA SLJEDEĆE:

2. Rimsku deklaraciju od 25. ožujka 2017., u kojoj su se čelnici 27 država članica te Europskog vijeća, Europskog parlamenta i Europske komisije obvezali raditi na ostvarivanju socijalne Europe kao Unije koja, među ostalim, promiče ravnopravnost žena i muškaraca, kao i prava i jednake mogućnosti za sve;
3. Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava, kojim se utvrđuje program za uspješnija gospodarstva te pravednija i otpornija društva, jamči rodnu ravnopravnost kao jedno od 20 načela i prava ključnih za poštena i funkcionalna tržišta rada i sustave socijalne skrbi te naglašava da se ravnopravno postupanje i mogućnosti u odnosu na žene i muškarce moraju osigurati i poticati u svim područjima;
4. Strategiju Europa 2020., kojom se potiče pametan, održiv i uključiv rast te postavljaju međusobno povezani glavni ciljevi, uključujući podizanje stope zaposlenosti među ženama i muškarcima na 75 %;

¹ Zaključci usvojeni u okviru pregleda provedbe Pekinške platforme za djelovanje, s posebnim naglaskom na ključna problematična područja „B: Obrazovanje i osposobljavanje žena”, „L: Djevojčica”, „K: Žene i okoliš”, i „F: Žene i gospodarstvo.”

5. Komisijin dokument „Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016.– 2019.”, kojim se utvrđuje niz ključnih područja djelovanja, uključujući jednaku ekonomsku neovisnost žena i muškaraca i jednaku plaću za rad jednake vrijednosti te napominje da je „vjerojatnije da će žene imati viši stupanj obrazovanja, ali su prekomjerno zastupljene u područjima studija koje se povezuje s tradicionalnim ženskim ulogama, poput područja skrbi, a nisu dovoljno zastupljene u znanosti, matematici, informatičkoj tehnologiji, inženjerstvu i sličnim poslovima;
6. Novi program vještina za Europu, kojim se želi osigurati da građani imaju odgovarajuće vještine tijekom cijeloga radnog vijeka, ne samo kako bi se poboljšali njihovi izgledi za ulazak na tržište rada te ostanak i napredovanje na njemu, nego i da im se omogući ostvarenje njihova potencijala kao samouvjerenih, aktivnih građana;
7. Komunikaciju Komisije o Akcijskom planu EU-a za razdoblje 2017. – 2019. za borbu protiv razlika u plaćama između muškaraca i žena;
8. Pekinšku deklaraciju i Platformu za djelovanje Ujedinjenih naroda i 12 kritičnih područja utvrđenih u njima;
9. Program održivog razvoja do 2030. Ujedinjenih naroda, u kojem je iznesen skup 17 univerzalnih, integriranih i transformativnih ciljeva, a u svima njima potrebno je sustavno osigurati rodnu ravnopravnost, te među kojima je i konkretan cilj rodne ravnopravnosti;²

POZDRAVLJAJUĆI:

10. Izvješće o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje u državama članicama EU-a naslovljeno „Rodna segregacija u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada”³ koje je pripremio Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) na zahtjev estonskog predsjedništva Vijeća EU-a, a koje sadržava analizu rodne segregacije u visokom i strukovnom obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada, uključujući povezanost između rodne segregacije i razlike u plaćama između muškaraca i žena;

² Cilj održivog razvoja 5.: postizanje rodne ravnopravnosti i jačanje položaja svih žena i djevojaka.

³ Dok. 14624/17 ADD 2. Sažetak se nalazi u dokumentu 15648/17 ADD 1.

PRIMJEĆUJUĆI DA:

11. Pojam rodne segregacije odnosi se na koncentraciju jednog spola u određenim područjima obrazovanja ili zanimanjima (horizontalna segregacija) ili na koncentraciju jednog spola u različitim razredima i na različitim razinama odgovornosti ili položajima (vertikalna segregacija). Glavna tema ovih zaključaka Vijeća jest horizontalna segregacija.
12. Ovi se zaključci temelje na prethodnom radu i političkim obvezama koje su istaknuli Vijeće, Europski parlament, Komisija i drugi relevantni dionici u tom području, među ostalim u dokumentima navedenima u Prilogu II.

