

HIGH LEVEL CONFERENCE

'Participation of women in the labour market — benefit for the society'

KONFERENCIJA NA VISOKOJ RAZINI

'Sudjelovanje žena na tržištu rada — dobrobit za društvo'

ENG · HR



'PARTICIPATION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET— BENEFIT FOR THE SOCIETY'

Croatia is organizing a high-level conference in Zagreb from 30 to 31 January 2020 in the context of Croatia's Presidency of the Council of the European Union. One of the objectives of the Croatian Presidency is to boost women's labour market participation with special emphasis on actions aiming at identifying and removing obstacles to increasing their activity rate.

The Conference is an opportunity to discuss barriers to women's full participation at the labour market and to scrutinize measures to mitigate their effects at the EU level.

OBJECTIVES OF THE CONFERENCE:

1

To raise awareness about the results that EU have reached so far in removing particular obstacles of women's lower participation in the labour market in comparison to men (regarding skills, participation in atypical employment, work-life balance, and harassment at work).

2

To address the possibilities of new actions at the EU level that can accelerate women's participation in the labour market.

3

To explore effectiveness of existing measures to overcome lower participation of women in the labour market related to their skills. To encourage discussion on possible new pathways that rely on synergies between policies, employers' actions, and social partners' initiatives.

4

To explore and re-address particular challenges and approaches to social and legal protection of workers in non-standard employment from gender perspective, emphasizing particularities related to gender sensitive approach to atypical work arrangements.

5

Take stock of all available measures in the area of long-term care at the national level and, where relevant, improve existing measures or introduce new ones to provide an available, accessible and affordable care infrastructure and allow all caregivers, the majority of which are women, to stay within or join the labour market.

7

To open up a dialogue among Member States on defining a new set of comparable long - term care-related indicators that can enable comprehensive and regular review of the progress made in one of the crucial influencing factor for work-life balance.

6

To motivate the Member States to consider consolidating procedures related to combating violence, harassment and sexual harassment in the workplace, including cyber violence.

8

To encourage inclusion of gender issues in key debates about the future of the European Union, integrating it into high-level discussions and political documents in different areas, and emphasising the link between gender equality, inclusive economic growth and sustainable development

SUPPLY AND DEMAND OF SKILLS AND OCCUPATIONS IN THE LABOUR MARKET FROM GENDER PERSPECTIVE

BACKGROUND:

- Due to automatization, changes in types of jobs and working patterns, the European Union is facing an urgent need to adapt to new challenges in the labour market.
- It is to expect that **low qualifications** will lead to fewer employment opportunities, making women more likely to end up in a precarious job.
- Rapid technological changes create an environment of uncertainty where the life span of a skill shrinks and the anticipation of skills' necessities becomes very difficult.
- A lack of **digital skills** will affect the future of work, especially women's opportunities.
- **Gender segregation** remains high in the fields of the STEM (science, technology, engineering and mathematics) and EHW (education, health and welfare) sectors despite growing labour demand and staff shortages. **Gender stereotypes** and the lack of social acceptance of gender nonconforming behaviour have a negative impact at all levels.
- **Smart investments in skills**, driven by existing demand and emerging trends, are needed to support workers' employability and full participation of women and men in the labour market.
- Finally, digitalisation of work opens possibilities for more flexible work arrangements and work-life balance, but it also poses challenges to ensure that the benefits of these arrangements are fairly shared.
- **Gender perspective must be part of the redesign of the future of work.**



VESNA BEDEKOVIĆ is Minister for Demography, Family, Youth and Social Policy. She holds doctorate degree at the Department of Pedagogy at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Zagreb (scientific area of social sciences, field of pedagogy). In her professional career, she was member of the Croatian parliament from 2016 to 2019. She has worked on scientific projects, published works, textbooks and participated in professional and scientific conferences. More is available in the Croatian Scientific Bibliography (CROSBI) database and on the personal profile of the Google Scholar web page.



MARIA JEPSEN is Eurofound's Deputy Director, appointed on 1 November 2019. Prior to this, she was Director of the research department at the European Trade Union Institute (ETUI), and assistant professor and research fellow at the Free University of Brussels (ULB). She is currently also associate professor in labour economics at ULB and external lecturer at the Catholic University of Louvain (UCL). Her main research interests include gender studies, the impact of welfare states on labour supply, wages and working conditions, and more recently the development of the European social dimension. Ms Jepsen has been a member of various committees, councils and advisory boards at national and international level on employment, social, gender and research issues. She has also served as a coordinator on the European Commission tripartite advisory committee on health and safety at work. She holds a PhD in Economics and a Master's degree in Econometrics from the Free University of Brussels (ULB).



CHRISTINA HAAF holds Master's degree in history, German and Romance languages and literature (French, Spanish) with a focus on gender studies. Since 2000 she has been active in various projects at the Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Competence Center for Technology; Diversity and Equal Opportunities). Since 2000-2005 she was Public relations officer. Since 2007, press and public relations work for the 'National Pact for More Women in MINT Careers - 'Komm, mach MINT.' Main areas of work: Conception and planning of communication strategies, Press and public relations: planning, evaluation, editing, Event management: planning, implementation and coordination of major events, Networking, information management, Development of information carriers (guides, handouts, technical articles, brochures).



PREDRAG BEJAKOVIĆ took his doctorate at the Economics Faculty in Zagreb, and now works in the Institute of Public Finance, Zagreb. He was a Kingdom of Denmark scholar in Copenhagen, a Fulbright scholar at the University of Wisconsin at Madison, and a British Council scholar. He has taken part in a number of projects, such as The Underground Economy, The Development of the Tax Administration and Pensions Reform. He publishes in scientific and professional journals and he is author and co-author of a number of books from the areas of the economy, pension system, education (particularly VET and adult education), policy planning, public finance and labour economics.



BLAŽENKA DIVJAK is the Croatian Minister for Science and Education appointed in July 2017. She has been leading four major reform processes since then: curricular reform of general education, reform of vocational education and training, enhancement of relevance of higher education and excellence of research. Curricular reform of general education started in all Croatian schools in 2019 and the most important changes in vocational education are dual model of vocational education and establishment of 25 regional centers of competence in VET across Croatia. She holds a PhD in Mathematics from the University of Zagreb, Faculty of Science and Mathematics and is a full professor at the University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics. In her previous duties, she was also a coordinator and a researcher in different national and international projects and networks (including FP7, Tempus, and Erasmus, IPA, Eureka, EUROLEARN networks, European Science Foundation). Prior to her current assignment, Minister Divjak served as a president and a member of various university, national and international committees and councils in the area of education and science. She is the author of 8 books and over 100 scientific and professional papers.



ELISABETTA CAPANNELLI an Italian national, is an economist with 25 years of experience in the development field. She worked in Italy as consultant and researcher for Nomisma, Bologna, started her international career with the Asian Development Bank in 1992 and moved to the World Bank in 1998. She has worked in more than 30 countries in the East Asia and Pacific; South Asia; Middle East and North Africa and Europe and Central Asia Regions covering macro-economics, urban development, infrastructure and governance issues. Between 2005-2008 she took leave from the World Bank and worked for the European Commission. She was member of the Cabinet of Joaquin Almunia, then Commissioner for Economic and Monetary Affairs, in charge of the international portfolio, the G7/G8/G20 and the IFIs. Most recent assignment, before she started her term in Zagreb in July 2017, was as World Bank Country Manager for Romania and Hungary. Ms. Capannelli holds a Laurea (MPhil) in Political Science with a Major in Economics from Bologna University, and a Master of Arts in Development Economics from Sussex University.

GENDER DIMENSION OF NON-STANDARD ATYPICAL EMPLOYMENT

ENG

BACKGROUND

- **Atypical work** includes part-time work, temporary work, fixed-term work, casual and seasonal work, crowd work/platform work, bogus self-employed workers, voucher-based workers, and domestic workers.
 - Some forms of atypical work have a higher risk of **precariousness** (e.g. in seasonal and domestic work with women as majority of employed), while others raise certain challenges, such as **health and safety** risks, perils of poverty and propensity for undeclared work. Abuse of atypical contracts by employers is registered in most cases.
 - Despite the fact that the number of workers in non-standard employment has grown significantly over the past two decades, they continue being regarded as 'atypical'.
 - Atypical workers **contracts and time schedules** are often below labour standards.
 - In addition, a strong gender and intergenerational dimension of 'atypical' work makes women and elderly disproportionately represented.
 - In addition, so-called collaborative, platform, gig, or sharing economy raises new important challenges for policy makers, employers, and labour representatives. **Different normative layers have to be considered when addressing social protection challenges of platform workers from a legal perspective.**
 - Equal treatment of atypical workers, regardless of characteristics such as sex, race, age and disability, highlights a new equality dimension within the law.
-
- The right of atypical workers to equal treatment, regardless of characteristics such as sex, race, age and disability, highlights a new dimension of the equality principle in equality law.
 - Equal treatment of workers, regardless of working hours, duration of employment, place of work or the nature of the employment relationship is very much required. Workers have the right to fair and equal treatment regarding working conditions, access to social protection and training.
 - **The transition towards open-ended forms of employment is expected to be fostered.**

- Balance between the protection of workers and easy-to-use new form of employment is necessary.** Social partners along with policymakers have to address these challenges.

