

**Bilješka s konferencije „Ravnopravnost između žena i muškaraca“
održane 19.- 20. rujna 2011 u Bruxelles-u**

Cilj konferencije bio je raspraviti načine za brže i učinkovitije postizanje ciljeva zacrtanih u „Strategiji Europske komisije za ravnopravnost između žena i muškaraca (2010.-2015)“.

Konferenciji je prisustvovalo više od 400 sudionika/ca, a izlaganja je održalo 30 izlagača/ica koji su predstavljali institucije Europske unije, Svjetsku banku i Međunarodnu organizaciju rada, akademsku i poslovnu zajednicu i civilno društvo. Moderator je bio neovisni stručnjak Niall Crowley, bivši direktor Ureda za ravnopravnost Irske i autor nekoliko knjiga iz područja ravnopravnosti spolova. Uvodna izlaganja održali su Aurél Ciobanu-Dordea, direktor Odjela za ravnopravnost Opće uprave za pravdu Europske komisije, Lenia Samuel, zamjenica glavnog direktora u Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju Europske komisije, Maud de Boer-Buquicchio, zamjenica Glavnog tajnika Vijeća Europe i Sylvia Walby, profesorica sociologije i voditeljica istraživačkog tima UNESCO-a o ravnopravnosti spolova na Sveučilištu Lancaster.

I.tema: Jednaka ekonomska neovisnost – Doprinos žena ciljevima Europa 2020.

Predsjedavajući: Jean-Louis De Brouwer, direktor Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju Europske komisije. Izlagači/ce: Ewa Ruminska-Zimny, profesorica Warsaw School of Economics, Sarosh Sattar, viša ekonomistica iz Svjetske banke, Friederike Maier, profesorica ekonomije na Berlin School for Economics and Law te Cecilia Castaño, profesorica primijenjene ekonomije, Universidad Complutense iz Madrida.

Izlaganja su se odnosila na povećanje stope zaposlenosti i stope aktivnosti žena na tržištu rada te je zaključeno da je više žena na tržištu rada važno s aspekta:

- a) demografskih trendova – Stopa aktivnosti je povezana s fertilitetom. Istraživanja pokazuju da što je veća zaposlenost ima više djece. Ako se rađa manje djece-nema dovoljno radno aktivnog stanovništva te će se povećati broj umirovljenika
- b) raznolikosti u upravljačkim strukturama
- c) adekvatnog odgovora tržišta rada na razinu obrazovanja žena - Ulaganje u školovanje žena, kojih ima više s visokoškolskim obrazovanjem, isplativo je jedino ukoliko se žene zaposle i doprinesu ekonomskom rastu
- d) ekonomske krize koja nalaže propitivanje temeljnih postavki i restrukturiranje tradicionalnih muških obrazaca razmišljanja (Muškarci smatraju da je njihov doprinos BDP-u velik pa je i pitanje raspodjele BDP-a njihova odluka).

U izlaganjima su navedeni i primarni razlozi za razlike u poslovnim prilikama i mogućnostima žena i muškaraca na tržištu rada (izbor zanimanja i područja obrazovanja, majčinstvo, raspolaganje slobodnim vremenom i angažman u neplaćenim oblicima rada te loša transportna povezanost). jedno od rješenja je poticanje muškaraca na zapošljavanje u uslužnim djelatnostima čime bi postali modeli ponašanja za mlađe generacije i utjecali na uklanjanje stereotipa u području njege i skrbi.

Nadalje, razvidno je da će mjere ekonomske stabilizacije ponovno ugroziti razinu zaposlenosti u Europi i utjecati na osiromašenje žena jer će drugi val stabilizacije vjerojatno ići u smjeru otpuštanja u javnom sektoru gdje žene čine većinu, zapošljavanje žena u nisko plaćenim sektorima ili na pola radnog vremena što donosi loša primanja, niske naknade u slučaju gubitka posla, niska davanja u fondove socijalne sigurnosti te u konačnici niske mirovine. Osim toga, zbog opadanja kvalitete socijalne infrastrukture (s većim brojem djece u vrtićkim grupama) majke će radije ostajati kod kuće. Stoga je potrebno analizirati socijalne norme, a osobito napraviti analizu skrbi o članovima obitelji te utvrditi tko su primarni nositelji te vrste skrbi - obitelj, otvoreno tržište ponude ili država.