NAGLAŠAVAJUĆI DA:

13. Horizontalnom rodnom segregacijom i dalje se ograničavaju životni izbori te mogućnosti obrazovanja i zapošljavanja žena i muškaraca. Time se dovodi do neravnopravnosti u pogledu plaća, mirovina, cjeloživotne zarade, radnih uvjeta i radne okoline, jačaju rodni stereotipi te ograničava pristup određenim poslovima i istodobno održavaju nejednaki odnosi moći između žena i muškaraca u javnoj i privatnoj sferi. Osim toga, rodna segregacija jedan je od razloga neusklađenosti vještina, dovodi do rasipanja ljudskog kapitala, resursa i ulaganja, narušava učinkovitost alata u području politike te ometa nastojanja da se uvedu prilagodbe u odnosu na promjene na tržištu rada, čime se sprečava ostvarenje punog inovativnog i gospodarskog potencijala EU-a.
14. Ubrzanim naporima na ukidanju horizontalne rodne segregacije putem uklanjanja rodnog jaza u obrazovanju i zapošljavanju moglo bi se stvoriti nove mogućnosti za pojedince, gospodarstva i društva. Prema podacima EIGE-a, uklanjanjem rodnog jaza u području znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) doprinijelo bi se povećanju BDP-a EU-a po stanovniku s 2,2 na 3,0 % i povećanju zaposlenosti u EU-u s 850 000 na 1 200 000 radnih mjesta do 2050. Primjerice, u sektoru informacijskih i komunikacijskih tehnologija (IKT), koji raste iznimno brzo i u kojem također postoji velika segregacija, ravnopravno sudjelovanje žena dovelo bi do godišnje dobiti od otprilike 9 milijardi eura u BDP-u EU-a.

15. Rani odabiri u vezi sa zanimanjima vode do snažne segregacije u karijeri. To proizlazi iz činjenice da je odabir rodno atipičnih zanimanja najteži za adolescente.
16. Iako imaju bolje obrazovne ishode od muškaraca diljem EU-a, žene su i dalje prekomjerno zastupljene u mnogim sektorima i na radnim mjestima koja su podcijenjena, niskog su socioekonomskog statusa i nude niske plaće. Također su i dalje nedovoljno zastupljene na položajima na kojima se donose odluke na svim razinama, čak i u sektorima i zanimanjima u kojima prevladavaju.
17. Dječaci su izloženi većem riziku od ranog napuštanja školovanja od djevojčica. Rano napuštanje školovanja često ima negativan utjecaj na buduće mogućnosti na tržištu rada, osobito zato što niskokvalificiranim poslovima prijeti veći rizik od nestanka zbog automatizacije. Raširenost rodne segregacije u zanimanjima koja uključuju nekvalificirani rad i zahtijevaju niže kvalifikacije može ometati pokušaje pronalaska drugog zaposlenja.
18. Premda se među izazove pred društvom koje se oslanja na tehnologiju i u kojem je stanovništvo sve starije ubraja sve veća potražnja za radnom snagom i nedostatak kvalifikacija u području STEM-a te zdravstva, obrazovanja i socijalne skrbi (EHW), rodna segregacija i dalje je velika u tim područjima, i u obrazovanju i osposobljavanju i na tržištu rada.
19. Pojava, raširenost i ustaljenost segregacije u obrazovanju i osposobljavanju te na tržištu rada rezultat su niza čimbenika na strukturnoj, organizacijskoj i individualnoj razini. Rodni stereotipi i nedostatak društvene prihvaćenosti ponašanja koje se kosi s njima zbog svoje sveprisutnosti imaju negativan utjecaj na svim razinama.
20. Razlike u organizaciji rada u rodno segregiranim sektorima, uključujući razlike u pogledu radnog vremena, snažno utječu na obrazovne i profesionalne odabire i odluke žena i muškaraca. Radno okruženje također može utjecati na odabire; primjerice, uznemiravanja na radnom mjestu i seksizam odvrćaju žene od sudjelovanja u određenim sektorima.

