

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A nemek közötti digitális szakadék**(feltárási vélemény az Európai Parlament felkérésére)**

(2018/C 440/06)

Előadó: **Giulia BARBUCCI**

Feltárási vélemény az Európai Parlament felkérésére	2018.4.19-i levél
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Illetékes szekció:	„Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2018.7.19.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2018.9.19.
Plenáris ülés száma:	537.
A szavazás eredménye:	176/2/6
(mellette/ellene/tartózkodott)	

1. Következtetések és ajánlások

1.1. A nemek közötti digitális szakadék többféle okra vezethető vissza, és ezért az intézkedéseknek is különböző területekre kell irányulniuk: a gyermekkortól a felnőttkorig tartó időszakot átfogó oktatási rendszerre, a munkaerőpiacra, a munka és a magánélet közötti egyensúlyra, a közszolgáltatásokra és általában a digitális szakadéokra. Ajánlatos olyan **multidiszciplináris megközelítést** alkalmazni, amely az innováció különböző (technológiai, társadalmi, kulturális stb.) vonatkozásait egyesíti.

1.2. A nemek közötti digitális szakadék nem csupán technológiai kérdés: gazdasági, szociális és kulturális probléma is egyben, amelyet többszintű, holisztikus politikákkal kell kezelni, hogy a nemek közötti egyenlőtlenséget annak legmélyebb társadalmi és kulturális gyökereinél tudjuk megragadni.

1.3. Fontos fellépni a **TTMM területén tevékenykedő nők** számának növelése érdekében, mivel ez más ágazatokban, illetve a gazdaság és a társadalom egészében is javíthatja a körülményeket. Rendkívül fontos ugyanakkor annak felismerése is, hogy a digitális korban minden ágazatban nő az ikt-vel kapcsolatos oktatásnak, valamint a horizontális, a vállalkozói, a digitális és a **humán készségeknek** a jelentősége. (A humán készségek közé sorolhatjuk az empátiát, a kreativitást és az összetett problémamegoldást.) Alapvető jelentősége lesz az interdiszciplináris oktatásnak és az emberközpontú készségskáláknak is, ezért az oktatási rendszerben figyelembe kell venni ezeket a szempontokat.

1.4. Annak érdekében, hogy a gyökereinél kezelhessük a nemek közötti digitális szakadék problémáját, elengedhetetlen a digitális jártasság és oktatás mindenki számára való biztosítása, kiemelt hangsúlyt helyezve a lányokra. A sztereotípiák leküzdéséhez elsődleges fontosságú, hogy több női digitális **példaképpel** szolgáljunk.

1.5. Ösztönözni kell a nők technikai jellegű és magas szintű munkakörökben való jelenlétét. Ezt az oktatási és szakmai korlátok és sztereotípiák leküzdésével, valamint az egész életen át tartó digitális tanulás garantálásával érhetjük el, mivel így megelőzhető a nők kirekesztése a munkaerőpiacról.

1.6. A tanárok és oktatók számára biztosítani kell a megfelelő eszközöket az ikt alkalmazásához a tanítás minden szintjén, előmozdítva ezzel a demokráciát és azt, hogy az oktatási és képzési rendszerek inkluzívabbá és személyre szabottabbá váljanak.

1.7. A szegénység feminizációjához vezető spirál megelőzése érdekében garantálni kell a tisztességes munkafeltételeket és a szociális védelemhez való hozzáférést ⁽¹⁾. Ez különösen igaz az úgynevezett „hagnigazdaságban” ⁽²⁾. E tekintetben alapvető szerepet játszik a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás.

1.8. A nők ikt-fejlesztői munkakörökben való jelenléte segíthet annak a nemen alapuló elfogultságnak a leküzdésében, amely az adott technológiák kialakítása során azokba beépülhet.

1.9. Támogatni kell a női vállalkozókat oly módon, hogy felszámoljuk a nők önfoglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek útjában álló akadályokat, és javítjuk a szociális védelmi intézkedések minőségét, illetve az ilyen intézkedésekhez való hozzáférést ⁽³⁾.

1.10. Az intelligens munkaszervezést és a távmunkát nyomon kell követni, hogy el lehessen kerülni a gondozás, a munka és a magánélet közötti határok összemosódásának kockázatát.

1.11. Fontos növelni a **fogyatékossgal élő nők** munkaerőpiaci részvételét, a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UNCPRD) ⁽⁴⁾ végrehajtása révén.