- THE ROLE OF SOCIAL DIALOGUE:**

social partners need to find ways to ensure that all economically active citizens working in various forms of employment continue to be represented and spread their voice through social dialogue.

It is important that social partners at the EU and Member State level raise awareness about **potential benefits and risks** of the emerging forms of employment.

- THE ROLE OF THE GOVERNMENTS:**

in view of the emergence of different forms of employment, the current mix between the taxation of labour and other resources may be examined in order to ensure adequate financing of **social protection schemes**.



EMILIANO RUSTICHELLI is a senior labour economist currently working in the Policy Advisory Unit of the Italian Ministry of Labour and Social Policies. Vice-Chair of the Employment Committee and Chair of the Employment Committee Indicators Group. He combines his office with an extended research activity in the field of human capital, skills, equal opportunities, and policy evaluation.



AGNIESZKA PIASNA is senior researcher in Economic, Employment and Social policies research unit at the European Trade Union Institute (ETUI) in Brussels, Belgium. Her research expertise centres on job quality, labour market policies and regulation, gender issues, working time and digital labour. At the ETUI, she currently coordinates research in the framework of the project on contingent and platform work, which ranges over small-scale qualitative case studies to a cross-national survey. She also develops the European Job Quality Index and carries out research into non-standard forms of work and atypical working time arrangements that integrates empirical work with policy analysis. She recently published an evaluation of the EU Directive on transparent and predictable working conditions. She has been an expert advisor to the Eurofound, European Institute for Gender Equality (EIGE), European Statistical Advisory Committee (ESAC), Eurostat, and ETUC. She holds a PhD in sociology from the University of Cambridge.



HENRY LINDEBERG is a Development specialist in Estonian Tax and Customs Board. He has seven years of experience in a system development management, including Tax and Customs Board systems for natural person taxation. He also has some experience in business analysis. Mr Lindeberg has a Bachelor of Business Administration (BBA), finance major (2006-2010 - Tallinn University of Technology).



REBEKAH SMITH is Deputy Director in the Social Affairs department of BUSINESSEUROPE, managing the following policy areas: Sustainability, CSR & Diversity; Industrial relations, labour law & working conditions; and social/employment aspects of digitalisation. She has been working at BUSINESSEUROPE for ten years and in the field of EU affairs for fifteen years. She is a member of the management committee of the platform on EU implementation of the Sustainable Development Goals. She coordinates employer members of the European Foundation for Living and Working Conditions. Previously she was Policy and Communications Manager for a Brussels-based consultancy specialised in assisting UK SME representatives to be active on EU policy, as well as working for the EU Representation office of a UK region. Rebekah has a Master's degree in European Studies and studied at Hull University in the UK and Osnabrueck University in Germany



KRISTINA POSAVEC graduated at the Police Academy in Zagreb with a bachelor's degree in criminal studies. She began her professional career at the Ministry of the Interior by working in the Department of Terrorism and War Crimes. During career in MoI she led a number of organizational units such as the Criminal Analysis Department and the High-Tech Crime Department. She continued professional education in cybercrime, security and intellectual property protection. Her professional career was continued in the private sector at Erste & Steiermaerkische Bank at the CISO function. In 2019 she was appointed at the post of Deputy State Secretary of the Central Government Office for the Development of Digital Society, charged with achieving the overall goals of the Office with a particular focus on cybersecurity.



HELENA ŠTIMAC RADIN is a director of the Office for Gender Equality of the Government of Republic of Croatia since 2004. She has been actively advocating for the promotion of women's rights and gender equality throughout scientific, media and academic work since the 1980s. During her career she has been proposing adoption and amendment of laws/other regulations to the Government of the Republic of Croatia and other state bodies. She also has been advising the latter bodies to adopt measures aimed at establishing gender equality in all spheres. Ms. Štimac Radin has been a head of

expert working groups focused on drafting the National Gender Policy. She has participated in various campaigns to combat violence against women, and has launched and managed various campaigns aimed at promotion of women's political participation in elections at local and national level. As the EU Coordinator, she has been a member of the Interagency Working Group on European Affairs at the Ministry of Foreign and European Affairs since 2013.

Since joining the European Union, Ms. Štimac Radin has been a member of the European Commission's High Level Group on Gender Mainstreaming and Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Since 2016 she has been a member of the Management Board of the European Institute for Gender Equality. Ms. Štimac Radin is also a representative of the Republic of Croatia in the Council of Europe's Gender Equality Commission. Since 2009 she has been a member of the Working Group on Women's Empowerment of the Union for the Mediterranean. Before joining the Office for Gender Equality, Ms. Štimac Radin worked at the Institute for Social Research in Zagreb and participated as a member on different independent research projects. She has co-authored several books, numerous scientific and academic papers in the field of youth sociology and gender equality.

LONG TERM CARE AND WOMEN'S LABOUR MARKET PARTICIPATION

BACKGROUND

- In order for both men and women to engage in the labour market in an equal way the puzzle of care in the private life of working women and men must be resolved by using a wide set of tools, ranging from legislative and policy measures to legal action and funding.
- **Long-term care** is defined as a range of services provided to persons with a reduced degree of functional capacity, who are consequently long-term dependent on help with basic activities.
- Women who work full-time and at the same time doing an unpaid care and housework end up working more than men. This may result from the lack of affordable childcare facilities and care services for other dependents. In addition, absence of other measures, such as flexible work arrangements, deepens the disproportionate work ratio.
- Lone parents have children with disabilities more often than two-parent families (Eurostat). Here, there is a need for a particular attention since the daily care responsibilities most often fall entirely on one parent. Women are at a greater disadvantage in this context as they make up to 85% of all one-parent households in the EU (EIGE 2016).
- The lack of long-term care services disproportionately affects women when compared to men, during and beyond their working age. In the European Union, almost one in three inactive women (32%) aged 20-64, compared to just 5% of inactive men in the same age group, is not in paid work due to family and/or care responsibilities (Eurostat, EU LFS, 2018). This makes the lack of long-term care an important reason for the lower employment rate of women and their greater inactivity in the labour market.
- The availability, accessibility and affordability of care infrastructure are the key elements enabling caregivers, especially women, to stay within or join the labour market.
- The European Social Pillar includes the right to affordable, good quality, long-term care services, in particular home care and community-based services.
- In most cases women are both beneficiaries and providers of formal and informal care, making the availability of high quality long-term care for the elderly and persons with disabilities highly relevant from a gender perspective.

● **Home-based long-term care** supports staying at home by providing assistance with everyday activities (bathing, dressing, shopping, etc.). Recent studies show that home help services are underdeveloped and inaccessible in many countries, therefore emphasising significant challenges to the long-term care system (ESPN (2018).



MICHELE PALMA is a Deputy Head of the Department for Public Administration – Presidency of the Council of Ministers - Italy and Head of the Inspectorate for the Public Administration. In 2017-2019, Mr. Michele Palma has been Director General of the Department for Family Policies of the Presidency of the Council of Ministers. His areas of competence during his mandate ranged from child policies, to ageing, and family policies. From 2002 to 2017, he worked at the Department for Equal Opportunities, first as second level executive and then as Director General of the Office for General, International and Social Affairs. Mr. Palma coordinated the Department's actions in the areas of human trafficking, male violence against women, paedophilia and child pornography, female genital mutilation, but also budgeting and accounting, training activities, and management of funds (including EU Structural and thematic Funds) and the entire international activity of the Department in the field of equality between women and men. He is currently a member, *inter alia*, of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (European Commission), the High Level Group on Gender Mainstreaming (European Commission), and the High Level Group on Non-Discrimination, Equality and Diversity (European Commission). He is also member of the Council of Europe Gender Equality Commission (GEC) and Gender Equality Rapporteur for the Council of Europe European Social Cohesion Platform (PECS). Michele Palma holds a PhD in Civil Procedural Law.



