

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Przepaść cyfrowa między kobietami a mężczyznami”

(opinia rozpoznawcza na wniosek Parlamentu Europejskiego)

(2018/C 440/06)

Sprawozdawca: **Giulia BARBUCCI**

Opinia rozpoznawcza na wniosek Parlamentu Europejskiego	Pismo z 19.4.2018
Podstawa prawna	Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	19.7.2018
Data przyjęcia na sesji plenarnej	19.9.2018
Sesja plenarna nr	537
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	176/2/6

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Wiele jest przyczyn różnic między kobietami a mężczyznami w sektorze cyfrowym, w związku z czym działania mające im zaradzić muszą dotyczyć rozmaitych sfer: systemu edukacji od dzieciństwa do dorosłości, rynku pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, usług publicznych oraz przepaści cyfrowej w ogóle. Zaleca się przyjęcie **multidyscyplinarnego podejścia** skupiającego rozmaite aspekty innowacji (technologiczny, społeczny, kulturalny itp.).

1.2. Przepaść cyfrowa między mężczyznami a kobietami to problem natury nie tylko technologicznej, ale również ekonomicznej, społecznej i kulturowej. Należy mu zaradzić za pomocą wielopoziomowej i kompleksowej polityki, aby wykorzystać nierówność między płciami u samych podstaw kulturowych i społecznych.

1.3. Ważne jest podjęcie działań, by zwiększyć liczbę **kobiet aktywnych w naukach przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyce (STEM)**, gdyż może to również poprawić warunki panujące w innych sektorach oraz w całej gospodarce i społeczeństwie. Jednocześnie ważne jest dostrzeżenie, że w epoce cyfrowej we wszystkich sektorach coraz istotniejszą rolę odgrywa kształcenie w dziedzinie ICT, a także przekrojowe myślenie, przedsiębiorczość, umiejętności cyfrowe i **umiejętności miękkie** (takie jak kreatywność, empatia i rozwiązywanie złożonych problemów). Nieodzowne będzie kształcenie interdyscyplinarne oraz rozwijanie umiejętności nastawionych na człowieka i te aspekty powinny być uwzględniane w systemach edukacji.

1.4. Konieczne jest również zapewnienie wszystkim powszechnego nauczania umiejętności cyfrowych i edukacji cyfrowej, ze szczególnym uwzględnieniem dziewcząt, aby u podstaw eliminować różnice między kobietami a mężczyznami w sektorze cyfrowym. Dla przewyciężenia stereotypów niezwykle ważne jest wskazanie licznych kobiecych **wzorców do naśladowania** w dziedzinach cyfrowych.

1.5. Aby przeciwdziałać wykluczeniu kobiet z rynku pracy, trzeba zachęcać je do zajmowania stanowisk technicznych oraz stanowisk wyższego szczebla, przełamywania barier oraz stereotypów edukacyjnych i zawodowych, a także zapewnić cyfrowe uczenie się przez całe życie.

1.6. Nauczyciele i osoby prowadzące szkolenia powinni być wyposażeni w odpowiednie narzędzia do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych na wszystkich szczeblach nauczania, aby propagować demokratyczne, bardziej integracyjne i zindywidualizowane systemy kształcenia i szkolenia.

1.7. Należy zagwarantować uczciwe warunki pracy i dostęp do zabezpieczenia społecznego ⁽¹⁾, aby zapobiec spirali feminizacji ubóstwa. Dotyczy to zwłaszcza tzw. gospodarki fuch ⁽²⁾. Fundamentalną rolę w tym zakresie odgrywają dialog społeczny oraz rokowania zbiorowe.

1.8. Wykonywanie przez kobiety zawodu programisty w sektorze ICT może pomóc w wyeliminowaniu nierównego traktowania płci, jakie może być wpisane w tworzenie danej technologii.

1.9. Należy wspierać przedsiębiorczość kobiet poprzez usunięcie barier w dostępie kobiet do samozatrudnienia i poprzez poprawę jakości ochrony socjalnej i ułatwienie dostępu do niej ⁽³⁾.