1.12. A közsféra digitális átállása egyszerű lehetőséget kínál a nők munkaerőpiaci részvételének megkönnyítésére és a gondozási feladatokat ellátó nők megsegítésére, de arra is, hogy leküzdjük a bürokráciával és a közszolgáltatásokhoz való hozzáféréssel kapcsolatos akadályokat.

1.13. Fontos a **nemi sztereotípiák** kezelése: ezt a problémát minden szakpolitikában, minden területen figyelembe kell venni, és a legmélyebb társadalmi és kulturális gyökereinél kell megragadni.

1.14. Az **internetes megfélemlítés** jelenti az egyik legfontosabb olyan akadályt, amellyel a nők az online tevékenységek során és a közösségi hálókon szembesülnek. A nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló **isztambuli egyezményt** ratifikálni és alkalmazni kell.

1.15. Valamennyi nemzeti, európai és nemzetközi szintű politikának figyelembe kell vennie a digitális területen a nőkkel szemben alkalmazott diszkriminációt, amely általánosságban a gazdaságra és a társadalomra is negatívan hat.

1.16. A közpolitikák kialakításakor figyelembe kell venni a nemi dimenziót (érvényesíteni kell a nemek közötti egyenlőséget). Ehhez hasznos eszköz lehet a **nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezés és a nemek közötti egyenlőség szempontjából történő vizsgálat**.

1.17. Az EGSZB arra biztatja az Európai Bizottságot, hogy erősítse meg a **„Nők a digitalizációban” munkacsoportot** és a **„Digital4Her”** kezdeményezést. Fontos, hogy létrehozzuk és fejlesszük a digitális területen dolgozó nők európai hálózatait, melyek EU-szerte előmozdítják a lányok és a nők digitális tanulmányokban való részvételét és digitális pályákon való jelenlétét.

1.18. Az Európai Bizottságnak ajánlania kellene, hogy az uniós országok a helyzet nyomon követése érdekében szabjanak meg nemzeti célértékeket és mutatókat (éves eredménytábla). Mérti kell a helyzet javulását és romlását, többek között az EIGE által végzett kutatások segítségével. Az **európai szemeszter** folyamatában ezzel a területtel kapcsolatos **országspecifikus ajánlásokat** lehetne megfogalmazni a tagállamok számára.

⁽¹⁾ SOC/581 – EGSZB-velemény a szociális védelemhez való hozzáféréstről (lásd e Hivatalos Lap 135. oldalán).

⁽²⁾ The Social Protection of Workers in the Platform Economy, Európai Parlament, 2017. 12. 07.

⁽³⁾ HL C 173., 2017.5.31., 45. o.

⁽⁴⁾ EGSZB-velemény a fogyatékossgal élő nők helyzetéről (HL C 367., 2018.10.10., 20. o.).

1.19. A megfelelő szintű szociális partnerek arra törekednek, hogy a nemek közötti digitális szakadék felszámolása érdekében előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget az oktatásban és a munkaerőpiacon. Ebben kulcsszerep is hárul rájuk. Különösen a kollektív tárgyalások szerepe kritikus jelentőségű az egész életen át tartó tanulást és a munkaerőpiacot érintő kérdésekben, ha a nemi szerepek kezeléséről, a nők döntéshozatalban és különféle szervezetekben való szerepvállalásának előmozdításáról, a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatásáról és a nemek közötti bérszakadék kezeléséről van szó ⁽⁵⁾.

1.20. Az EGSZB ajánlja, hogy az Európai Parlament támogassa ezeket az ajánlásokat a következő európai parlamenti jogalkotási ciklusban, mivel a téma alapvetően fontos Európa jövőbeli fejlődése szempontjából.

2. Bevezetés

2.1. A nemek közötti egyenlőség hiánya

2.1.1. Az Európai Bizottság politikai prioritásairól szóló, az Európai Parlamenthez intézett beszédében Jean-Claude Juncker kijelentette, hogy az Európai Unióban nem kerülhet sor **megkülönböztetésre**, és ezzel az Európai Bizottság munkájának tíz politikai prioritása közé emelte az igazságszolgáltatás és az alapvető jogok területét. A **nemek közötti egyenlőség** ennek a területnek a része, noha az Alapjogi Charta már fontos szerepet játszik ebben, és úgy rendelkezik, hogy „[a] nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell” ⁽⁶⁾. Mariya Gabriel digitális gazdaságért és társadalomért felelős európai biztos nemrégiben ismertette azokat a fellépéseket, melyek a nők digitális gazdaságban való részvételének megkönnyítését szolgáló stratégiája részét képezik. Ezért gondoskodnunk kell az informatikai cégek által aláírt **Digital4Her** nyilatkozat nyomán követéséről, így biztosítva egy inkluzív és a nemek között kiegyensúlyozott munkakultúrát és -környezetet.