ULRIKE NEUFANG is a Vice Chair of the Social Protection Committee (SPC), Austrian member The European Social protection Committee. Since 09/2015 she is Director of Division for European and International Affairs, Head of the European Affairs Unit and as such in charge of the Ministry's preparations for the Austrian EU Council Presidency. From 2012- 2015 she was a Deputy Head of the Ministers cabinet and in charge of European and international Affairs, and from 2000- 2012 a Deputy Head of the European Affairs Unit, Austrian member of the PROGRESS program committee, Austrian government representative in the Governing Board of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Since 10/1997 she is a staff member in the Austrian Ministry of Labour, Social affairs, Health and Consumer protection. From March to September 1997 she held posting to the Office of Science and Technology in London/UK. 1996-1997 she was a staff member Austrian Ministry of Science. In 1996 she finished her internship at the European Commission (DG Education and Youth). In 1995 she became a staff member at the Office of inter-

national relations University Graz, Austria. Ms Neufang has a Master of history and the arts from the University of Graz, Austria, and post graduate study at the same University.



JOLANTA REINGARDE PhD has been a senior researcher/analyst at the European Institute for Gender Equality (EIGE) since 2010. There she leads a programme on research, statistics and indices. The development of the Gender Equality Index and annual progress reports on the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU are two major research areas of the programme. She studied Sociology at Vytautas Magnus University in Kaunas (Lithuania), followed by a Ph.D on violence against women. She also has wide experience researching EU gender equality policies, measurement of gender equality, gender equality and economy, work-life balance.



BETTINA KROMEN Dr. is Acting Head of Unit for the Modernisation of social protection systems in the Directorate General Employment, Social Affairs and Inclusion at the European Commission. Previously, she worked in the same DG's employment and social analysis unit and as country desk officer for Slovenia, Ireland and Germany in DG Economic and Financial Affairs. A German national, she holds a master's degree and a Ph.D. in economics as well as a master's degree in international management and had worked at Deutsche Bundesbank prior to joining the Commission in 2007.



VESNA LESKOŠEK is full professor at the University of Ljubljana, Faculty of social work, where she was Dean from 2015 to 2019 and she is a member of a research group at the Faculty of social sciences. She teaches courses on gender and violence, care regimes and social movements. Her main research interest is in poverty, social inequality, welfare state and gender and her recent research is on the poverty of women in old age. She is particularly interested in exploring gender pension gap from life course perspective. She has coordinated several international projects on poverty and women.

She was a National independent expert in poverty and social exclusion at the DG Employment and social Inclusion, European Commission (2004-2010) and coordinator of the working group Feminism and the History of Social Work in European project Athena 3 thematic network, coordinated by the University of Utrecht (2006-2009). She has published broadly on gender and on poverty. Her recent publications include an article *Poverty of older women in Slovenia*, published in Revija za socijalnu politiku (2019), a chapter *Life course perspective in analyzing poverty of elderly women*, published in edited volume Personal is political: Critical theories of everyday life (2018).

HARASSMENT AND SEXUAL HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

BACKGROUND

- Almost half of women around the world experience sexual harassment at work. According to statistical data one in six workers in Europe was exposed to unwanted attention of sexual nature and sexual harassment (Eurofound).
- The FRA research 'Violence against women' (2014) notes that 55% of women in EU were exposed to sexual harassment. It further states that 32% of victims stated that a perpetrator had a superior position, or was a colleague or a client. Finally, one in ten women experienced sexual harassment or stalking through new technologies.
- Violence and harassment create in **victims** the sense of workload, time constraint and imposed deadlines. It also cause poor balance of private and professional life, productivity and poor performance rates, conflicts and stress. Victims of violence and harassment are more likely to require early retirement.
- The **legislation** enacted to address violence and harassment varies across Europe. To raise awareness among employers and workers about their obligations and rights most countries deal with violence and harassment by using equal treatment legislation or general labour law rather than the specific occupational safety and health (OSH) legislation. Apart from legislation, most of the EU companies deal with harassment by adopting **informal procedures**, protocols, guidelines, publishing court's rulings, and by signing collective agreements for private and public sector.
- The general **public awareness** plays an important role in the levels of prevalence of violence and harassment. However, no country report within the EU talks about a high level of awareness combined with low prevalence of harassment. Violence and harassment at work are strongly influenced by **sociocultural norms**, especially in terms of tolerance towards certain behaviours, thus making the comparison of data among different countries very difficult.
- Underreporting is a shared problem in majority of countries. Many people subjected to violence and harassment do not take court action because of the limited prospects of success. Similarly, due to the limited scope to intervene in workplace-related issues and risk of retaliation claims addressed to governmental equality bodies are also very low.

● Although some initiatives to produce comparable **indicators** already exist (e.g. indicators identified during the Irish and the Dutch presidency), it is important to open a dialogue at the EU level about the need to standardize the approach and to combine procedures related to combating violence, harassment and sexual harassment in the workplace, including cyber violence.

● New **ILO Convention and Recommendation to end violence and harassment in the world of work** is an important step towards building a global accountability on violence, harassment and sexual harassment which often have a very strong gender dimension. Namely women are disproportionately affected due to unequal power relationships and the influence of cultural/social norms.



HELGE HOEL is Professor Emeritus at the University of Manchester and a recognised international expert on bullying and harassment (including sexual harassment) in the workplace, and has carried out several influential studies related to these issues. He has written and contributed to a number of books, articles and reports in the area of bullying, violence and harassment, including commissioned works for the International Labour Organization (ILO), the European Foundation for Living and Working Conditions, and the European Parliament. He is a former Director of the University of Manchester Fairness at Work Research Centre (FairWRC), now integrated into the Work and Equalities Institute (WEI), and a founding member of the International Association on Workplace Bullying and Harassment (IAWBBH). He currently represents the UK on the writing panel for a new global standard on diversity and Inclusion for the International Organization for Standardization (ISO).



VALENTINA BEGHINI is a lawyer by training, with a Ph.D. on European and Comparative Legal Studies and over 10 years working experience at the national and international level – including with Governmental Agencies, UN, NGOs and private sector in Europe, Southeast Asia and sub-Saharan Africa. She has worked extensively on fundamental principles and rights at work, international labour standards, gender equality and children's rights. She is currently working as Senior Technical Officer in the Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS Branch (GED/ILOAIDS) of the International Labour Organization (ILO) in Geneva, coordinating the work on the promotion of the ratification and implementation of the ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) and its accompanying Recommendation. She is one of the three authors of the latest ILO report on gender equality 'A Quantum Leap for Gender Equality'.



JACKIE JONES In May 2019 was elected as one of the four MEPs representing Wales. She is a member of the legal affairs, women's rights and gender equality, and transport and tourism committees. The promotion of gender equality and women's rights is the cornerstone of Jackie's career. She was Professor of feminist legal studies at University of the West of England, Bristol until December 2018. From the late 90s she researched and wrote about human rights and equalities, especially women's rights, later focusing on violence against women and girls.



MARINA MONACO is currently employed at ETUC as an Adviser on social policy, social protection, and gender equality. Before becoming the Advisor she had been employed as a Project officer at ETUC since 2011, working on setting up, development and coordination of EC-funded projects within the field of work (CRS, Social Business and Social Economy, Transnational worker representation etc.). Ms. Monaco worked as researcher and project manager in several institutions and agencies, such as SDA - Social Development Agency and European Trade Union Institute for Research focused, among others, on research and monitoring of national and EU legislation. She also interned at the European Commission. Ms. Monaco holds a degree in law from the University of Bologna, master's degree in Labour Sciences from University of Milan/Universität Bremen and executive master's degree in Business Administration from the Bologna Business School.



DUBRAVKA ŠIMONOVIC was appointed as United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences in June 2015 by the UN Human Rights Council. Ms. Šimonović was a member of the CEDAW Committee between 2002 and 2014, and served as its Chairperson in 2007 and 2008, its follow-up Rapporteur from 2009 to 2011 and as the Chairperson of the Optional Protocol Working Group in 2011. For a number of years she headed the Human Rights Department at the Ministry for Foreign Affairs of the Republic of Croatia and was posted as the Minister Plenipotentiary at the Permanent Mission of Croatia to the United Nations in New York. She was also the Ambassador to the OSCE and United Nations in Vienna, Austria. She was the Chairperson of the UN Commission on the Status of Women between 2001 and 2002 and also worked as a member of the UNIFEM Consultative Committee. At the regional level she was the Chair and Vice Chair of the Council of Europe's Task Force to combat violence against women, including domestic violence in 2006 and 2007. Between 2008 and 2010, she co-chaired the Ad hoc Committee (CAHVIO) that elaborated the Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence. Ms. Šimonović holds a PhD in family law from the University of Zagreb. She is the author of several books and articles on women's rights and violence against women.