Zaključci sesije:

1. Neravnopravnost spolova je ekonomski besmislena! (GENDER INEQUALITY IS ECONOMIC NONSENSE!),
2. Potrebo je ukinuti koncepte primarnog i sekundarnog hranitelja obitelji (second earner) i uvesti koncept dvojnog hraniteljstva i dvojne skrbi te podjednake brige o obitelji (dual earner),
3. Preispitati politike radnog vremena (prekovremeni rad ne smije biti mjerilo napredovanja),
4. Izbjegavati politike rada na pola radnog vremena (part-time jobs) jer donose veći rizik od siromaštva.

II. tema: Jednaka plaća za jednaki rad i rad iste vrijednosti – Odgovor na nejednakost u plaćama

Predsjedavajuća: Lenia Samuel, zamjenica glavnog direktora Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju Europske komisije, a izlaganja su održali/e: Marie-Thérèse Chicha, profesorica na Sveučilištu u Montrealu, Annelise Rasmussen, Federacija danskih radnika, Trine Lund Niegel, Danska udruga magistrica i doktorica, Anu Sajavaara, BUSINESSEUROPE, Michael Brodie, Centar poslodavaca i tvrtki u sustavi javnih usluga, Helen Hoffmann, Europsko udruženje za obrt i malo i srednje poduzetništvo, Claudia Menne, Europska konfederacija sindikata

Predstavljena su iskustva Quebec-a koja su pokazala da povećanje plaća u nisko plaćenim zanimanjima, prepuštanje poslodavcima da dobrovoljno naprave analizu radnih mjesta i isprave neravnopravnosti te sustav praćenja i odgovaranje na pritužbe nemaju zadovoljavajuće učinke te je odlučeno da se uvede proaktivno zakonodavstvo) popraćeno kampanjom, video spotovima i istupima važnih političara/ki. „Quebec Pay Equity Act“ (Zakon o jednakim plaćama) obvezujući je za sve poslodavce koji su morali u tvrtkama osnovati Odbore za jednake plaće, analizirati sve poslove i napraviti nove koeficijente te su dužni pratiti provedbu Zakona. Osnovano je *Quebec Povjerenstvo za jednake plaće* koje ima ovlasti praćenja pritužbi, dostavljanja upozorenja i organiziranja treninga. Rezultati provedbe Zakona pokazali su većoj prvoj godini primjene smanjenje razlike u plaćama za 6,8%. Međunarodna organizacija rada publicirala je *Priručnik za rodno neutralnu evaluaciju radnog mjesta*. Iskustva Finske i Velike Britanije pokazuju da se nejednakost u plaćama između žena i muškaraca može smanjivati proaktivnim mjerama od kojih je potrebno istaknuti sljedeće: poticanje djevojaka na upis na ICT studije, upućivanje savjetnika za profesionalnu orijentaciju na metode kojima se potiču žene na upis u traženija zanimanja, motiviranje socijalnih partnera na intenzivnije uključivanje u ovu problematiku, uvrštavanje varijable potražnje određenog posla na tržištu rada u sheme izračuna vrijednosti radnog mjesta te podizanje razine sudjelovanja žena na mjestima odlučivanja.

III. tema: Jednaka ekonomska neovisnost – ravnopravnost spolova u poslovima brige i njege

Predsjedavajuća: Daniela Bankier, voditeljica Odjela za ravnopravnost spolova pri Općoj upravi za pravdu Europske komisije, a izlagači/ce su bili: Monika Queisser, voditeljica Uprave za socijalnu politiku Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj, Brigitte Gresy, glavna inspektorica za socijalne poslove Francuske, Jane Hodges, direktorica Ureda za ravnopravnost spolova pri Međunarodnoj organizaciji rada.

Aktualne rasprave u Europskoj uniji o ovoj temi vezane su za pitanja institucionalnih preduvjeta (vrsta skrbi o maloj djeci) za uvođenje veće naknade za kraći porodiljski dopust čime bi se motiviralo žene na kraće ostajanje izvan tržišta rada. Mnogo je kritika na račun inicijativa da se ženama kompenzira skrb o članovima obitelji (primjerice odbitak od poreza) jer time ih se motivira da duže ostaju izvan tržišta rada. Istraživanja pokazuju da što je dulja skrb o članovima obitelji, veći je rizik žena od siromaštva, ugroženo im je mentalno zdravlje, a pozicija u zapošljivosti niska.