2.1.2. A nőkkel szemben továbbra is megkülönböztetést alkalmaznak a munkaerőpiacon és általában a társadalomban. A **nemek közötti egyenlőség mutatója** – amely a munka, az idő, a pénz, a tudás, a hatalom, az erőszak és az egészség területén fennálló egyenlőtlenséget méri – arról tanúskodik, hogy ezeken a területeken lassú a haladás: a mutató értéke a 2005-ös 62 pontról 2012-ben 65 pontra, majd 2017-ben 66,2 pontra emelkedett ⁽⁷⁾. A megkülönböztetés többféle okra vezethető vissza. A szóban forgó megkülönböztetésből származó egyensúlyhiányok leküzdése érdekében a **szociális jogok európai pillérének** első fejezete az esélyegyenlőséggel és a munkaerőpiaci hozzáféréssel foglalkozik, elismerve, hogy a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség azok a területek, amelyeken gyakoribb a diszkrimináció.

2.1.3. A **nemek közötti digitális szakadék** az egyenlőtlenség egyik – a nőket sújtó megkülönböztetésben gyökerező – formája, amely alighanem elviselhetetlen akadályt gördít a nők európai és globális szintű részvételének útjába. Lelassítja a növekedést a jövőbeli – digitalizáció jellemezte – európai gazdaságban. Napjainkban a férfiak 68 %-a, a nőknek pedig 62 %-a használ rendszeresen személyi számítógépet és internetet, a férfiak 33 %-a, a nőknek pedig 18 %-a telepít szoftvereket a készülékeire, és a férfiak 47 %-a, a nőknek pedig 35 %-a vesz igénybe internetes banki szolgáltatásokat ⁽⁸⁾. Ezen túlmenően, annak ellenére, hogy az összes diplomás több mint fele nő, a nők továbbra is alulreprezentáltak a tudományos pályákon és az ikt (információs és kommunikációs technológia) terén: az ágazatban dolgozók egyharmadát alkotják, a konkrét munkaköröktől függően eltérő százalékarányokkal (a szoftverfejlesztők 8 %-a, az alacsonyabb beosztású IT-operátorok 54 %-a nő). E vélemény célja, hogy ajánlásokat és javaslatokat fogalmazzon meg **az oktatási rendszerben és a munkaerőpiacon tapasztalható egyensúlyhiányok leküzdése érdekében**.

2.1.4. A nők az **internetes megfélemlítés** miatt is több nehézségbe ütköznek az online térben: az **online zaklatás** célpontjai sokkal gyakrabban lányok (az EIGE adatai szerint a nők 51 %-a szembesül online zaklatással, míg a férfiaknál ez az arány 42 %) ⁽⁹⁾. A nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló **isztambuli egyezményt** ratifikálni és alkalmazni kell.

⁽⁵⁾ „A Toolkit for Gender Equality in Practice” [A nemek közötti egyenlőség gyakorlati eszköztára], a szerzők a következő európai szociális partnerek: az ETUC, a BusinessEurope, a CEEP és az UEAPME.

⁽⁶⁾ III. fejezet, 23. cikk.

⁽⁷⁾ EIGE, a nemek közötti egyenlőség mutatójáról szóló 2017-es jelentés.

⁽⁸⁾ Lásd az Európai Parlament 2018. április 17-i állásfoglalását.

⁽⁹⁾ EIGE: Youth, digitalisation and gender equality: opportunities and risks of digital technologies for girls and boys [Ifjúság, digitalizáció és a nemek közötti egyenlőség: a digitális technológiákban rejlő lehetőségek és kockázatok a lányok és fiúk számára], 2018 (készülőben).

2.2. A digitalizáció és a digitális szakadék

2.2.1. A digitalizáció nem pusztán technológiai, hanem gazdasági, szociális, társadalmi és kulturális folyamat is.

2.2.2. Az Európai Bizottság egyik tanulmánya⁽¹⁰⁾ szerint a digitalizáció évente 415 milliárd euróval növelhetné az uniós GDP-t, és ha több nő dolgozna digitális munkakörökben, az EU GDP-je évente 16 milliárd euróval nőhetne. A vállalatok számára ugyanakkor nehézséget jelent, hogy ikt-szakembereket találjanak, ezért a digitális területen helye van a munkahelyteremtésnek és a jobb oktatásnak.