21. U ovom trenutku sudjelovanje žena na tržištu rada niže je od onog muškaraca diljem EU-a, a rodna razlika u stopi zaposlenosti trenutačno iznosi 11,6 postotnih bodova i doseže više od 18 postotnih bodova u ekvivalentu punog radnog vremena. Na sudjelovanje žena na tržištu rada te na njihov izbor zanimanja i prilike za razvoj karijere snažno utječe nejednaka raspodjela obveza u kućanstvu i obveza povezanih sa skrbi između žena i muškaraca. Ti problemi mogu se smanjiti putem dobro osmišljenih i odgovarajućih politika za ostvarenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, uključujući pružanje kvalitetnih, pristupačnih i povoljnih formalnih usluga skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe, fleksibilnih radnih uvjeta i poticaja za muškarce da preuzmu više odgovornosti u kućanstvu i skrbi.
22. Rodna razlika u plaćama trenutačno iznosi oko 16,3 % u EU-u, a usporedna rodna razlika u mirovinama oko 37,6 %, što odražava razlike u sudjelovanju na tržištu rada između muškaraca i žena, uključujući horizontalnu segregaciju. Posljedični gubitak prihoda akumulira se tijekom životnog vijeka i dovodi do rodnog jaza u zaradi ostvarenoj tijekom cijelog života.
23. Vještine o kojima postoji stereotip da su ženama urođene često su nevidljive, što dovodi do njihova podcjenjivanja. Važno je prepoznati da je rad koji uglavnom obavljaju žene u područjima kao što su obrazovanje i skrb zaista rad, da zahtijeva vještine koje se stječu putem formalnog obrazovanja i da ima ekonomsku vrijednost. Podcjenjivanje zanimanja u kojima tradicionalno prevladavaju žene očituje se u potplaćenosti, obliku diskriminacije kojim se usto smanjuje motivacija muškaraca da se počnu baviti tim zanimanjima i da ostanu u njima.
24. Unatoč naporima i na europskoj i na nacionalnoj razini napredak je i dalje nedovoljan u pogledu obveza preuzetih u okviru Pekinške platforme za djelovanje, a postoji potreba za jasnim pokazateljima koji su posebno posvećeni problemu rodne segregacije.
25. U svojem izvješću pod naslovom „Rodna segregacija u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada” EIGE predlaže novi skup pokazatelja za praćenje rodne segregacije u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada, utemeljenih na postojećim pokazateljima te koji uključuju dva nova pokazatelja usmjerena na udio djevojčica i dječaka za koje se očekuje da će raditi u znanstvenim zanimanjima i udio zaposlenih žena i muškaraca u područjima STEM-a i EHW-a.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE

26. Pozdravlja prijedlog za restrukturiranje pokazatelja za pregled provedbe Pekinške platforme za djelovanje u pogledu rodne segregacije u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada, kako je utvrđeno u Prilogu I., uključujući utvrđivanje dvaju novih pokazatelja.

POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

27. Razviju i provedu sveobuhvatne, integrirane, održive, višedimenzionalne i rodno osjetljive politike za borbu protiv rodne segregacije u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada, kombinirajući univerzalne i ciljane mjere te vodeći računa o cjelokupnom rasponu relevantnih čimbenika kako bi postigle strukturne promjene i smanjile rodne razlike u obrascima životnog puta. U okviru tog skupa politika trebalo bi se baviti potrebom za borbom protiv rodne diskriminacije, segregacije i stereotipa te promicanjem rodne ravnopravnosti na svim razinama obrazovanja i osposobljavanja te u profesionalnom usmjeravanju tijekom cijelog životnog vijeka. Također bi se trebalo osvrnuti na pitanja kao što su radno okruženje, uključujući aspekte govora mržnje i seksualnog uznemiravanja na temelju spola, radne uvjete, ravnotežu između privatnog i poslovnog života, zdravlje i sigurnost na poslu i razlike u plaćama između žena i muškaraca kako bi se oba spola i privuklo i zadržalo u rodno atipičnim zanimanjima i sektorima.
28. Kako bi se smanjila horizontalna rodna segregacija, a djevojčicama, dječacima, ženama i muškarcima iz svih sredina dalo mogućnost i poticaj da odaberu obrazovna područja i zanimanja u skladu sa svojim interesima i vještinama, među ostalim u rodno atipičnim područjima, te da imaju pristup mogućnostima rada u svim sektorima na ravnopravnoj osnovi, poduzmu relevantne mjere kao što su:
- a. podizanje svijesti među učenicima, studentima, roditeljima, učiteljima, savjetnicima i drugim osobama uključenima u obrazovanje na svim razinama, profesionalno usmjeravanje, regrutiranje i aktivne politike tržišta rada, s posebnim naglaskom na rodnu neravnopravnost, njezine uzroke i različite oblike, uključujući segregaciju, na povezanost roda i drugih aspekata identiteta te moguće mjere koje se mogu poduzeti u tom području;