1.10. Należy monitorować inteligentną organizację pracy oraz telepracę, aby uniknąć ryzyka zacierania się granic między opieką, pracą i życiem prywatnym.

1.11. Istotne jest zwiększenie udziału w rynku pracy **kobiet z niepełnosprawnością** poprzez wdrażanie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych ⁽⁴⁾.

1.12. Cyfryzacja sektora publicznego to znakomita sposobność do zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy oraz wsparcia ich w obowiązkach z zakresu opieki, a także do ograniczenia przeszkód związanych z biurokracją i ułatwienia dostępu do usług publicznych.

1.13. Ważne jest, by przełamywać **stereotypy związane z płcią**: kwestię tę należy uwzględniać w każdej polityce oraz w każdej dziedzinie, podejmując ją u samych podstaw społecznych i kulturowych.

1.14. Jedną z głównych przeszkód, jakie napotykają kobiety w aktywności internetowej i w sieciach społecznościowych, jest zjawisko **cyberprzemocy**. Trzeba zatem ratyfikować i stosować **konwencję stambulską** o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.

1.15. Wszystkie obszary polityki na szczeblu krajowym, europejskim i międzynarodowym powinny uwzględniać dyskryminację kobiet w sektorze cyfrowym, która negatywnie wpływa także na gospodarkę oraz na społeczeństwo w ogóle.

1.16. Wszelkie dziedziny polityki publicznej należy kształtować z uwzględnieniem kwestii płci (włączać tę tematykę w główny nurt polityki). W tym względzie użyteczne może być **budżetowanie z uwzględnieniem aspektu płci i przyzmat równości płci**.

1.17. EKES zachęca Komisję Europejską, by wzmocniła działalność **grupy roboczej „Kobiety w sektorze cyfrowym” („Women in Digital”)** oraz inicjatywę **Digital4Her**. Ważne jest tworzenie i rozwijanie europejskich sieci współpracy kobiet w dziedzinie cyfrowej poprzez zachęcanie dziewcząt i kobiet w całej UE do podejmowania studiów i pracy w sektorze cyfrowym.

1.18. Komisja Europejska powinna zalecać poszczególnym państwom członkowskim UE wyznaczanie krajowych celów szczegółowych oraz wskaźników umożliwiających monitorowanie sytuacji (roczna tablica wyników). Należy monitorować poprawę lub pogorszenie sytuacji w tej dziedzinie, również za pomocą badań prowadzonych przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. W ramach **europejskiego semestru** dla każdego z państw członkowskich można by formułować **odrębne zalecenia w tym obszarze**.

⁽¹⁾ SOC/581 – Opinia EKES-u „Dostęp do opieki społecznej” (zob. s. 135 niniejszego Dziennika Urzędowego).

⁽²⁾ Ochrona socjalna pracowników w gospodarce platformowej, Parlament Europejski, 7 grudnia 2017 r.

⁽³⁾ Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45.

⁽⁴⁾ Opinia EKES-u „Sytuacja kobiet z niepełnosprawnością” (Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20).

1.19. Partnerzy społeczni na odpowiednich szczeblach są oddani sprawie zapewnienia poprawy równouprawnienia płci w edukacji oraz na rynku pracy, aby zniwelować nierówności między kobietami a mężczyznami w sektorze cyfrowym, oraz mają do odegrania kluczową rolę w tym zakresie. Istotna jest w szczególności funkcja rokowań zbiorowych w procesie uczenia się przez całe życie i na rynku pracy, w kształtowaniu ról obu płci, w promowaniu roli kobiet w procesach decyzyjnych oraz w rozmaitych organach, we wspieraniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz w eliminowaniu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć⁽⁵⁾.

1.20. EKES zaleca, by Parlament Europejski poparł te zalecenia na następną kadencję ustawodawczą PE, gdyż temat ten jest istotny dla przyszłego rozwoju Europy.