2.2.3. A digitális szakadék nemcsak az internetkapcsolathoz való korlátozott hozzáférést foglalja magában, hanem az ikt-eszközök használatához szükséges alapvető készségek hiányát is. A digitális szakadék egyik aspektusa a **nemek közötti digitális szakadék**. A Nemzetközi Távközlési Egyesület (ITU) 91 gazdaságra vonatkozó, nemek szerint bontott adatai szerint 2017-ben a nők esetében az internethasználat összességében 44,9 %-os, míg a férfiak esetében 50,9 %-os volt. Az Eurostat adatai szerint 2017-ben a nők 71 %-a fért hozzá az internethez, szemben a férfiak 74 %-ával, és a nőknek 49 %-a vett igénybe internetes banki szolgáltatásokat, szemben a férfiak 54 %-ával⁽¹¹⁾. Fontos, hogy a kérdést mind a munkaerőpiac oldaláról (a digitalizáció minden munkavállalót érinteni fog), mind pedig a felhasználók szempontjából (mindenki a technológia felhasználója) vizsgáljuk.

2.2.4. A digitális szakadék gyakran átfedésben van a megkülönböztetés más típusaival, például annak alapján, hogy az érintett valamely etnikai kisebbséghez tartozik, vidéki területen él, migráns, fogyatékossgal él, szegény stb. A technológia segíthet ezeknek az akadályoknak a leküzdésében, és mindenki számára befogadóbbá teheti a világot, de – ha ezt a folyamatot nem szociális szereplők mozgatják – hangsúlyosabbá is teheti az akadályokat.

2.2.5. A nemek közötti digitális szakadék gazdasági, szociális, társadalmi és kulturális probléma is egyben, amelyet többszintű, holisztikus politikákkal kell kezelni, mivel különben a nemek közötti egyenlőtlenség fokozódásához vezet. A nemek közötti egyenlőtlenséget minden szakpolitikában és minden területen figyelembe kell venni, és annak a legmélyrehatóbb társadalmi és kulturális gyökereit kell kezelni.

2.2.6. A digitalizációnak a készségigényekre gyakorolt minőségi hatása szintén érdekes a nemek közötti egyenlőség szempontjából, mivel a nők egyes munkakörökben jobban képviseltetik magukat, míg más munkakörökben alulreprezentáltak – ilyen többek között a TTMM (természettudományok, technológia, műszaki tudományok és matematika). Lépéseket kell tennünk annak érdekében, hogy a TTMM területén növeljük a nők számát.

2.2.7. Alapvető azonban annak elismerése is, hogy a digitális korban valamennyi ágazatban nő a humán készségek jelentősége: a mesterséges intelligenciának és a dolgok internetének fő jellemzője, hogy a gépek egyre értelmesebbek és intelligensebbek, és ennek eredményeképpen az emberi munkaerő csak akkor válik pótolhatatlanná, ha a tényleges humán készségekre alapozva versenyez, amilyen például a változáshoz való alkalmazkodás és az együttműködés képessége. Korunk társadalmában inkább a lányokat, mint a fiúkat tanítják empátiára, kreativitásra és összetett problémamegoldásra, és a lányokban jobban kifejlődnek ezek a készségek⁽¹²⁾. Ajánlatos multidiszciplináris megközelítést követni, amely az innováció különböző (technológiai, társadalmi, kulturális stb.) vonatkozásait egyesítve kísérli meg nemcsak azt, hogy fellépjen a digitalizáció kockázatai ellen, hanem azt is, hogy megragadja azokat a lehetőségeket, amelyek a nők számára a digitalizációban rejlenek.

2.2.8. Külön figyelmet kell fordítani a fogyatékossgal élőkre – és különösen a fogyatékos nőkre –, akiknek a helyzete „nemcsak a fogyatékossgal nélküli nők [...] helyzeténél [...] rosszabb”⁽¹³⁾. Ezért „[egyenlő] hozzáférést kell biztosítani a fogyatékossgal élő nők és lányok számára az ikt-eszközök különböző elemeihez és az információs társadalomhoz”⁽¹⁴⁾.

⁽¹⁰⁾ Vessela Karloukowska, DG-CNECT, „Nők a digitalizációban” munkacsoport, Európai Bizottság.

⁽¹¹⁾ Eurostat-adatok.