- b. uklanjanje rodni stereotipa i drugih rodni predrasuda u nastavnom sadržaju i metodama te stavljanje na raspolaganje obrazovni i ostali alati za borbu protiv rodno uvjetovani stereotipa i promicanje ravnopravnosti između muškaraca i žena na svim razinama obrazovanja;
- c. povećanje privlačnosti područja STEM-a i EHW-a studentima i studenticama, među ostalim, prema potrebi, povezivanjem poučavanja STEM-a s gospodarskim, okolišnim i društvenim izazovima ili s umjetnošću i dizajnom, te povezivanjem podučavanja EHW-a s tradicionalnim područjima u kojima prevladavaju muškarci, kao što je STEM, imajući na umu digitalizaciju i promjenjivi svijet rada;
- d. osvješćivanje djevojčica i dječaka, žena i muškaraca o postojećim i budućim mogućnostima zapošljavanja u sektorima STEM-a i EHW-a;
- e. izgradnja čvršćih veza između škola i radni mjesta kako bi se omogućio informiraniji izbor zanimanja za djevojčice i dječake; poticanje poslodavaca i drugih dionika da preuzmu istaknutiju ulogu u suprotstavljanju negativnoj i pogrešnoj percepciji karijera u području STEM-a ili EHW-a, posebno pružanjem točnih informacija o tim područjima, promicanjem pozitivni uzora obaju spolova i nudeći studentima mogućnosti stjecanja radnog iskustva;
- f. upoznavanje i djevojčica i dječaka s vještinama u vezi s IKT-om i skrbi od rane dobi, s osobitim naglaskom na poticanje većeg broja djevojčica da razviju i održavaju interes i talent u digitalnom području, a dječaka u područjima povezanim sa skrbi;
- g. poduzimanje koraka za rješavanje problema ranog napuštanja školovanja, koji posebno pogađa dječake i muškarce; i

- h. stvaranje ili financiranje posebnih poticaja i potpornih struktura radi poticanja većeg broja žena na ulazak i ostanak u području STEM-a te većeg broja muškaraca na ulazak i ostanak u području EHW-a, uključujući poticaje i strukture koje će pomoći poslodavcima da riješe problem nesvjesnih predrasuda pri zapošljavanju i u napretku karijere, potiču rodno osjetljivo ozračje dobrodošlice na radnom mjestu, predstavljaju moguće karijere i ponude mentorske programe;
 - i. promiču cjeloživotno učenje kako bi muškarcima i ženama, neovisno o dobi, osigurali mogućnost promjene karijere.
29. Poduzmu mjere protiv uzroka rodne razlike u plaćama i mirovinama koji su povezani s rodnom segregacijom, među ostalim:
- a. povećanjem transparentnosti plaća;
 - b. razvojem i stavljanjem na raspolaganje alata za procjenu poslova kako bi se na objektivan i nediskriminatoran način utvrdilo što predstavlja rad jednake vrijednosti te podizanjem svijesti među poslodavcima i zaposlenicima o konceptu rada jednake vrijednosti;
 - c. jačanjem napora kako bi se pripisala jednaka vrijednost vještinama žena i muškaraca, među ostalim podupiranjem boljeg prepoznavanja svih vještina, uključujući one tradicionalno povezane sa ženama, i rezultata rada žena na radnom mjestu i njihova doprinosa gospodarstvu;
 - d. ponovnom procjenom plaćenog rada povezanog sa skrbi i preispitivanjem struktura plaća i primitaka od rada u svim poslovima i zanimanjima u kojima prevladavaju žene, s ciljem iskorjenjivanja rodni stereotipa povezanih s razlikama u plaćama, kao i s ciljem povećanja plaća u sektoru EHW-a. i
 - e. provedbom i izvršenjem zakonodavstva kako bi se zajamčila prava žena i muškaraca na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU I DRŽAVE ČLANICE DA, u skladu sa svojim nadležnostima i poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