ANNE DANKERT is Advisor Decent Work at CNV Internationaal, the National Confederation of Christian Trade Unions in The Netherlands. CNV International has a track record of working with trade unions on a global scale, and contributes to Decent Work in several developing countries, including Latin America, Africa and Asia. She advocates for better labour rights and standards at national and international level, where under fundamental ILO Conventions and the Sustainable Development Goals. Being a Member of the Steering Committee of the Strategic Partnership with FairWearFoundattion and the Ministry of Foreign Affairs, she promotes decent work in global supply chains, particularly in the textile and garment sector. The position of youth and (young) women in the labour market are essential elements in advocating for better policies on labour rights on a global level. Before joining CNV Internationaal, she has worked as a senior policy advisor international affairs at the Dutch organization Aids-Fonds, where she advocated for human rights and better access to medicines for people in need. Dankert started her career as a policy advisor in the European Parliament for the Dutch Labour Party, part of the Socialists & Democrats in the European Parliament.



IRENA MOOZOVÁ is a Director at the European Commission for Equality and Union Citizenship in its department of Justice (DG JUST). Ms. Moozová joined the Commission in 2006 as Head of EU Representation in Prague. Between May 2010 and April 2017 she was heading the Unit in charge of supporting the Commission Representations, in the Directorate-General for Communication (DG COMM). From 1991 till 2006 she had been working at the Ministry of Foreign Affairs of the Czech and Slovak/Czech Republic in various management positions, such as Head of the Department of Internal Administration (1993–1995), Deputy Director of the Department of the Human Rights (1999–2000) and as a team coordinator at the NATO Summit (2002). She had served as Czech Deputy Ambassador in Madrid (1995–1998), Deputy Ambassador of the Czech Republic to the OSCE in Vienna (2000–2004) and the Permanent Representative of the Czech Republic to the UNESCO in Paris (2004–2006). Ms. Moozová graduated at the Prague Charles University Faculty of Law and has completed postgraduate studies at Diplomatic Academy in Madrid.

'SUDJELOVANJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA — DOBROBIT ZA DRUŠTVO'



Od 30. do 31. siječnja 2020. Republika Hrvatska u Zagrebu organizira konferenciju na visokoj razini u kontekstu hrvatskog predsjedanja Vijećem Europske unije. Jedan od ciljeva hrvatskog predsjedanja jest potaknuti uključenost žena u tržište rada s posebnim naglaskom na postupke s ciljem identificiranja i uklanjanja prepreka povećanju njihove uključenosti.

Ova je Konferencija prilika za raspravu o preprekama punom sudjelovanju žena u tržištu rada i za razmatranje mjera za ublažavanje njihovih učinaka na razini EU-a.

CILJEVI KONFERENCIJE:

HR

1

Povećati svjesnost o rezultatima koji su dosad unutar EU-a postignuti, a odnose se na uklanjanje konkretnih prepreka zbog kojih žene na tržištu rada sudjeluju manje od muškarača (a tiču se vještina, uključenosti u atipična zaposlenja, ravnotežu privatnog i poslovног života, te uznenimiravanje na poslu).

2

Odrediti se prema mogućnostima za nova postupanja na razini EU-a, koja će ubrzati uključivanje žena na tržište rada.

3

Razmotriti učinkovitost postojećih mjer za nadilaženje manje uključenosti žena u tržište rada u odnosu na njihove vještine. Potaknuti raspravu o novim načinima koji bi se oslanjali na sinergije politika, mjera poslodavaca i inicijativa socijalnih partnera.

4

Razmotriti i ponovno se iz rodne perspektive odrediti prema pojedinačnim izazovima i pristupima društvenoj i pravnoj zaštiti radnika u nestandardnim zaposlenjima, s naglaskom na specifičnosti povezane s pristupom osjetljivim na pitanja roda i atipičnih radnih uvjeta.

5

Proučiti sve dostupne mјere iz područja dugotrajne skrbi na nacionalnoj razini i, ondje gdje je to relevantno, poboljšati postojeće mјere ili uvesti nove kako bi se omogućila dostupna, pristupačna i priuštiva infrastruktura skrbi i kako bi se svim skrbnicima, od kojih je većina žena, omogućilo da ostanu na tržištu rada ili se u njega uključe.

7

Među državama članicama započeti dijalog o definiranju novog skupa usporedivih dugoročnih pokazatelja skrbi, koji mogu omogućiti sveobuhvatan i redovit pregled napretka u jednom od presudnih utjecajnih čimbenika za ravnotežu poslovнog i osobnog života.

6

Motivirati države članice da razmotre konsolidacijske postupke koji se odnose na borbu protiv nasilja, uznenimiravanja i seksualnog uznenimiravanja na radnom mjestu, uključujući cyber nasilje.

8

Potaknuti uključivanje rodnih pitanja u ključne rasprave o budućnosti Europske unije, integrirajući ih u rasprave i političke dokumente na visokoj razini u različitim područjima i naglašavajući vezu između rodne ravnopravnosti, uključivog ekonomskog rasta i održivog razvoja.

PONUDA I POTRAŽNJA VJEŠTINA I ZANIMANJA NA TRŽIŠTU RADA IZ RODNE PERSPEKTIVE

HR

POZADINA:

- Usljed automatizacije, promjena u vrstama poslova i obrascima rada, Europska Unija suočena je s hitnom potrebotom prilagodbe novim izazovima na tržištu rada.
- Očekivano je da će **niske kvalifikacije** dovesti do manje prilika za zapošljavanje, zbog čega je vjerojatnije da će na prekarnim poslovima završiti žene.
- Ubrzane tehnološke promjene stvaraju nesigurno okružje u kojem se životni vijek vještina skraćuje, a anticipiranje nužnosti pojedinih budućih vještina postaje vrlo teško.
- Nedostatak **digitalnih vještina** utjecat će na budućnost rada, osobito za žene.
- Rodna segregacija** u područjima STEM-a (prirodne znanosti, informatika, inženjerstvo i matematika) i EHW-a (obrazovanje, zdravstvo i socijalna skrb) i dalje je izražena usprkos rastućoj potražnji za radnom snagom i nedostatkom zaposlenika. **Rodni stereotipi** i nedostatak društvenog prihvatanja rodno varijabilnog ponašanja imaju negativan utjecaj na svim razinama.
- Pametna ulaganja u vještine**, potaknuta postojećom potražnjom i nadolazećim trendovima, potrebna su kako bi se poduprla zapošljivost radnika i puno sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada.
- Naposlijetku, digitalizacija rada otvara mogućnosti za fleksibilnije radne uvjete i ravnotežu poslovnog i osobnog života, ali predstavlja i izazove pri osiguravanju da se dobrobiti ovakvih aranžmana pošteno rasporede.
- Rodna perspektiva mora biti dio redizajna budućnosti rada.**



VESNA BEDEKOVIĆ je ministrica za demografiju, obitelj mlade i socijalnu politiku. Doktorirala je na Odsjeku za pedagogiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (znanstveno područje društvenih znanosti, polje pedagogija). U svojoj profesionalnoj karijeri sudjelovala je u znanstvenim projektima, objavljenim radovima, udžbenicima i na stručnim i znanstvenim skupovima. Više informacija dostupno je u bazi Hrvatske znanstvene bibliografije (CROSBI) i na mrežnoj stranici osobnog profila na Google Scholaru.



MARIA JEPSEN zamjenica direktora Eurofounda imenovana je 1. studenog 2019. Prije toga bila je direktorica istraživačkog odjela pri Europskom sindikalnom institutu (ETUI) i docentica i znanstvena suradnica na Slobodnom sveučilištu u Bruxellesu (ULB). Trenutno je i izvanredna profesorica ekonomije rada na ULB-u te vanjska predavačica na Katoličkom sveučilištu u Louvainu (UCL). Njezini glavni istraživački interesi uključuju rodne studije, utjecaj socijalnih država na ponudu radne snage, plaće i radne uvjete, a u novije vrijeme i razvoj europske socijalne dimenzije. Gospođa Jepsen bila je članica raznih odbora, vijeća i savjetodavnih tijela na nacionalnoj i međunarodnoj razini, o pitanjima zapošljavanja, socijalne politike, roda i istraživanja. Također je bila koordinatorica Tripartitnog savjetodavnog odbora Europske komisije o zdravlju i sigurnosti na radu. Doktorirala je ekonomiju i magistrirala ekonometriju na Slobodnom sveučilištu u Bruxellesu (ULB).