⁽¹²⁾ Martha Ochoa (UNi Global Union), „The path to genderless digitalisation” [Út a nemi vonatkozások nélküli digitalizáció felé].

⁽¹³⁾ EGSZB-vélemény a fogyatékossgal élő nők helyzetéről (HL C 367., 2018.10.10., 20. o.), 2.1. pont.

⁽¹⁴⁾ Uo., 5.3.6. pont.

3. A nemek közötti digitális szakadék az oktatási rendszerben

3.1. **Az oktatási rendszer** a legfontosabb olyan szakpolitikai terület, amellyel foglalkozni kell. 2011-hez képest csökkent azoknak a nőknek a száma, akik ikt-vel kapcsolatos felsőoktatásban vesznek részt⁽¹⁵⁾. Ezért a nők digitális jártasságának és készségeinek valamennyi szinten történő javítása alapvető ahhoz, hogy lehetővé tegyünk számukra a társadalom fejlődésében való aktív részvételt és a digitalizációból adódó lehetőségek kihasználását, és elkerülhető legyen a lemaradásuk. A fogyatékossgal élő nők számára biztosítani kell az inkluzív és jó minőségű oktatáshoz való jogot. A kulturális és nyelvi sztereotípiákat kezelni kell, különböző példaképeket biztosítva a lányok számára, különösen a médiaágazatban. Megjegyzendő továbbá, hogy **a tanításhoz és az iskolai foglalkozásokhoz is lehet ikt-eszközöket használni**.

3.2. Az **alapfokú oktatásban** kulcsfontosságú, hogy mindenki számára biztosítsuk a digitális jártasságot és oktatást annak érdekében, hogy a jövőben a férfiak és a nők képesek legyenek alkalmazkodni a gyorsan fejlődő technológiákhoz. Az OECD-országokban a 15 évesek tanulmányi előmenetelét mérő nemzetközi tanulói teljesítménymérés (PISA-felmérés) szerint legalább négyszer annyi fiú, mint lány szeretne a TTMM területén karriert építeni⁽¹⁶⁾. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete egyik tanulmánya szerint az EU-ban a tizenéves fiúk 3–15 %-a szeretne ikt-szakemberként dolgozni, de mindössze négy uniós tagállamban szeretne a tizenéves lányok 1–3 %-a ikt-szakemberként dolgozni. Ezenfelül, még ha a fiatalok digitális készségei a fiúkat és lányokat tekintve egyenlők is az EU-ban, a fiúk jobban bíznak saját digitális készségeikben: ismét a téves elképzelések és a nemi sztereotípiák problémájáról van szó⁽¹⁷⁾. „Az EGSZB emlékezteti a tagállamokat arra, hogy be kell ruházni a megkülönböztetésmentes és befogadó oktatási rendszerekbe”⁽¹⁸⁾.

3.3. Fontos, hogy a tanárokat megtanítsuk arra, miként alkalmazhatják az **ikt-t mint eszközt a tanításban**. Ha a gyökereinél akarjuk kezelni a nemek közötti digitális szakadék problémáját, elsősorban a lányokra kell összpontosítanunk, és elő kell mozdítanunk, hogy az oktatási és képzési rendszerek inkluzívabbá és személyre szabottabbá váljanak. A digitális eszközök hasznosak lehetnek a tanároknak és az oktatóknak nehezedő adminisztratív terhek csökkentésében is⁽¹⁹⁾.

3.4. **A középfokú és felsőfokú interdiszciplináris oktatásban** a lányok még mindig kevesebb TTMM-tárgyat választanak, mint a fiúk: az ikt területén diplomát szerzők kevesebb mint egyötöde nő⁽²⁰⁾. **Az interdiszciplináris oktatás és az emberközpontú humán készségek is nélkülözhetetlenek lesznek**.

3.5. Meg kell erősíteni a **duális képzést és a szakképzést**, és foglalkozni kell a lányok műszaki és munkahelyi képzéshez való hozzáféréseivel⁽²¹⁾.

4. A nemek közötti digitális szakadék a munkaerőpiacon

4.1. Ösztönözni kell a nők műszaki munkakörökben és magas szintű munkakörökben való jelenlétét, és ehhez fel kell számolni azokat az akadályokat és sztereotípiákat, melyekkel a nők az oktatásban és a szakmai előmenetel során szembesülnek. A nők fokozott jelenléte az ikt területén előnyös lehetne az ágazatnak, valamint az egész gazdaságnak és társadalomnak is.

⁽¹⁵⁾ „Women in the Digital Age” [Nők a digitális korban], Európai Bizottság, 2018.