30. Pojačaju napore na uključivanju rodne perspektive u politike i mjere koje se odnose na vještine i tržište rada na nacionalnoj razini i razini EU-a, uključujući financiranje, uz poseban naglasak na inicijative koje su povezane s nadogradnjom postojećih i stjecanjem novih vještina te s digitalizacijom, znanosti, istraživanjem i razvojem, s ciljem omogućivanja i ženama i muškarcima da steknu vještine i kvalifikacije koje odgovaraju strukturi i zahtjevima sadašnjeg i budućeg tržišta rada i koje su potrebne za pristup kvalitetnim radnim mjestima.
31. Poduzmu korake kako bi se sustavno unaprijedila desegregacija pri osmišljavanju i provedbi politika na nacionalnoj razini i na razini EU-a za poticanje održivoga gospodarskog rasta, potporu stvaranju novih radnih mjesta i rješavanje problema manjka radne snage i učinaka automatizacije, kako bi se osiguralo da žene i muškarci imaju jednake koristi od svih prilika za zapošljavanje.
32. Prate politike u području tržišta rada i obrazovanja iz rodne perspektive tijekom njihove provedbe te poduzmu korake kako bi se osiguralo da nijedno povećanje stope zaposlenosti žena ne dovede do veće horizontalne segregacije ili veće razlike u plaćama između muškaraca i žena.
33. Pojačaju napore kako bi se osiguralo dovoljno sredstava za nove politike i za jačanje postojećih politika za smanjenje horizontalne rodne segregacije i njezinih uzroka i učinaka na nacionalnoj razini i na razini EU-a, donošenjem dugoročnog strateškog pristupa i učinkovitim iskorištavanjem resursa i programa EU-a, uključujući europske strukturne i investicijske fondove te Erasmus+.
34. Osiguraju da politike strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, među kojima su sustavi i programi naukovanja, sadrže mjere za ublažavanje profesionalne segregacije te da se također koristi nacionalnim fondovima i inicijativama te onima EU-a i kako bi se pružila potpora ženama i muškarcima koji se zapošljavaju u zanimanjima u kojima prevladava suprotni spol ili prelaze u njih.

35. Poduzmu mjere za smanjenje rodnog jaza u sektoru IKT-a u okviru strategije jedinstvenog digitalnog tržišta. Potiču poslodavce, posebno poduzeća uključena u Koaliciju za digitalne vještine i radna mjesta, da stave poseban naglasak na jednake prilike za razvoj karijere za žene i muškarce te na promicanje rodne ravnopravnosti u svojim organizacijama.
36. Omoguće lakše usklađivanje profesionalnog, obiteljskog i privatnog života za žene i muškarce uvođenjem dobro osmišljenih mjera za postizanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života te osiguravanjem njihove što bolje dostupnosti u svim sektorima i zanimanjima, uključujući za roditelje i skrbnike koji započinju s novim oblicima rada, posebno putem:
- a. poduzimanja učinkovitih mjera za poticanje i podupiranje jednake raspodjele obveza u kućanstvu i obveza povezanih sa skrbi za žene i muškarce, osobito putem inicijativa kojima se muškarce potiče da uzimaju dopuste iz obiteljskih razloga;
 - b. jačanja napora za osiguravanje kvalitetnih, dostupnih i pristupačnih usluga skrbi za djecu i druge uzdržavane osobe;
 - c. podupiranja zaposlenika i u javnom i privatnom sektoru omogućivanjem mjera kojima bi se olakšalo usklađivanje profesionalnog, obiteljskog i privatnog života, među ostalim i putem poticaja za provedbu mjera o fleksibilnim radnim uvjetima i mjera koje su prilagođene obitelji na radnom mjestu, u potpunosti iskorištavajući sve mogućnosti za „pametn” rad;⁴ i
 - d. ciljanog ulaganja u prakse digitalnog rada kako bi se poboljšala ravnoteža između poslovnog i privatnog života za sve.
37. Redovito nastavljaju rad na temelju pokazatelja utvrđenih u Prilogu I. za sustavno praćenje napretka, uz potpuno iskorištavanje rada EIGE-a i Eurostata. Analiziraju rezultate i, prema potrebi, poduzmu dodatne mjere i na razini država članica i na razini Europske unije.