CHRISTINA HAAF magistra je povijesti, njemačkog te romanskih jezika i književnosti (francuski, španjolski) s naglaskom na rodne studije. Od 2000. godine aktivna je u raznim projektima na Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Centar za kompetencije za tehnologiju; različitosti i jednake mogućnosti). Od 2000. do 2005. bila je službenica za odnose s javnošću. Od 2005. do 2006. koordinirala je projekt 'Rodne aktivnosti u znanstvenoj godini 2006.'. Od 2007. godine bavi se odnosima s javnošću i medijima na 'Nacionalnom paktu za više žena u STEM karijerama – *Komm, mach MINT!*'. Glavna područja rada: osmišljavanje i planiranje komunikacijskih strategija; odnosi s javnošću i medijima: planiranje, evaluacija, uređivanje; organizacija događaja: planiranje, provedba i koordinacija glavnih događanja; umrežavanje, upravljanje informacijama; razvoj nositelja informacija (vodiči, priručnici, tehnički članci, brošure).



PREDRAG BEJAKOVIĆ doktorirao je na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu, a trenutno radi u Institutu za javne financije u Zagrebu. Bio je stipendist Kraljevine Danske u Kopenhagenu, Fulbrightov stipendist na Sveučilištu Wisconsin u Madisonu i stipendist Britanskog vijeća. Sudjelovao je u brojnim projektima kao što su Podzemna ekonomija, Razvoj porezne uprave i Mirovinska reforma. Objavljuje u znanstvenim i stručnim časopisima te je autor i koautor niza knjiga iz područja gospodarstva, mirovinskog sustava, obrazovanja (posebno strukov-



nog obrazovanja i obrazovanja odraslih), planiranja politika, javnih finansija i ekonomije rada.



BLAŽENKA DIVJAK hrvatska je ministrica znanosti i obrazovanja imenovana u srpnju 2017. godine. Od tada vodi četiri glavna procesa reformi: kurikularnu reformu općeg obrazovanja, reformu strukovnog obrazovanja i osposobljavanja te povećanje važnosti visokog obrazovanja i izvrsnosti istraživanja. Kurikularna reforma općeg obrazovanja u svim je hrvatskim školama započela 2019. godine, a najvažnije promjene u strukovnom obrazovanju dualni su model strukovnog obrazovanja i uspostava 25 regionalnih centara kompetencija u strukovnom školovanju diljem Hrvatske.

Doktorirala je matematiku na Prirodoslovno-matematičkom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu i redovita je profesorica na Sveučilištu u Zagrebu, na Fakultetu organizacije i informatike. Obavljala je dužnost prorektorce za studente i studijske programe na Sveučilištu u Zagrebu (2010. - 2014.), a dva je puta na Fakultetu organizacije i informatike izabrana za prodekanicu za znanstveni rad i međunarodnu suradnju, u razdoblju od 1999. do 2003. te od 2007. do 2010.

U svojim dosadašnjim dužnostima bila je i koordinatorica i istraživačica u različitim nacionalnim i međunarodnim projektima i mrežama (uključujući FP7, Tempus i Erasmus, IPA-u, Eureku, mreže EUROLEARN, i Europsku znanstvenu zakladu). Prije dosadašnje dužnosti, ministrica Divjak bila je predsjednica i članica različitih sveučilišnih, nacionalnih i međunarodnih odbora i vijeća na području obrazovanja i znanosti. Autorica je 8 knjiga i preko 100 znanstvenih i stručnih radova.

ELISABETTA CAPANNELLI je talijanska državljanka, ekonomistica s 25 godina iskustva u području razvoja. Radila je u Italiji kao savjetnica i istraživačica za istraživački institut Nomisma u Bogni. Svoju međunarodnu karijeru započela 1992. radeći u Azijskoj razvojnoj banci, dok je 1998. preselila u Svjetsku banku. Radila je u više od 30 zemalja Istočne Azije i Tihog oceana, u Južnoj Aziji, regijama Bliskog Istoka i Sjeverne Afrike te Europe i Središnje Azije u sferi makroekonomije, urbanog razvoja, infrastrukture i upravljanja. Između 2005. i 2008. radila je u Europskoj komisiji, dok je u istom periodu uzela dopust u Svjetskoj banci. Bila je članica kabineta Joaquina Almunia, tada povjerenika za ekonomska i monetarna pitanja, zadužena za međunarodni portfelj, skupine G7 / G8 / G20 i međunarodne finansijske institucije. Prije početka mandata u Zagrebu u srpnju 2017. radila je kao voditeljica Svjetske banke za Rumunjsku i Mađarsku. Gospođa Capannelli je diplomirala politologiju (MPhil) i i magistrirala ekonomiju na Bolonjskom sveučilištu te je magistrirala razvijenu ekonomiju na sveučilištu Sussex.

RODNA DIMENZIJA NESTANDARDNIH I ATIPIČNIH OBLIKA RADA

HR

POZADINA

- **Atipični oblici rada** uključuju honorarni rad, privremeni rad, rad na određeno vrijeme, povremeni i sezonski rad, grupno zaposljavanje/ platformski rad, lažne samozaposlene radnike, radnike na osnovi vrijednosnih kupона i radnike u kućanstvima.
- Neki oblici atipičnog rada uključuju veći rizik nesigurnosti (npr. sezonski ili rad u kućanstvu u kojem su većina zaposlenih žene), dok drugi nose određene izazove, kao što su rizici za zdravlje i sigurnost, opasnost od siromaštva i sklonosti neprijavljrenom radu. U većini slučajeva zabilježena je zlouporaba atipičnih ugovora od strane poslodavca.
- Unatoč činjenici da je broj radnika u nestandardnim zaposlenjima značajno porastao tijekom protekla dva desetljeća, njih se i dalje doživljava kao 'atipične'.
- **Radni rasporedi i ugovori atipičnih radnika** često su ispod radnih standarda.
- Osim toga, snažna rodna i međugeneracijska dimenzija 'atipičnog' rada, žene i starije osobe čini nerazmjerne zastupljenima.
- Nadalje, takozvana kolaborativna, platformska, ekonomija honorarnih poslova ili ekonomija dijeljenja donosi nove važne izazove za kreatore politika, poslodavce i predstavnike radnika.
Iz pravne perspektive, pri rješavanju problema socijalne zaštite platformaških radnika valja u obzir uzeti različite normativne slojeve.
- Jednako postupanje s atipičnim radnicima, bez obzira na karakteristike kao što su spol, rasa, dob i invaliditet, naglašava novu dimenziju jednakosti u zakonu.
- Pravo atipičnih radnika na jednak tretman, neovisno o značajkama kao što su spol, rasa, dob i invaliditet, naglašava novu dimenziju načela jednakosti u zakonu o ravnopravnosti.
- Potrebno je jednako postupanje prema radnicima bez obzira na radno vrijeme, trajanje zaposlenja, mjesto rada ili prirodu radnog odnosa. Radnici imaju pravo na pravedan i jednak tretman u pogledu radnih uvjeta, pristupa socijalnoj zaštiti i osposobljavanju.
- **Očekuje se poticanje prijelaza prema otvorenim oblicima zaposljavanja.**

Potrebna je ravnoteža između zaštite radnika i novih jednostavnih oblika zapošljavanja. Socijalni partneri zajedno s donositeljima politika moraju se očitovati o ovim izazovima.

ULOГA DRUŠVENOG DIJALOГA:

socijalni partneri trebaju pronaći načine kojima će osigurati da svi ekonomski aktivni građani koji rade kroz različite oblike zapošljavanja i dalje budu zastupljeni i da se njihov glas čuje putem socijalnog dijaloga.

Važno je da socijalni partneri na razini EU-a i država članica podignu svijest o **potencijalnim koristima i rizicima** nastalih oblika zapošljavanja.

ULOГA VLADA:

S obzirom na pojavu različitih oblika zapošljavanja, mogla bi se ispitati trenutna kombinacija oporezivanja rada i drugih resursa kako bi se osiguralo odgovarajuće financiranje **programa socijalne zaštite**.



EMILIANO RUSTICHELLI viši je ekonomist rada, a trenutno radi u savjetodavnoj jedinici za politiku talijanskog Ministarstva rada i socijalne politike. Potpredsjednik Odbora za zapošljavanje i predsjednik Grupe pokazatelja Povjerenstva za zapošljavanje. Svoju dužnost kombinira s dugotrajnom istraživačkom aktivnošću na području ljudskog kapitala, vještina, jednakih mogućnosti i vrednovanja politika.



AGNIESZKA PIASNA viša je istraživačica u Istraživačkoj jedinici za ekonomske politike, politike zapošljavanja i socijalnu politiku pri Europskom sindikalnom institutu (ETUI) u Bruxellesu u Belgiji. U svome se istraživanju koncentriра na kvalitetu radnih mesta, politike i regulaciju tržišta rada, rodna pitanja, radno vrijeme i digitalnu radnu snagu. Trenutno na ETUI-u koordinira istraživanja u okviru projekta o privremenim i honorarnim poslovima, koji se proteže od kvalitativnih studija slučaja malih razmjera do međunacionalnih istraživanja. Također razvija i Europski indeks kvalitete poslova te provodi istraživanja nestandardnih oblika rada i atipičnog radnog vremena, kojim integrira empirijski rad s analizom politika. Nedavno je objavila ocjenu Direktive EU o transparentnim i predvidljivim radnim uvjetima. Bila je stručni savjetnica Eurofounda, Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE), Europskog statističkog savjetodavnog odbora (ESAC), Eurostata i ETUC-a. Doktorirala je sociologiju na Sveučilištu u Cambridgeu.



HENRY LINDEBERG stručnjak je za razvoj u estonskom poreznom i carinskom odboru Estonian Tax and Customs Board. Ima sedam godina iskustva u upravljanju razvojem sustava, uključujući sustave poreznih i carinskih odbora za oporezivanje fizičkih osoba. Iskustva ima i u poslovnoj analizi. Gospodin Lindeberg diplomirao je poslovnu administraciju (BBA), smjer financije/finance major (2006. - 2010. - Tehničko sveučilište u Talinu/Tallinn University of Technology).



REBEKAH SMITH je zamjenica direktora u Odjelu za društvena pitanja BUSINESSEUROPE-a, te upravlja sljedećim područjima vezanim za politike: održivost, društveno odgovorno poslovanje i raznolikost, industrijski odnosi, radno pravo i radni uvjeti te socijalni/radni aspekti digitalizacije. U BUSINESSEUROPE radi već deset godina, a na poslovima vezanim uz Europsku uniju petnaest godina. Članica je upravljačkog odbora platforme fokusirane na EU provedbu ciljeva održivog razvoja. Koordinira članove poslodavaca Europske zaklade za životne i radne uvjete. Prije toga, bila je voditeljica politike i komunikacije u konzultantskoj firmi sa sjedištem u Bruxelles-u specijaliziranoj za savjetovanje predstavnika britanskih malih poduzetnika kako bi postali aktivni u politici EU. Također, radila je u predstavništvu EU za regiju Velike Britanije. Gđa Smith je magistrirala europske studije te studirala na Sveučilištu Hull u Velikoj Britaniji i na Sveučilištu Osnabrueck u Njemačkoj.



KRISTINA POSAVEC diplomirala je kriminalistiku na Policijskoj akademiji u Zagrebu. Profesionalnu karijeru započela je u Ministarstvu unutarnjih poslova radeći u Odjelu za terorizam i ratne zločine. Tijekom karijere u MUP-u vodila je niz organizacijskih jedinica poput Odjela za kriminalističku analizu i Odjela za visokotehnološki kriminalitet. Stručno obrazovanje nastavila je u području cyber kriminala, sigurnosti i zaštite intelektualnog vlasništva. Profesionalnu karijeru nastavila je u privatnom sektoru u Erste & Steiermaerkische banci na funkciji voditeljice informacijske sigurnosti. Godine 2019. imenovana je zamjenicom državnog tajnika Središnjeg državnog ureda za razvoj digitalnog društva, gdje je zadužena za postizanje općih ciljeva Ureda s posebnim naglaskom na cyber sigurnost.



HELENA ŠTIMAC RADIN ravnateljica je Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH od 2004. godine. Aktivno sudjeluje u javnom promicanju prava žena i ravnopravnosti spolova kroz znanstveni, publicistički i stručni rad od osamdesetih godina. Predlagala je Vladi RH i državnim tijelima donošenje ili izmjene zakona i drugih propisa, kao i usvajanje mjera u cilju uspostave ravnopravnosti spolova. Bila je voditeljica radnih skupina za izradu Nacionalne politike za ravnopravnost spolova. Sudjelovala je u provedbi različitih kampanja vezanih uz suzbijanje nasilja nad ženama, te pokrenula i rukovodila kampanjama za promicanje

političke participacije žena na izborima za predstavnička tijela vlasti na lokalnoj i nacionalnoj razini. U svojstvu EU koordinatorice, članica je Međuresorne radne skupine za europske poslove pri Ministarstvu vanjskih i europskih poslova od 2013. godine.

Od pristupanja Europskoj uniji članica je Skupine visoke razine za uvođenje rodno osvišteće politike i Savjetodavnog odbora za jednake mogućnosti za žene i muškarce Europske komisije. Od 2016. članica je Upravnog odbora Europskog instituta za ravnopravnost spolova. Predstavnica je RH u Komisiji za ravnopravnost Vijeća Europe. Također, od 2009. godine članica je Radne skupine za osnaživanje žena Unije za Mediteran. Svoju znanstvenu karijeru gradila je radom u Institutu za društvena istraživanja u Zagrebu, te kao članica istraživačkog tima u znanstvenoistraživačkim projektima. Koautorica je nekoliko knjiga i brojnih znanstvenih i stručnih radova iz područja sociologije mladih i ravnopravnosti spolova.

DUGOTRAJNA SKRB I SUDJELOVANJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

POZADINA

- Da bi se muškarci i žene jednako uključili na tržište rada, pitanje skrbi u privatnom životu zaposlenih žena i muškaraca mora se riješiti korištenjem široke lepeze alata, od zakonskih i političkih mjera do pravnih radnji i financiranja.
- Dugotrajna skrb definira se kao niz usluga koje se pružaju osobama smanjenog stupnja funkcionalne sposobnosti, a koje su stoga pri osnovnim aktivnostima dugoročno ovisne o pomoći.
- Žene koje rade puno radno vrijeme, a istovremeno obavljaju neplaćenu skrb i kućanske poslove, na kraju rade više nego muškarci. To može biti posljedica nedostatka pristupačnih ustanova za skrb o djeci i usluga skrbi za druge uzdržavane članove obitelji. Osim toga, nepostojanje drugih mjera, kao što su fleksibilni radni aranžmani, produbljuje omjer nesrazmernog rada.
- Samohrani roditelji imaju djecu s invaliditetom češće od obitelji s dva roditelja (Eurostat). Ovdje postoji potreba za osobitom pažnjom jer odgovornosti za svakodnevnu skrb najčešće u potpunosti padaju na jednog roditelja. U ovom su kontekstu žene u nepovoljnijem položaju jer čine do 85% svih samohranih kućanstava u EU-u (EIGE 2016).
- Nedostatak usluga dugotrajne skrbi nesrazmerno utječe na žene u usporedbi s muškarcima, tijekom i nakon njihove radne dobi. U Europskoj uniji gotovo jedna od tri neaktivne žene (32%) u dobi od 20 do 64 godine, u usporedbi sa samo 5% neaktivnih muškaraca iste dobne skupine, nije na plaćenom zaposlenju zbog obiteljskih odgovornosti i/ili pružanja skrbi (Eurostat, EU LFS, 2018). Nedostatak dugotrajne skrbi važan je razlog niže stope zaposlenosti žena i njihove veće neaktivnosti na tržištu rada.
- Dostupnost, pristupačnost i finansijska prihvatljivost infrastrukture za dugotrajanu skrb, ključni su elementi koji njegovateljima, posebno ženama, omogućuju da ostanu na tržištu rada ili mu se pridruže.
- Europski stup socijalnih prava uključuje pravo na pristupačne, kvalitetne usluge dugotrajne skrbi, posebno skrbi o kući i usluge utemeljene u zajednici.
- U većini slučajeva žene su i korisnice i pružateljice formalne i neformalne skrbi, što dostupnost visokokvalitetne dugotrajne skrbi za starije osobe i osobe s invaliditetom čini vrlo relevantnim iz rodne perspektive.



Dugotrajna skrb u kući podržava boravak kod kuće pružanjem pomoći u svakodnevnim aktivnostima (kupanje, odjevanje, kupnja, itd.). Najnovija istraživanja pokazuju da su usluge pomoći u kući u mnogim zemljama nerazvijene i nepristupačne pa upućuju na značajne izazove sustavu dugotrajne skrbi (ESPN (2018)).