⁽¹⁶⁾ Dr. Konstantina Davaki, a „The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls” [A nemek közötti digitális szakadék mögöttes okai, valamint a nők és lányok fokozott digitális integrációjának lehetséges megoldásai] című tanulmány szerzője.

⁽¹⁷⁾ Lina Salanauskaitė, Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE).

⁽¹⁸⁾ Az EGSZB véleménye: „Unió cselekvési terv 2017–2019 – A nemek közötti bérszakadék kezelése” (HL C 262., 2018.7.25., 101. o.).

⁽¹⁹⁾ Ekaterina Efimenko, Európai Oktatási Szakszervezeti Bizottság (ETUCE).

⁽²⁰⁾ Vessela Karloukova, DG-CNECT, „Nők a digitalizációban” munkacsoport, Európai Bizottság.

⁽²¹⁾ HL C 13., 2016.1.15., 161. o.; HL C 434., 2017.12.15., 36. o.

4.2. A munkaerőpiacon a nemek között megmutatkozó digitális szakadék megszüntetéséhez rendkívül fontos a vállalati, nemzeti és európai szintű szociális partnerek szerepe. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások elfogadható megoldásokat eredményezhetnek, melyek a munkáltatók és a munkavállalók igényeit egyaránt figyelembe veszik⁽²²⁾. Ha egyre több nő dolgozik TTMM területen és magas szintű munkakörökben, ezzel a **nemek közötti bérkülönbség** is csökkenthető.

4.3. Az egész életen át tartó tanulás alapvető fontosságú a munkaerőpiaci kirekesztés megelőzése érdekében, és ez különösen igaz a nőkre. Ezen a területen alapvetően fontos szerepet töltenek be a szociális partnerek.

4.4. A munkaerőpiac polarizálódása és a „haknigazdaság”. Még ha a gépek technikailag képesek is lennének helyettesíteni az alacsony képzettséget igénylő munkahelyeket (a kétkézi és a szellemi munkák esetében egyaránt – köszönhetően a dolgok internetének, az érzékelőknek és a mesterséges intelligencián alapuló technológiáknak), ha ezek a munkahelyek bizonytalanok és nem biztosítanak jogokat, a vállalatok számára egyszerűbb lehet kevés költséggel embereket felvenni ahelyett, hogy új gépekbe fektetnének be. Már most is ez jellemző az úgynevezett „haknigazdaságra”. Ezekben a helyzetekben nem biztosított a standard munkavégzési formákhoz igazodó szociális védelem⁽²³⁾: az ilyen típusú munka informális jellege miatt fennáll annak a kockázata, hogy a nők a szociális ellátásokkal járó hagyományos foglalkoztatástól eltávolodva a „haknit” részesítik előnyben, amely könnyebben elérhető és a munkaidőt tekintve időnként könnyebben kezelhető. A szegénység feminizációjához vezető spirál⁽²⁴⁾ megakadályozása érdekében garantálni kell a tisztességes munkafeltételeket, és valamennyi érdekelt félnek a minőségen alapuló fejlődési modellt kell előmozdítania. Ebben alapvetően fontos szerepet játszanak a szociális partnerek és a kollektív tárgyalás⁽²⁵⁾.

4.5. A technológia nem semleges: a szoftvereknek vagy algoritmusoknak csökkenteniük kellene ugyan az emberi folyamatokra vagy döntésekre jellemző szubjektivitást, de ha kulturális elfogultságot (például nemi alapú elfogultságot) építenek ezekbe, akkor – szisztematikusan, és nem csupán eseti jelleggel – mindig újra fogják termelni ezt a fajta diszkriminációt. Ezért az ilyen rendszerek kialakításán dolgozók köre minél sokszínűbb kell hogy legyen. Ma az ikt területén dolgozó 8 millió fő mindössze 17 %-a nő⁽²⁶⁾; ráadásul az EU-ban az ikt-val kapcsolatos diplomával rendelkező, legalább 30 éves nők mindössze 20 %-a dönt úgy, hogy a technológiai ágazatban marad⁽²⁷⁾. **A nők fokozott részvétele a munkakörökben** – és ezáltal a sokszínűség – segíthet annak az elfogultságnak az elkerülésében, amely az adott technológiák kialakítása során azokba beépülhet.