⁴ oblike „pametnog rada” s obzirom na mogućnosti koje nude moderne tehnologije (primjerice rad na daljinu i fleksibilno radno vrijeme).

38. Nastave se baviti rodnom dimenzijom u okviru europskog semestra, među ostalim u skladu s načelima utvrđenima u Međuinstitucijskom proglasu o europskom stupu socijalnih prava i mjerama utvrđenima u komunikaciji Komisije o inicijativama za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU DA:

39. Potiče države članice, socijalne partnere i druge relevantne dionike i aktere da pojačaju napore za smanjenje horizontalne rodne segregacije, među ostalim stavljanjem naglaska na znatne gospodarske koristi od desegregacije i njezinu ključnu važnost u kontekstu budućnosti rada.
40. Podupire inicijative za uspostavu programa desegregacije u određenim područjima, u skladu s rezultatima izvješća EIGE-a pod naslovom „Rodna segregacija u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada” kojima se potvrđuje manjak sudjelovanja žena, osobito u području STEM-a te sudjelovanja muškaraca u području EHW-a. Pokrene te programe i procijeni njihov učinak kako bi se olakšalo oblikovanje politika utemeljenih na dokazima u državama članicama i na razini EU-a.
41. Potiče suradnju među državama članicama kako bi se olakšalo uzajamno učenje i razmjena primjera dobre i obećavajuće prakse radi poboljšanja sposobnosti i poticanja umrežavanja.
42. Održava redovite razgovore s europskim socijalnim partnerima u okviru trostranog dijaloga o tim pitanjima.
43. Iz rodne perspektive pomnije prati ciljanost i upotrebu ulaganja i financiranja povezanih s inovacijama kako bi se izbjeglo jačanje stereotipa i promicala desegregacija.
44. Provede mjere najavljene u Akcijskom planu EU-a za razdoblje 2017. – 2019. za borbu protiv rodni razlika u plaćama i nastavi prikupljati i pružati relevantne podatke o postojećim rodni razlikama u plaćama i njihovim posljedicama na zaradu i mirovine.

Pokazatelji rodne segregacije u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada⁵

Ključno problematično područje B: Obrazovanje i osposobljavanje žena

Pokazatelj 1.: Udio žena i muškaraca sa završenim visokim (ISCED razine 5 – 8) i strukovnim (razine ISCED 3 – 4) obrazovanjem i osposobljavanjem u području znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) te u području obrazovanja, zdravstva i socijalne skrbi (EHW) – u odnosu na sve osobe s diplomom iz tih područja.⁶

Ključno problematično područje L: Djevojčica

Pokazatelj 2.: Djevojčice i dječaci u dobi od 15 godina: uspjeh u matematici i znanosti.⁷

Pokazatelj 3.: Udio svih i najuspješnijih dječaka i djevojčica u području znanosti u dobi od 15 godina za koje se očekuje da će raditi u znanstvenim zanimanjima u dobi od 30 godina.⁸

Ključno problematično područje K: Žene i okoliš

Pokazatelj 4.: Udio žena i muškaraca među svim osobama koje su završile visokoškolsko obrazovanje (ISCED razine 5 i 6) u području prirodnih znanosti i tehnologije.⁹

Ključno problematično područje F: Žene i gospodarstvo

Pokazatelj 5.: Rodna segregacija: prosječna bruto plaća po satu radnica i radnika u pet industrijskih sektora (i u pet profesionalnih kategorija) s najvećim brojem zaposlenih žena i najvećim brojem zaposlenih muškaraca; rodne razlike u plaćama za rukovodstvene profesionalne kategorije.¹⁰

Pokazatelj 6.: Udio žena i muškaraca zaposlenih u zanimanjima u području STEM-a i EHW-a.¹¹

⁵ Za dodatne pojedinosti vidjeti izvješće EIGE-a (dok. 14624/17 ADD 2).

⁶ Ovim pokazateljem objedinjuju se i revidiraju dva postojeća pokazatelja iz područja B te pokazatelj koji se odnosi na udio „studentica u visokoškolskom obrazovanju” u području L.

⁷ Postojeći pokazatelj.

⁸ Novi pokazatelj.

⁹ Postojeći pokazatelj.

¹⁰ Postojeći pokazatelj.

¹¹ Novi pokazatelj.