2. Wprowadzenie

2.1. Nierówność płci

2.1.1. W swoim wystąpieniu przed Parlamentem Europejskim, które było poświęcone priorytetom politycznym Komisji Europejskiej, Jean-Claude Juncker oznajmił, że w Unii Europejskiej nie ma miejsca na **dyskryminację**, a stworzenie przestrzeni sprawiedliwości oraz praw podstawowych jest jednym z dziesięciu priorytetów politycznych prac Komisji. **Równouprawnienie płci** stanowi część tej przestrzeni, mimo że Karta praw podstawowych już odgrywa istotną rolę w tym zakresie, stanowiąc, że „[n]ależy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia”⁽⁶⁾. Marija Gabriel, komisarz do spraw gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego, niedawno przedstawiła działania, które stanowią element jej strategii mającej na celu zwiększenie udziału kobiet w sektorze cyfrowym. Niezbędne jest zatem zapewnienie kontynuacji deklaracji **Digital4Her**, podpisanej przez firmy z branży IT i dotyczącej zapewnienia integracyjnych i zrównoważonych pod względem płci kultury i środowiska pracy.

2.1.2. Kobiety wciąż są dyskryminowane na rynku pracy i w społeczeństwie w ogóle. **Wskaźnik równouprawnienia płci** – który jest miernikiem nierówności pod względem pracy, czasu, pieniędzy, wiedzy, władzy, przemocy oraz zdrowia – pokazuje, że postęp na tych polach dokonuje się powoli: wartość wskaźnika wzrosła z 62 punktów w 2005 r. do 65 punktów w 2012 r. oraz 66,2 punktu w 2017 r.⁽⁷⁾. Przyczyn dyskryminacji jest wiele. Aby przezwyciężyć nierówności wynikające z tej dyskryminacji, w rozdziale pierwszym **Europejskiego filaru praw socjalnych** podjęto kwestię równych szans i dostępu do rynku pracy. Uznano też, że równość płci i równe szanse to dziedziny, w których dyskryminacja jest bardziej powszechna.

2.1.3. **Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w sektorze cyfrowym** to taka forma nierówności wynikająca z dyskryminacji kobiet, która może stanowić poważną przeszkodę dla uczestnictwa kobiet na szczeblu europejskim i światowym. Zjawisko to spowalnia wzrost przyszłej gospodarki europejskiej, której wyróżnikiem jest cyfryzacja. Obecnie 68 % mężczyzn i 62 % kobiet regularnie używa komputerów osobistych i internetu, 33 % mężczyzn i 18 % kobiet instaluje oprogramowanie na swoich urządzeniach, 47 % mężczyzn i 35 % kobiet korzysta z usług bankowości internetowej⁽⁸⁾. Ponadto mimo że kobiety stanowią ponad połowę liczby absolwentów wyższych uczelni, wciąż są one mniej licznie reprezentowane na kursach z zakresu nauk ścisłych i ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych): stanowią blisko jedną trzecią pracowników tego sektora, przy czym poszczególne udziały procentowe różnią się w zależności od rodzaju stanowiska (8 % programistów, 54 % na stanowiskach operatorów IT niższego szczebla). Celem niniejszej opinii jest przedstawienie zaleceń i propozycji, aby **usunąć te dysproporcje w systemie edukacji i na rynku pracy**.

2.1.4. Kobiety z powodu **cyberprzemocy** napotykają więcej trudności w aktywności internetowej: **nękanie w internecie** częściej dotyka dziewcząt (według danych EIGE 51 % kobiet zetknęło się z nękaniami w internecie; dla porównania – wśród mężczyzn było to 42 %⁽⁹⁾). Trzeba zatem ratyfikować i stosować **konwencję stambulską** o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.

⁽⁵⁾ „A Toolkit for Gender Equality in Practice” [Równouprawnienie płci w praktyce – zestaw narzędzi] opracowany przez europejskich partnerów społecznych – Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Konfederację Europejskiego Biznesu (BusinessEurope), Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne (CEEP) i Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME).

⁽⁶⁾ Rozdział III, art. 23.

⁽⁷⁾ EIGE, Sprawozdanie dotyczące wskaźnika równouprawnienia płci za 2017 r.