MICHELE PALMA zamjenik je pročelnika odjela za javnu upravu u Predsjedništvu Vijeća ministara u Italiji i šef inspektorata za javnu upravu. Od 2017. do 2019. Michele Palma bio je generalni direktor Odjela za obiteljsku politiku Predsjedništva Vijeća ministara. Tijekom tog mandata njegova područja nadležnosti kretala su se od politika za djecu do starenja i obiteljskih politika. Od 2002. do 2017. radio je u Odjelu za jednakе mogućnosti, prvo kao izvršni direktor druge razine, a zatim kao generalni direktor Ureda za opće, međunarodne i društvene poslove. Gospodin Palma koordinirao je akcije Odjela u područjima trgovine ljudima, muškog nasilja nad ženama, pedofilije i dječje pornografije, osakačivanja ženskih genitalija, ali i budžetiranja i računovodstva, aktivnosti ospozobljavanja i upravljanja sredstvima (uključujući strukturne i tematske fondove EU-a) i cijelokupnu međunarodnu aktivnost Odjela na području ravnopravnosti žena i muškaraca. Trenutno je član, između ostalog, Savjetodavnog odbora za jednakе mogućnosti žena i muškaraca (Europska komisija), Skupine na visokoj razini za rodnu osviještenost (Europska komisija) i Grupe na visokoj razini o nediskriminaciji, jednakosti i različitosti (Europska komisija). Također je član Komisije za ravnopravnost spolova Vijeća Europe (GEC) i izvjestitelj za ravnopravnost spolova Europske platforme za socijalnu koheziju Vijeća Europe (PECS). Michele Palma doktorirao je građansko procesno pravo.



URLIKE NEUFANG potpredsjednica je Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) i austrijska članica Europskog odbora za socijalnu zaštitu. Od rujna 2015. direktorica je Odjela za europska i međunarodna pitanja, voditeljica Odjela za europske poslove i kao takva zadužena je za pripreme Ministarstva za austrijsko predsjedanje Vijećem EU-a. Od 2012. do 2015. bila je zamjenica šefa kabineta ministara, zadužena za europska i međunarodna pitanja, a od 2000. do 2012. zamjenica voditelja Odjela za europska pitanja, austrijska članica programskog odbora PROGRESS, predstavnica austrijske vlade u upravnom odboru Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Od listopada 1997. zaposlena je u austrijskom Ministarstvu rada, socijalnih poslova, zdravlja i zaštite potrošača. Od ožujka do rujna 1997. radila je u Uredu za znanost i tehnologiju u Londonu, u Velikoj Britaniji. Od 1996. do 1997. bila je zaposlenica austrijskog Ministarstva znanosti. U 1996. godini stazirala je u Europskoj komisiji (Opća uprava za obrazovanje, mlade, sport i kulturu). 1995. zaposlila se u Uredu za međunarodne odnose Sveučilišta u Grazu, u Austriji. Gospođa Neufang magistrirala je povijest i umjetnost na Sveučilištu u Grazu gdje je pohađala i postdiplomski studij.



JOLANTA REINGARDE, dr. sc., od 2010. godine viša je istraživačica/analitičarka na Europskom institutu za ravnopravnost spolova (EIGE), gdje vodi program o istraživanju, statistici i indeksima. Razvoj Indeksa rodne ravnopravnosti i godišnja izvješća o napretku provedbe Pekinške platforme za djelovanje u EU-u dva su glavna područja istraživanja ovog programa. Studirala je sociologiju na Sveučilištu Vytautas Magnus u Kaunasu (Litva), nakon čega je doktorirala s temom o nasilju nad ženama. Također ima veliko iskustvo u istraživanju politika EU-a za ravnopravnost spolova, mjerenu ravnopravnosti spolova, ravnopravnosti spolova i ekonomije, te ravnoteže poslovnog i osobnog života.



BETTINA KROMEN, dr. sc., vršiteljica je dužnosti voditeljice Odjela za modernizaciju sustava socijalne zaštite u Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost pri Europskoj komisiji. Prije toga radila je u istoj jedinici za zapošljavanje i socijalnu analizu, te kao službenica ureda za Sloveniju, Irsku i Njemačku u Općoj upravi za ekonomsku i finansijsku pitanja. Njemačka državljanica, magistrirala je i doktorirala u ekonomskoj znanosti, magistrirala u međunarodnom menadžmentu, a prije nego što je 2007. godine ušla u Komisiju, radila je u Njemačkoj saveznoj banci.



VESNA LESKOŠEK redovna je profesorica na Fakultetu za socijalni rad Sveučilišta u Ljubljani, na kojem je bila dekanica od 2015. do 2019. godine. Članica je istraživačke skupine na Fakultetu društvenih znanosti. Predaje kolegije o rodu i nasilju, režimima skrbi i društvenim pokretima. Njezini su glavni istraživački interes siromaštvo, društvena nejednakost, socijalna država i rod, a nedavno je provela istraživanje o siromaštву žena u starosti. Osobito je zanima istraživanje rodnog jaza u mirovinama iz perspektive životnog tijeka. Koordinirala je nekoliko međunarodnih projekata o siromaštvu i ženama.

Od 2004. do 2010. bila je neovisna nacionalna stručnjakinja za siromaštvo i socijalnu isključenost u Općoj upravi za zapošljavanje i socijalnu uključenost Europske komisije te koordinatorica radne skupine 'Feminizam i povijest socijalnog rada' u tematskoj mreži europskog projekta Athena 3, koji je koordiniralo sveučilište u Utrechtu (2006. – 2009). Objavljivala je o rodu i siromaštvo. Neke nedavne publikacije uključuju: članak *Siromaštvo starijih žena u Sloveniji*, objavljen u *Reviiji za socijalnu politiku* (2019.), poglavlje *Perspektiva životnog tijeka u analizi siromaštva starijih žena*, objavljeno u zborniku 'Osobno je političko: Kritičke teorije svakodnevnog života' (2018.).

NASILJE I SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE U SVIJETU RADA

POZADINA

- Gotovo polovina žena širom svijeta iskusila je seksualno uzinemiravanje na poslu. Prema statističkim podacima, jedna od šest radnica u Europi bila je izložena neželjenoj pažnji seksualne prirode i spolnom zlostavljanju (Eurofound).
- Prema istraživanju agencije FRA 'Nasilje nad ženama' (2014.) 55 posto žena u Europskoj uniji bilo je izloženo seksualnom uzinemiravanju. Nadalje, 32 posto žrtava izjavilo je da je počinitelj bio njima nadređena osoba, kolega ili klijent. Naposlijetu, jedna od deset žena doživjela je seksualno uzinemiravanje ili uhođenje putem novih tehnologija.
- Nasilje i uzinemiravanje, kod **žrtava** stvaraju osjećaj preopterećenosti poslom, vremenskim ograničenjima i nametnutim rokovima. Također uzrokuju lošu ravnotežu osobnog i poslovног života, narušenost produktivnosti i radne učinkovitosti, sukobe i stres. Žrtve nasilja i uzinemiravanja sklonije su ranijem odlasku u mirovinu.
- **Zakoni** usvojeni za suzbijanje nasilja i uzinemiravanja različiti su širom Europe. Kako bi se kod poslodavaca i radnika podigla svijest o njihovim obvezama i pravima, većina se zemalja s nasiljem i uzinemiravanjem suočava primjenom zakona o jednakom postupanju ili općim zakonima o radu, a ne posebnim zakonima o zaštiti na radu (OSH). Osim zakonodavstvom, većina tvrtki u Europskoj uniji uzinemiravanjem se bavi kroz usvajanje **neformalnih procedura**, protokola, smjernica, objavljivanjem sudskih presuda i potpisivanjem kolektivnih ugovora za privatni i javni sektor.
- **Općenita osviještenost javnosti** igra važnu ulogu u razinama rasprostranjenosti nasilja i uzinemiravanja. Ipak, nijedno državno izvješće unutar EU-a ne govori o visokoj razini svijesti u kombinaciji s niskom rasprostranjenosću uzinemiravanja. Nasilje i uzinemiravanje na radnom mjestu pod snažnim su utjecajem **sociokulturnih normi**, posebice u pogledu tolerancije prema određenim ponašanjima, što otežava usporedbu podataka među različitim zemljama.
- Neprjavljivanje nasilja zajednički je problem u većini zemalja. Mnogi ljudi izloženi nasilju i uzinemiravanju zbog ograničenih izgleda za uspjeh ne poduzimaju pravne mjere. Slično tome, zbog ograničenog opsega za intervenciju u pitanjima vezanim za radna mjesta i zbog rizika od odmazde, broj prijava upućenih vladinim tijelima za jednakost također je vrlo malen.
- Iako već postoje neke inicijative za stvaranje usporedivih **pokazatelja** (npr. indikatori identificirani tijekom irskog i nizozemskog predsjedništva), važno je na razini EU-a otvoriti dijalog o potrebi

standardiziranja pristupa i kombiniranja postupaka koji se odnose na borbu protiv nasilja, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući elektroničko nasilje.