Referentni dokumenti

1. Zakonodavstvo EU-a:

- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.)
- Direktiva 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga (SL L 373, 21.12.2004., str. 37.)
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26.7.2006., str. 23.)
- Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010., str. 1.)

2. Vijeće:

Svi usvojeni zaključci Vijeća o pregledu Pekinške platforme za djelovanje¹² i drugi zaključci Vijeća o rodnoj ravnopravnosti, uključujući posebno niže navedene:

- Zaključci Vijeća od 7. lipnja 2008. o uklanjanju rodnih stereotipa u društvu (9671/08).
- Zaključci Vijeća od 30. svibnja 2008. o znanstvenim karijerama pogodnima za obiteljski život: prema integriranom modelu (9026/1/08)
- Zaključci Vijeća o jačanju predanosti i pojačavanju djelovanja za zatvaranje rodnog jaza u plaćama te o pregledu provedbe Pekinške platforme za djelovanje (18121/10).
- Zaključci Vijeća od 7. ožujka 2011. o Europskom paktu za rodnu ravnopravnost (za razdoblje 2011. – 2020.) (SL C 155, 25.5.2011., str. 10.)
- Zaključci Vijeća usvojeni 7. ožujka 2011. o Europskoj platformi protiv siromaštva i socijalne isključenosti (6917/11).
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Mogućnosti za ostvarivanje jednakih prihoda za žene i muškarce: uklanjanje rodnog jaza u mirovinama” usvojeni 18. lipnja 2015. (10081/15).
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Ususret socijalnom ulaganju za rast i koheziju” usvojeni 20. lipnja 2013. (11487/13).

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Zaključci Vijeća pod naslovom „Prijelaz na uključivije sustave tržišta rada ” usvojeni 9. ožujka 2015. (7017/15).
- Zaključci Vijeća o Akcijskom planu za rodnu ravnopravnost 2016. – 2020. od 26. listopada 2015. (13201/15).
- Zaključci Vijeća pod naslovom „Prema strategijama za osiguravanje isplativosti rada” od 15. lipnja 2017. (9647/17).
- Zaključci Vijeća o unapređenju vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a (6889/17).

3. Europska komisija:

- Komunikacija Komisije od 3. ožujka 2010.: „Europa 2020.: strategija Europske unije za pametan, održiv i uključiv rast” (COM(2010) 2020 final).
- „Uloga muškaraca u rodnoj ravnopravnosti – europske strategije i saznanja”
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Preporuka Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (SL L 69, 8.3.2014., str 112–116.).
- Radni dokument službi Komisije „Strateški angažman za rodnu ravnopravnost od 2016. do 2019.” (SWD (2015) 278 final).
- Mišljenje Savjetodavnog odbora za jednake mogućnosti žena i muškaraca o tome kako prevladati profesionalnu segregaciju
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Radni dokument službi Komisije „Izješće za 2017. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji” (SWD (2017) 108 final).
- Komunikacija Komisije od 26. travnja 2017.: „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika” (COM(2017)252 final).
- Komunikacija Komisije o Akcijskom planu EU-a za razdoblje 2017. – 2019. o borbi protiv razlike u plaćama između spolova (COM(2017) XX final).
- Koalicija za digitalne vještine i radna mjesta
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Europski parlament:

- Rezolucija Europskog parlamenta od 12. ožujka 2013. o iskorjenjivanju rodnih stereotipa u EU-u (P7_TA(2013)0074);
- Rezolucija Europskog parlamenta od 28. travnja 2016. o jednakosti spolova i osnaživanju žena u digitalnom dobu (P8_TA(2016)0204).

5. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE):

- Izvješće EIGE-a „Rodna segregacija u obrazovanju, osposobljavanju i na tržištu rada” (14624/17 ADD 2);
- Informativni dokument EIGE-a: „Gospodarska korist od rodne ravnopravnosti u EU-u. „Načini na koje rodna ravnopravnost u obrazovanju u području STEM-a dovodi do gospodarskog rasta.”
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Ostalo

- Međuinstitucijski proglas o europskom stupu socijalnih prava koji su potpisali Europski parlament, Vijeće i Komisija
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Pariška deklaracija o promicanju građanstva i zajedničkih vrijednosti slobode, snošljivosti i nediskriminacije putem obrazovanja
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf