

CURRENT SITUATION AND CONSEQUENCES OF THE COVID - 19 PANDEMIC ON GENDER EQUALITY

AKTUALNO STANJE I POSLJEDICE PANDEMIJE BOLESTI COVID - 19 NA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

BORZAN, Željka & IVANKOVIĆ, Darija

Abstract: *The paper analyzes the current state of gender equality in private and public life. Despite numerous regulations of international law and the EU's *acquis communautaire* aimed at ensuring gender equality, it is evident that no EU country (except Sweden) has met the Europe 2020 goal of gender equality. The results of the research indicate the need for further efforts of public policies in the fight against reducing the gender gap in all segments of social and public life.*

Key words: *gender equality, female employment, COVID-19, public policies measures*

Sažetak: *U radu se analizira trenutno stanje ravnopravnosti spolova u privatnom i javnom životu. Unatoč brojnim propisima međunarodnog prava i pravne stečevine EU s ciljem osiguranja jamstva ravnopravnosti spolova, evidentna je činjenica da niti jedna država EU (osim Švedske) nije ispunila cilj strategije Europa 2020 u pogledu jednakosti spolova. Rezultati istraživanja ukazuju na potrebu daljnjih napora javnih politika u borbi protiv smanjivanja jaza između spolova u svim segmentima društvenog i javnog života.*

Ključne riječi: *ravnopravnost spolova, zaposlenost žena, COVID-19, mjere javnih politika*



Authors' data: Borzan, Željka, v. pred. dr. sc., Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, Županijska 50, Vukovar, zeljka.borzan@vevu.hr; Ivanković, Darija, v. pred. mr. sc., Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, Županijska 50, Vukovar, darija.ivankovic@vevu.hr

1. Uvod

Ravnopravnost spolova predstavlja globalno uočen problem te je diljem svijeta postavljen zajednički cilj s poboljšanjem položaja žena. Unatoč postojanju brojnih propisa međunarodnog prava te pravne stečevine EU evidentna je činjenica da niti jedina država (osim Švedske) nije ispunila cilj strategije Europa 2020 u pogledu ravnopravnosti spolova. Posljedice pandemije javljaju se u obliku socijalnih, društvenih i ekonomskih disbalansa s dugoročno negativnim učinkom na rodnu ravnopravnost i dosadašnji ostvareni napredak. U radu se analizira aktualno stanje ravnopravnosti spolova i posljedice koje je izazvala pandemija na društveni i javni život te produblјivanja jaza između spolova.

2. Aktualno stanje ravnopravnosti spolova

Prema indeksu Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) za 2021. godinu (podaci za 2019.godinu) rezultati ukazuju na dugački put prema rodnoj ravnopravnosti. Najnoviji podaci ravnopravnosti spolova za EU iznose 68 bodova od 100 mogućih te se RH ima 57,9 bodova i nalazi se na 20. mjestu. Iako je u odnosu na prethodnu godinu ostvareno poboljšanje od 0,6 bodova, pandemija je uzrokovala dodatno pogoršanje. [1] Evidentno je poboljšanje glede ravnopravnosti spolova, ali je napredak spor i dugotrajan. Osnove poteškoće odnose se na usklađivanju privatnog i poslovnog života i tradicijsko kulturnih normi vezanih za ženski spol. U pogledu zapošljavanja, žene se suočavaju s prekidima u karijeri, skraćenim radnim vremenom, neredovitim, privremenim i slabo plaćenim poslovima, nedovoljna zastupljenost na vodećim položajima i nadzornim poslovima te jaz u plaćama. Trenutno stanje u EU ukazuje da je prosječna ženska bruto plaća po satu 16% niža od onih kod muškaraca. Diskriminacija žena pri ulasku na tržište rada očituje se na dvije diskriminacije/neravnopravnosti:

1. Vertikalna diskriminacija podrazumijeva sudjelovanje žena na dnu organizacijske hijerarhije što nosi sa sobom i niže plaće. Fenomen poznat kao „stakleni strop“ nosi rodnu neravnopravnost među visokoobrazovanim ženama koje se nastoje izboriti za napredovanje u karijeri, posebice u sektorima obrazovanja i zdravstva u kojima čine većinu radne snage, ali su nedovoljno zastupljene na razini upravljanja;

2. Horizontalna diskriminacija podrazumijeva tradicionalno podjelu uloga žena kao skrbnica i domaćica što se prenosi i na tržište rada, slabo plaćeni poslovi i poslovi s nepunim radnim vremenom (briga o djeci, briga o starijim osobama, poslovi podučavanja i njege). [2]

Prema podacima Eurostata, razlika u plaćama između muškaraca i žena u EU 2020. godine bila je prosječno niža 13% u žena te 14,1% niža u europodručju (EA-19). Analizirajući sve države članice, razlika u plaćama između muškaraca i žena, varirala je 21,6% s razlikama između država, od 0,7% u Luksemburgu do 22,3% u Latviji, RH 11,2%, kao i Švedska. Činjenica je da je rodni jaz mnogo manji kod mlađe

generacije s tendencijom povećavanja rodnog jaza s godinama, što je rezultat prekida u karijeri koje mnoge žene imaju tijekom svog radnog vijeka. Analizirajući specifične djelatnosti, za razliku od gospodarstva u cjelini, najveći rodni jaz prisutan je u financijskim i osiguravajućim djelatnostima. Tako je 2020. godine zabilježen jaz od 6,4% u Belgiji do 38,9% u Češkoj u financijskim i osiguravajućim djelatnostima (u RH je 24,7%) do gospodarstva u cjelini gdje je varirao od 7,4% u Sloveniji do 23,1% u Latviji (u RH 12,8%). Rodni je jaz veći u privatnom nego u javnom sektoru. Javni sektor podliježe načelu transparentnosti te se jednako odnosi na muškarce i žene. Rodni jaz u privatnom sektoru u plaćama varirao je od 8,5% u Belgiji do 22,6% u Njemačkoj (RH 15,6%) te u javnom sektoru od – 0,6% u Poljskoj do 18,4% u Latviji (RH 12,4%). [3] Gledajući političku zastupljenost u EU parlamentu 39,1% je žena i 60,9% muškaraca. Čak je u 10 država EU dvije trećine zastupnika muškog roda, u Rumunjskoj 84,8% te 100% na Cipru. S druge strane u Europskoj komisiji je ostvarena rodna ravnopravnost s 13 žena i 14 muškaraca. [4]

Akcijskim planom za provedbu Strategije razvoja poduzetništva žena u RH oblikovan je niz mjera s međuresornim skupinama za provedbu niza mjera i aktivnosti glede ravnopravnosti spolova prema vrijednostima indeksa razvijenosti u RH. [5]

3. Pravni propisi

Godine 1995. donesena je Pekinška deklaracija UN-a (Beijing Platform for Action – Bpfa) koju je potpisalo 189 država s ciljem poboljšanja položaja žena. Pekinška deklaracija obuhvaća lepezu različitih područja u pogledu ravnopravnosti spolova (ekonomija, obrazovanje, zdravlje, nasilje nad ženama, donošenje odluka i dr.). Pravna stečevina EU u pogledu ravnopravnosti spolova obuhvaća brojne direktive EU, a rodna ravnopravnost jedno je od temeljnih prava i zajednička vrijednost Europske unije.

Republika Hrvatska donijela je brojne Zakone i Akcijske planove u skladu s pravnom stečevinom EU s ciljem ostvarivanja rodne ravnopravnosti, olakšavanja ženama ulazak na tržište rada i jednakost u plaćama. Posebna pažnja posvećuje se sprječavanju nasilja nad ženama. U tijeku je prijedlog direktive na razini EU za borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, koja uključuje kriminalizaciju zlostavljača, zlostavljanje putem interneta, poboljšani pristup pravosuđu, pružanje specijalizirane pomoći žrtvama nasilja te posebne potpore ugroženim skupinama, što je posebno detektirano kao problem tijekom pandemije. [6]

4. Utjecaj pandemije na ravnopravnost spolova

Pandemija izazvana koronavirusom utjecala je i na muškarce i žene te na zdravstveni, društveni i ekonomski život. Posebno je utjecao na porast nasilja nad ženama i nedostupnost specijalizirane pomoći u borbi protiv nasilja nad ženama. S druge strane, žene su tradicionalno vezane za domaćinstvo i skrb o djeci, ali su i vezane za

određene djelatnosti tipične za ženski spol, kao što su djelatnost skrbi, prodaje, obrazovanja, administracije i drugo. Podaci ukazuju da je u sektoru njege od 49 milijuna radnika, čak 76% žena, u pomoći kućanstvu 95% je žena, 93% žena u skrbi za djecu i pomoći učiteljima, 86% radnica za osobnu njegu u zdravstvenim službama te 82% blagajnica. [7]

Pandemija je povećala opseg neplaćenih poslova kao što je povećana skrb za domaćinstvo te starije i nemoćne te brigu između privatnih i poslovnih obaveza, pogotovo za žene koje imaju mlađu djecu, posebno u vezi školovanja od kuće. Indeks Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) za 2021. ukazuje da su posebno rodno osjetljivi bili sektori djelatnosti kao što su zdravstvo i skrb, usluge podrške žrtvama, obrazovanje i maloprodaja hrane. Također je povratak na tržište rada bilo lakši za muškarce u odnosu na žene (1,4 milijuna muškaraca i 0,7 milijuna žena).

5. Zaključak

Rodna ravnopravnost jedno je od temeljnih ciljeva Europske unije i Republike Hrvatske. Međunarodne konvencije i pravna stečevina EU te hrvatska pravna regulativa propisuju rodnu ravnopravnost koja još uvijek nije ostvarena. Zabrinjavajuća je nejednakost u plaćama (14,1% u plaćama i 29,5% u mirovinama), posebno između privatnog i javnog sektora, zaposlenost žena u tradicionalno „ženskim“ zanimanjima te balansiranje između privatnih i poslovnih obaveza. Veća rodna neravnopravnost posebno je istaknuta u privatnom sektoru, budući da je javni sektor uređen na transparentan način.

Također, u EU parlamentu je svega 39,1% žena i 60,9% muškaraca, dok je, s druge strane, u Europskoj komisiji ostvarena rodna ravnopravnost (13 žena i 14 muškaraca). Pandemija je posebno ukazala na povećani broj slučajeva nasilja nad ženama u obitelji, ali i zlostavljanje putem interneta. Kao jedna od mjera je omogućavanje očinskog porodičnog, sankcioniranja poduzeća koja ne poštuju zakonsku regulativu te sveobuhvatno zakonodavstvo nad nasiljem nad ženama. U cilju izjednačavanja rodne ravnopravnosti i smanjivanja jaza između spolova, nacionalne države osiguravaju povoljna financijska sredstva za ulazak u žensko poduzetništvo.

Rezultati istraživanja sugeriraju pojačan napor oko javnih politika osiguranja rodne ravnopravnosti u svim segmentima javnog, društvenog i ekonomskog života.

6. Literatura

- [1] *Gender Equality Indeks 2021* (2021). European Institute for Gender Equality, str. 13, ISBN 978-92-9482-941-2 Dostupno na: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health> Pristup: 10.03.2022.
- [2] *Gender inequalities in care and consequences for the labour market* (2021). European Institute for Gender Equality, str. 1-117, ISBN 978-92-9482-666-4 Dostupno na: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health> Pristup: 10.03.2022.
- [3] *Gender pay gap statistics*, Eurostat (2021) Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highest_gender_pay_gap_in_financial_and_insurance_activities Pristup: 15.03.2022.
- [4] *Statistical brief: Gender balance in politics 2021*, European Institute for Gender Equality, (2022) ISBN 978-92-9482-991-7 Dostupno na: <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-politics-2021> Pristup 23.03.2022.
- [5] *Akcijski plano za provedbu Strategije razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj od 2014-2020* (2014), Vlada RH, Ministarstvo poduzetništva i obrta Dostupno na: https://mingor.gov.hr/UserDocsImages/ARHIVA%20DOKUMENATA/Akcijski_plan_provedbe_Strategije_razvoja_poduzetnistva_zena_RH12117.pdf Pristup: 1.6.2022.
- [6] *Europska komisija, Pravila na razini EU-a za borbu protiv nasilja nad ženama* (2022), Dostupno na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hr/IP_22_1533 Pristup: 20.03.2022.
- [7] *Europski parlament, Utjecaj pandemije koronavirusa na žene (infografika)*, (2021). Dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20210225STO98702/utjecaj-pandemije-koronavirusa-na-zene-infografika> Pristup: 10.03.2022.