Nadalje, u cilju dugoročnog usklađivanja profesionalnih i obiteljskih obveza, istaknuto je da bi države članice EU koje imaju veliki broj žena zaposlenih u fleksibilnim oblicima rada i radu na pola

radnog vremena trebali ozbiljno promisliti o uvođenju zagarantirane opcije pretvaranja takvih oblika rada u puno radno vrijeme.

Vezano za roditeljske dopuste, istraživanja pokazuju da poslodavci nisu skloni podržati roditeljski dopust očeva, a mnogi očevi se srame tražiti roditeljski dopust ili ih koriste samo u vrijeme ljetnih mjeseci. Brigitte Gresy predlaže uvođenje novog koncepta „*Life-long parenting*“ kojim se briga o djeci proteže na razdoblje nakon ranog djetinjstva djece i ističe uloga oca u odgoju i brizi za djecu.

IV. tema: Uklanjanje rodno utemeljenog nasilja

Predsjedavajući: Aurel Ciobanu-Dordea, direktor Odjela za ravnopravnost Opće uprave za pravdu Europske komisije. Izlagači/ce: Raül Romeva i Rueda, član Europskog parlamenta, Marja Ruotanen, direktorica Suradnje pri Općoj upravi ljudska prava i pravne poslove Vijeća Europe, Myria Vassiliadou, koordinatorica EU Anti-Trafficking Europske komisije, Brigitte Triems, predsjednica Europskog ženskog lobija, Jane Hodges, direktorica Ureda za ravnopravnost spolova pri Međunarodnoj organizaciji rada.

U izlaganjima je istaknuto da iako istraživanja pokazuju da u periodima ekonomske krize nasilje raste, u mnogim zemljama EU bilježi se smanjivanje broja skloništa za žene zbog ekonomske krize. Međutim, nedopustivo je da se smanjuju izdvajanja za borbu protiv nasilja kad je to najpotrebnije, stav je Europskog ženskog lobija. Nadalje, zabrinjavajuće je da je Švedska jedina članica EU koja ima Akcijski plan za uklanjanje svih oblika nasilja uključujući i trgovanje ljudima, a Cipar nema čak ni help liniju za žrtve seksualnog nasilja. Međunarodna organizacija rada upozorava na osobito visoke troškove povezane s obiteljskim nasiljem, a istaknuta je i potreba većeg angažmana sindikalnih predstavnika u socijalnom dijalogu vezanom za postupke u borbi protiv spolnog uznemiravanja na radnom mjestu koje treba biti tretirano kao pitanje ljudskih prava i očuvanja zdravlja. U SAD-u se donose sve češće sudske presude s velikim odštetama za žrtve spolnog uznemiravanja no dio tereta odgovornosti prebacuje se na sindikalne predstavnike.

V. tema: Ravnopravnost u odlučivanju – Različiti pristupi spolnoj ravnoteži u nadzornim/upravnim odborima tvrtki

Predsjedavajući: Lowri Evans, glavni direktor Uprave za pomorska pitanja i ribarstvo Europske komisije, Izlagači/ice: Arni Hole, glavna direktorica u Ministarstvu za djecu, ravnopravnost i socijalnu uključenost Norveške, Jonathan Rees, glavni direktor Vladinog ureda za ravnopravnost spolova Ujedinjenog kraljevstva i Mechthilde Maier, voditeljica grupe za upravljanje razlikama Deutsche Telekom –a.

U uvodnom izlaganju je predstavnica Europske komisije upozorila da je trenutno na razini EU prosječno 12% žena u odborima tvrtki, dok Europska komisija traži 30% do 2015. i 40% do 2020. te je posebno skrenula pozornost na internetsku stranicu Vivienne Reding „Women on the Board Pledge for Europe“ kojom se poziva predstavnike tvrtki da se svojim dobrovoljnim potpisom obvežu na povećanje participacije žena u članstvu nadzornih/upravnih odbora svojih tvrtki.
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/124>
http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/womenpledge/index_en.htm

Iskustva Norveške i Velike Britanije bila su doprinos raspravi vezanoj za uvijek postojeću dilemu - postiže li se zacrtani cilj samoregulirajućim aktima u tvrtkama ili zakonodavnim rješenjima.