4.6. Az üvegplafon áttörése a digitalizáltabb gazdasági rendszer érdekében. A gazdasági vezetők csupán 32 %-a nő⁽²⁸⁾, annak ellenére, hogy bizonyított, hogy azoknak a vállalkozásoknak, amelyekben nők töltenek be döntéshozó pozíciókat, jobb az irányítási stílusuk, amely rendszerint „horizontálisabb”, és ösztönzi a sokszínűséget, valamint a kreatív és innovatív gondolkodást. Ha tehát a vállalatok nemi alapú politikákat alakítanak ki annak érdekében, hogy segítsék a nőket a szervezet legmagasabb szintjeinek elérésében, ez innovatív szempontból előnyös lesz az adott vállalat számára. Ennek széles körű alkalmazása pedig az egész gazdasági rendszer javára válna.

4.7. Az európai termelési rendszer nagyrészt kkv-kból áll, amelyek nagyobb nehézségekkel szembesülnek, amikor új technológiákba ruháznak be. A digitális technológiák ugyanakkor megkönnyítik a mikrovállalkozást: egyes digitális eszközök (például az e-kereskedelem) révén a mikrovállalkozások és a kkv-k globális piacokat érhetnek el, és általánosságban megszüntethetők az önfoglalkoztatáshoz való hozzáférés korlátai. „Az induló vállalkozások 2. európai figyelője (European Start-up Monitor) szerint az induló vállalkozások alapítóinak csupán 14,8 %-a nő”⁽²⁹⁾. Ez a probléma a gyengébb üzleti hálózatokkal, a sztereotípiákkal és a nem megfelelő pénzügyi támogatással függ össze. A digitalizáció megfelelő környezetet teremthet a női vállalkozók számára. Annak érdekében, hogy a nők képesek legyenek saját vállalkozást nyitni a rendelkezésre álló digitális technológiák alkalmazásával, garantálni kell az oktatást és a támogató szolgáltatásokat.

⁽²²⁾ EGSZB-vélemény: „Az EU elképzelései a digitalizált munkakörnyezetre történő áttérés irányításával kapcsolatban” (HL C 367., 2018.10.10., 15. o.).

⁽²³⁾ EGSZB-vélemények: „Európai keretirányelv a minimáljövedelmi rendszerekről” (elfogadandó a decemberi plenáris ülésen) és „Hozzáférés a szociális védelemhez” (lásd e Hivatalos Lap 135. oldalán).

⁽²⁴⁾ Mary Collins, European Women's Lobby (EWL) (HL C 129., 2018.4.11., 7. o.).

⁽²⁵⁾ Lásd például az európai szociális partnerek megállapodásait, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvvel irányuló javaslatot és a szociális jogok európai pillérét.

⁽²⁶⁾ Vessela Karloukowska, DG-CNECT, „Nők a digitalizációban” munkacsoport, Európai Bizottság.

⁽²⁷⁾ Mary Collins, European Women's Lobby (EWL).

⁽²⁸⁾ Vessela Karloukowska, DG-CNECT, „Nők a digitalizációban” munkacsoport, Európai Bizottság.

⁽²⁹⁾ „Women in the digital age” [Nők a digitális korban], az EP számára készített tanulmány.

5. A digitalizáció, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly

5.1. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete egyik tanulmánya szerint az ikt-munkahelyeken hosszabb a munkaidő, mint más ágazatokban⁽³⁰⁾. Az első kezelendő probléma ezért a gondozási munkák megosztása a férfiak és a nők között: fontos, hogy lépéseket tegyünk a gondozási munkák nemek közötti egyenlő megosztásának irányába, többek között a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló irányelvre irányuló javaslat elfogadása révén⁽³¹⁾.

5.2. Az „intelligens munkavégzést” és a távmunkát gyakran olyan eszközöknek tartják, amelyekkel egyensúlyba hozható a munka és a magánélet, számításba véve a bennük rejlő kockázatokat és lehetőségeket egyaránt. Az intelligens munkavégzés segíthet a munkavállalóknak a magánéletük kezelésében (különösen a munkahelyre való oda- és az onnan való hazautazással töltött „holtidő” megszüntetésével), ám az is igaz, hogy az intelligens munkavégzés – ha nem jól kezelik – a gondozás, a munka és a szabadidő közötti határok összemosódásához vezethet. Az intelligens munkavégzést specifikus vállalati kollektív szerződésekkel kell irányítani, hogy igazodjon a kulturális környezethez, a termelészűkökhöz és a munkaszervezéshez. Hosszabb távon az intelligens munkavégzés megváltoztathatja az emberek életmódját a városokban (és vidéken) és a közösségi terekben.