⁽⁸⁾ Zob. rezolucja PE z dnia 17 kwietnia 2018 r.

⁽⁹⁾ EIGE, *Youth, digitalisation and gender equality: opportunities and risks of digital technologies for girls and boys*, 2018 r. (w przygotowaniu).

2.2. Cyfryzacja i przepaść cyfrowa

2.2.1. Cyfryzacja nie jest tylko procesem technologicznym, ale ma także wymiar gospodarczy, społeczny, socjalny i kulturowy.

2.2.2. Według badań Komisji Europejskiej⁽¹⁰⁾ cyfryzacja może zwiększać unijny PKB o dodatkowe 415 mld EUR rocznie, a więcej kobiet na stanowiskach cyfrowych to wzrost unijnego PKB o kolejne 16 mld EUR rocznie. Jednocześnie przedsiębiorstwa mają trudności z naborem specjalistów ICT, zatem jest pole do zwiększenia zatrudnienia oraz poprawy edukacji w sektorze cyfrowym.

2.2.3. Przepaść cyfrowa obejmuje nie tylko ograniczony dostęp do internetu, ale również brak podstawowych umiejętności wymaganych do korzystania z narzędzi ICT. Jednym z aspektów przepaści cyfrowej jest **przepaść cyfrowa między kobietami a mężczyznami**. Według posegregowanych według kryterium płci danych Międzynarodowego Związku Telekomunikacyjnego dotyczących 91 gospodarek w roku 2017 ogólny wskaźnik penetracji internetu wynosił 44,9 % dla kobiet i 50,9 % dla mężczyzn; według danych Eurostatu w roku 2017 codzienny dostęp do internetu w domu miało 71 % kobiet i 74 % mężczyzn, natomiast dostęp do bankowości internetowej – 49 % kobiet i 54 % mężczyzn⁽¹¹⁾. To ważne, aby ująć tę kwestię zarówno od strony rynku pracy – cyfryzacja bowiem ma dotyczyć wszystkich pracowników – oraz z punktu widzenia użytkownika – każdy bowiem jest użytkownikiem technologii.

2.2.4. Często więc przepaść cyfrowa krzyżuje się z innymi rodzajami dyskryminacji: dotyka zarazem przedstawicieli mniejszości etnicznych, mieszkańców obszarów wiejskich, imigrantów, osoby niepełnosprawne, ubogie itp. Technologia może pomóc przełamać te bariery, czyniąc świat bardziej przystępnym dla wszystkich – jeżeli jednak takiego procesu nie będą napędzać podmioty społeczne, to technologia może równie dobrze te bariery uwydatnić.

2.2.5. Przepaść cyfrowa między kobietami a mężczyznami prowadzi do rosnących nierówności płci i jest zagadnieniem ekonomicznym, społecznym, socjalnym i kulturowym, a zatem wymaga wielopoziomowej i całościowej polityki. Co więcej, nierówności płci należy uwzględniać w każdej polityce oraz w każdej dziedzinie, podejmując ten problem u samych podstaw społecznych i kulturowych.

2.2.6. Jakościowy wpływ cyfryzacji na zapotrzebowanie na umiejętności jest również interesujący z perspektywy płci, ponieważ obecnie kobiety są liczniej reprezentowane w niektórych zawodach, natomiast mniej licznie w innych, w tym w dziedzinach STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka). Trzeba podjąć działania, by zwiększyć liczbę kobiet w dziedzinach STEM.

2.2.7. Należy jednak równocześnie uznać rosnące znaczenie umiejętności miękkich w erze cyfrowej we wszystkich sektorach: główną cechą sztucznej inteligencji oraz internetu rzeczy jest zwiększona czułość i inteligencja maszyn – w rezultacie zasoby ludzkie staną się niezastąpione jedynie tam, gdzie mogą konkurować na podstawie rzeczywistych umiejętności ludzkich, takich jak zdolność do dostosowywania się do zmian i umiejętność współpracy. Empatii, kreatywności i zdolności rozwiązywania złożonych problemów w dzisiejszym społeczeństwie częściej uczą się dziewczynki niż chłopcy⁽¹²⁾. Zaleca się podejście multidyscyplinarne, uwzględniające rozmaite aspekty innowacji (technologiczny, społeczny, kulturowy itp.), aby dążyć nie tylko do eliminacji zagrożeń, ale także do wykorzystywania możliwości, jakie kobietom stwarza cyfryzacja.