Norveška tvrdnja o nužnosti uvođenja zakonskih odredbi za povećanje broja žena u nadzornim odborima tvrtki počiva na činjenici da je 2002. godine bilo je 6% žena, a 2011. bilo je 40% žena u članstvu odbora velikih tvrtki iako još uvijek čak 260 000 tvrtki ima tek 18% žena u upravnim odborima. Za uspjeh novog zakona Norveška je planski osigurala nekoliko ključnih preduvjeta od kojih su najvažniji: vidljivost visoko kvalificiranih žena u javnosti, omogućeno usklađivanje

obiteljskih i poslovnih obveza, postojanje samo jedne vrsta odbora, Zakon o zadrugarstvu iz ranijih godina u kojem je jasno istaknuta obveza uravnotežene zastupljenosti, 1988. donesen je zakon po kojem sva radna tijela, delegacije, odbori idr. u javnoj upravi moraju imati zastupljenost podzastupljenog spola od najmanje 40%, postojanje profesionalnih mreža žena, godinama stvaran stav javnosti o nužnosti veće zastupljenosti žena („Niti jedna odrasla osoba ne smije biti u situaciji da mora birati između obitelji i posla“; „Država mora osigurati povrat investicija u visoko obrazovanje žena“ ; „Female future=Financial Future= Global future“), ranije rađena istraživanja o ovoj problematici imala su jasne ciljeve i jasne rezultate, a pokazala su da je tvrdnja o nedostatku dovoljno kvalificiranih žena neutemeljena.

O novom prijedlogu zakona u Norveškoj je viđena široka javna rasprava, a upravnim odborima je objašnjeno da je od korist žena neprocjenjiva i to osobito za upravljanje sukobima, za strateško planiranje, za bolji ugled tvrtke u javnosti. Osigurano je temeljito provođenje i nadgledanje provedbe zakona, a kazna za nepoštivanje zakona je ili novčana ili zatvaranje tvrtke.

Za razliku od Norveške, Velika Britanija je mišljenja da u tvrtke treba uvesti samoregulirajuće akte jer zakonodavstvo ne može osigurati uspjeh u promjeni stavova ljudi. Lord Davies koji je postavljen na čelo stručne radne skupine za rješavanje ovog pitanja u svom izvješću navodi specifične preporuke koje bi, bez uvođenja novog zakonskog rješenja trebala osigurati veću participaciju žena u članstvu upravnih odbora, a najznačajnije su sljedeće: Tvrtke moraju same postaviti ciljeve; Potrebno je voditi računa spolnoj raspodjeli i na visoko pozicioniranim izvršnim funkcijama; Tvrtke koje se bave identifikacijom visoko pozicioniranih kadrova trebaju imati važnu ulogu u prijedlozima za članstvo odbora; Tvrtke same trebaju donijeti akcijske planove za Board diversity.

Opće je mišljenje da zbog velike raznolikosti u strukturi odbora u Velikoj Britaniji, treba dozvoliti raznovrsnost ciljeva za različite vrste odbor. Nadalje, potrebno je podržati žene koje se već ističu svojim rezultatima kroz mentorski rad te je potrebno „uvjeriti“ vodeće poslovne ljude, a ne im prijetiti vladinim politikama ili zakonima.

Iskustva iz prakse prezentirala je predstavnica Deutsche Telekom-a koji je kao instrument za postizanje cilja od 30% žena na srednjim i visokim pozicijama u managementu do 2015. godine uveo sustav kvota. Da bi se postigao zacrtani cilj, osim kvota DT je uveo: bazu podataka diplomanata, i bazu podataka talenata; edukacije za leadership (trening se ne održava ako se prijavi manje od 30% žena), rodnu dimenziju kod novih imenovanja u nadzorne odbore; te tzv. „dekonstrukciju rodni uloga u obitelji“ namijenjenu primarno muškarcima (ukinuto radno vrijeme iznad 40 sati za visoke managerske pozicije te e-mail i telefonsku komunikaciju u vrijeme vikenda).