- Nova **Konvencija i preporuka ILO-a za sprječavanje nasilja i uznemiravanja u svjetu rada** važan je korak ka izgradnji globalne odgovornosti za nasilje, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje koji često imaju vrlo jaku rodnu dimenziju. Naime, zbog nejednakih odnosa moći i utjecaja kulturnih/društvenih normi žene su njima nesrazmjerne više pogodjene.



HELGE HOEL profesor je emeritus na Sveučilištu u Manchesteru i priznati međunarodni stručnjak koji se bavi zlostavljanjem i uznemiravanjem na radnom mjestu, te je proveo nekoliko utjecajnih studija vezanih za ta pitanja. Napisao je i surađivao na velikom broju knjiga, članaka i izvještaja u području zlostavljanja, nasilja i uznemiravanja, uključujući radove po narudžbi Međunarodne organizacije rada (ILO), Europske zaklade za životne i radne uvjete i Europskog parlamenta. Bivši je ravnatelj istraživačkog centra za pravednost na poslu siveučilišta u Manchesteru (FairWRC), koji je sada integriran u Institut za rad i ravnopravnost (WEI). Osnivački je član Međunarodne udruge za maltretiranje i uznemiravanje na radnom mjestu (IAWBH). Trenutno predstavlja Veliku Britaniju u panelu za osmišljavanje novog globalnog standarda o različitosti i uključivosti za Međunarodnu organizaciju za standardizaciju (ISO).



VALENTINA BEGHINI pravnica je po struci, s doktoratom iz europskih i komparativnih pravnih studija i s više od 10 godina radnog iskustva na nacionalnoj i međunarodnoj razini – uključujući vladine agencije, UN, nevladine organizacije i privatni sektor u Europi, jugoistočnoj Aziji i subsaharskoj Africi. Intenzivno se bavila temeljnim načelima i pravima u radu, međunarodnim radnim standardima, rodnom ravnopravnosću i pravima djece. Trenutno radi kao viša tehnička službenica u podružnici za rod, ravnopravnost i različitost te HIV/AIDS i svijet rada (GED/ILOAIDS) Međunarodne organizacije rada (ILO) u Ženevi, gdje koordinira rad na promicanju ratifikacije i provedbi ILO-ve Konvencije o nasilju i uznemiravanju, 2019. (br. 190), i popratne preporuke. Jedna je od tri autorice najnovijeg izvještaja ILO-a o ravnopravnosti spolova 'Kvantni skok za ravnopravnost spolova (A Quantum Leap for Gender Equality)'.



JACKIE JONES u svibnju 2019. izabrana je kao jedna od četiri zastupnika koji u Europskom parlamentu predstavljaju Wales. Članica je pravnih odbora, odbora za prava žena i ravnopravnost spolova, te odbora za promet i turizam. Promicanje rodne ravnopravnosti i ženskih prava temelj je njezine karijere. Do prosinca 2018. bila je profesorica feminističkih pravnih studija na Sveučilištu Zapadne Engleske u Bristolu. Od kraja 90-ih istraživala je i pisala o ljudskim pravima i jednakostima, posebno ženskim pravima, kasnije se fokusirajući na nasilje nad ženama i djevojčicama.



MARINA MONACO radi u ETUC-u kao savjetnica za socijalnu politiku, socijalnu zaštitu i rodnu ravnopravnost. Prije pozicije savjetnice, bila je zaposlena kao voditeljica projekata u ETUC-u od 2011. godine radeći na uspostavljanju, razvoju i koordinaciji projekata koje finančira Europska Komisija iz područja rada (društveno odgovorno poslovanje, Socijalno poslovanje i socijalna ekonomija, Transnacionalno predstavništvo radnika itd.). Gospođa Monaco radila je kao istraživačica i voditeljica projekata u nekoliko institucija i agencija, poput SDA - Agencije za društveni razvoj i Europskog sindikalnog instituta za istraživanje usredotočene, između ostalog, na istraživanju i praćenju nacionalnog i EU zakonodavstva. Radila je kao stažist i u Europskoj komisiji. Gospođa Monaco je diplomirala pravo na Sveučilištu u Bogni, magistrirala iz radnih znanosti na Sveučilištu u Milatu / Sveučilište u Bremenu, te magistrirala je poslovnu administraciju na Bolonjskoj poslovnoj školi.



DUBRAVKA ŠIMONOVIC u lipnju 2015. imenovana je posebnom izvjestiteljicom Ujedinjenih naroda o nasilju nad ženama, njegovim uzrocima i posljedicama, od strane Vijeća za ljudska prava UN-a. Između 2002. i 2014. gospođa Šimonović bila je članica odbora CEDAW kojim je predsjedala u 2007. i 2008., kojeg je bila izvjestiteljica za praćenje od 2009. do 2011. te čijom je Radnom skupinom za neobavezni protokol predsjedala u 2011. godini. Nekoliko je godina vodila Odjel za ljudska prava pri Ministarstvu vanjskih poslova Republike Hrvatske te bila imenovana opunomoćenicom Stalne misije Hrvatske pri Ujedinjenim narodima u New Yorku. Bila je i veleposlanica pri OESC-u i Ujedinjenim narodima u Beču u Austriji. Predsjedala je UN-ovom Komisijom za status žena između 2001. do 2002. godine, a radila je i kao članica Savjetodavnog odbora UNIFEM-a. Na regionalnoj razini bila je predsjedateljica i potpredsjednica Radne skupine Vijeća Europe za suzbijanje nasilja nad ženama, uključujući nasilje u obitelji 2006. i 2007. godine. Između 2008. i 2010. supredsjedala je Ad hoc odborom (CAHVIO) koji je razrađivao Konvenciju o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji. Gospođa Šimonović doktorirala je obiteljsko pravo na Sveučilištu u Zagrebu. Autorica je nekoliko knjiga i članaka o ženskim pravima i nasilju nad ženama.



ANNE DANKERT je savjetnica za dostojanstveni rad u CNV Internationaal, Nacionalnoj konfederaciji kršćanskih sindikata u Nizozemskoj. CNV Internationaal radi sa sindikatima na globalnoj razini te doprinosi dostojanstvenom radu zemalja u razvoju, uključujući Latinsku Ameriku, Afriku i Aziju. Gospođa Dankert zalaže se za bolja radna prava i standarde na nacionalnoj i međunarodnoj razini u skladu s temeljnim konvencijama ILO-a i ciljevima održivog razvoja. Članica je Upravnog odbora za strateško partnerstvo s FairWearFoundattion i Ministarstva vanjskih poslova, gdje promiče dostojanstven rad u globalnim lancima opskrbe, posebice u tekstilnom i odjevnom sektoru. Prije nego što se pridružila CNV Internationaal, radila je kao viša savjetnica za međunarodna pitanja politike u nizozemskoj organizaciji AidsFonds, gdje se zalagala za ljudska prava i bolji pristup lijekovima za ljudе u potrebi. Gospođa Dankert je karijeru započela kao savjetnica za politiku u Europskom parlamentu radeći za Nizozemsku laburističku stranku, koja je dio Socijaldemokratske stranke u Europskom parlamentu.



IRENA MOOZOVÁ direktorica za ravnopravnost i građanstvo u odjelu za pravosuđe (DG JUST)Europske komisije. Gospođa Moozová pri-družila se Komisiji 2006. kao voditeljica predstavnštva Europske unije u Pragu. Između svibnja 2010. i travnja 2017. upravljala je jedinicom zaduženom za potporu predstavnštvu Komisije, u Općoj upravi za komunikacije (DG COMM). Od 1991. do 2006. radila je u Ministarstvu vanjskih poslova Češke i Slovačke. U Republici Češkoj radila je na raznim rukovodećim pozicijama, poput voditeljice Odjela za unutarnju upravu (1993. - 1995.), zamjenice direktorica Odjela za ljudska prava (1999.-2000.), kao i koordinatorice tima na Samitu NATO-a (2002). Obavljala je dužnost zamjenice češkog veleposlanika u Madridu (1995.-1998.), zamjenice veleposlanika Češke Republike pri OESE-u u Beču (2000.-2004.) i stalne predstavnice Češke Republike pri UNESCO-u u Parizu (2004.-2006.). Gospođa Moozová je diplomirala na Pravnom fakultetu Sveučilišta Charles u Pragu i završila postdiplomski studij na Diplomatskoj akademiji u Madridu.

'THE CONTENT OF THIS PUBLICATION REPRESENTS THE VIEWS OF THE AUTHOR ONLY AND IS HIS SOLE RESPONSIBILITY. THE EUROPEAN COMMISSION DOES NOT ACCEPT ANY RESPONSIBILITY FOR USE THAT MAY BE MADE OF THE INFORMATION IT CONTAINS.'