5.3. A digitális eszközök lehetőséget jelenthetnek azok számára is, akik kívül rekedtek a munkaerőpiacon. Ezek az eszközök megkönnyíthetik a nők munkaerőpiaci részvételét is. A fogyatékossgal élő nők azonban jóval nagyobb mértékben ki vannak rekesztve a munkaerőpiacról⁽³²⁾. Ezért nagyon fontos a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UNCPRD)⁽³³⁾ végrehajtása.

6. A közszféra digitális átállása

6.1. A megnövekedett várható élettartam és az alacsony születési ráták miatt az európai népesség öregszik, és a középkorú nők vállára egyre több gondozási munka nehezedik. Miközben mindenképpen el kell érniük a gondozási munkák egyenlő megosztását a nemek között, azt is fontos felismernünk, hogy a közszektorban a digitalizáció – és különösen a robotika – nagyszerű lehetőséget nyújt a nők munkaerőpiaci részvételének megkönnyítésére és arra, hogy segítsünk nekik esetleges gondozási feladataik ellátásában.

6.2. A robotika automatizálhatja és – ami még fontosabb – megkönnyítheti a gondozási munkával járó legnehezebb feladatok egyikét-másikát (például a rokkant személyek mozgatását), segíthet a sérültek rehabilitációjában, betegségek megelőzésében stb. Ezek a technológiák kétféleképpen javíthatnák az egész társadalom és különösen a nők életminőségét, illetve a nők munkaerőpiaci részvételét: megkönnyíthetnék a munkát a személyes gondozási szolgáltatások ágazatában, amelyben a nők erősen reprezentáltak, és hasznosak lehetnek azoknak a nőknek is, akik nem fizetett gondozást nyújtanak – de csak akkor, ha a szóban forgó technológiák minden rászoruló számára garantáltak és rendelkezésre állnak.

6.3. A digitális technológiák jelentős hatást gyakorolhatnak a közszolgáltatásokhoz kapcsolódó összes bürokratikus eljárásra is. Egyes országok már most is széles körben alkalmazzák ezt a fajta technológiát, egyedi digitális azonosító létrehozva a közszektorral kapcsolatos összes eljárás számára (adók, egészségügy, oktatás stb.). A folyamat kiterjesztése javíthatná az életminőséget, de fontos, hogy tisztában legyünk az adatkezeléshez kapcsolódó kockázatokkal (és megelőzzük ezeket) abban az esetben, amikor egyetlen szereplő kezeli a rendszert (még ha ez egy állami hatóság is), és a magánélet védelmével kapcsolatos, a kiberbiztonsági, az átláthatósági és az etikai kockázatokat is szem előtt tartjuk⁽³⁴⁾.

6.4. Fontos, hogy a közigazgatásban minden szolgáltatáshoz és tevékenységhez a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetést dolgozzanak ki az egyenlőség előmozdítása érdekében, és megvizsgálják a politikák nőkre gyakorolt hatásait. Minden beruházásról szóló döntésnél három területet kellene megvizsgálni a nemek közötti egyenlőség szempontjából. Ezek a területek a következők: nemek közötti egyenlőség a munkahelyen, a tőkéhez való hozzáférés a nők számára, valamint a nők javát szolgáló termékek és szolgáltatások.

⁽³⁰⁾ Lina Salanauskaite, Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE).

⁽³¹⁾ COM(2017) 253.

⁽³²⁾ EGSZB-velemény a fogyatékossgal élő nők helyzetéről (HL C 367., 2018.10.10., 20. o.), 5.4.1. pont.

⁽³³⁾ EGSZB-velemény a fogyatékossgal élő nők helyzetéről (HL C 367., 2018.10.10., 20. o.), 1.2. pont; A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény.

⁽³⁴⁾ Digital Public Services (e-Government and e-Health) [Digitális közszolgáltatások – e-kormányzás és e-egészségügy].

6.5. Míg egyes országokban a közsféra digitális átállása már előrehaladott, másutt csak most kezdődik ez a folyamat, és ez lehetőséget jelenthet arra, hogy a közszektorban a nemi dimenzió figyelembevételével több nőt képezzenek ki és alkalmazzanak.

6.6. A digitalizáció előmozdítása érdekében földrajzi alapú megkülönböztetés nélkül rendelkezésre kellene bocsátani a szükséges infrastruktúrát (széles sávú rendszerek, 5G stb.).

Kelt Brüsszelben, 2018. szeptember 19-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Luca JAHIER