2.2.8. Szczególną uwagę należy poświęcić osobom – i zwłaszcza kobietom – z niepełnosprawnością, których sytuacja jest „gorsza nie tylko od sytuacji kobiet bez niepełnosprawności”⁽¹³⁾. Dlatego właśnie „kobietom i dziewczętom z niepełnosprawnością należy zapewnić równy dostęp do różnych elementów systemów ICT i społeczeństwa informacyjnego”⁽¹⁴⁾.

⁽¹⁰⁾ Vessela Karloukowska, DG-CNECT, grupa robocza „Kobiety w sektorze cyfrowym” („Women in Digital”), Komisja Europejska.

⁽¹¹⁾ Dane Eurostatu.

⁽¹²⁾ Martha Ochoa (UNi Global Union), „The path to genderless digitalisation” [Droga do cyfryzacji wolnej od aspektu płci].

⁽¹³⁾ Opinia EKES-u „Sytuacja kobiet z niepełnosprawnością”, punkt 2.1 (Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20).

⁽¹⁴⁾ Idem, pkt 5.3.6.

3. Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w sektorze cyfrowym – system edukacji

3.1. **System edukacji** to główna dziedzina polityki wymagająca interwencji. W porównaniu z rokiem 2011 zauważa się spadek liczby kobiet podejmujących studia wyższe w dziedzinach ICT⁽¹⁵⁾. Poprawa poziomu umiejętności cyfrowych i alfabetyzmu cyfrowego u kobiet na wszystkich szczeblach jest więc nieodzowna, by umożliwić im aktywny udział w rozwoju społeczeństwa oraz korzystanie z możliwości stwarzanych przez cyfryzację oraz by nie dopuścić do ich marginalizacji. Kobiety niepełnosprawne powinny mieć prawo do włączającej i wysokiej jakości edukacji. Należy zwalczać kulturowe i językowe stereotypy związane z płcią, przewidując inne wzorce zachowań dla dziewcząt, zwłaszcza w sektorze mediów. Także **w nauczaniu i w pracy wychowawczej można sięgać po narzędzia ICT**.

3.2. W **nauczaniu podstawowym** nieodzowne jest zapewnienie powszechnego nauczania umiejętności cyfrowych, by wykształcić u przyszłych kobiet i mężczyzn zdolność dostosowywania się do gwałtownie rozwijających się technologii. Według danych Programu międzynarodowej oceny umiejętności uczniów (PISA), który mierzy postępy w nauce 15-latków w krajach OECD, niemal czterokrotnie więcej chłopców niż dziewcząt aspiruje do kariery w dziedzinach STEM⁽¹⁶⁾. Według badania EIGE w Unii Europejskiej od 3 % do 15 % nastoletnich chłopców aspiruje do kariery profesjonalisty w branży ICT, ale tylko w czterech państwach UE od 1 % do 3 % nastoletnich dziewcząt aspiruje do kariery profesjonalistki w branży ICT. Ponadto nawet jeśli umiejętności cyfrowe chłopców i dziewcząt w UE są porównywalne, to chłopcy są bardziej pewni swoich umiejętności cyfrowych: tu również występuje problem niewłaściwego postrzegania oraz stereotypów płciowych⁽¹⁷⁾. „EKES przypomina państwom członkowskim o potrzebie inwestowania w niedyskryminacyjne i integracyjne systemy edukacji”⁽¹⁸⁾.

3.3. Ważne jest szkolenie nauczycieli, jak wykorzystywać **ICT w procesie nauczania**. Nastawienie się na dziewczęta jest niezwykle ważne, aby u podstaw likwidować przepaść cyfrową między kobietami a mężczyznami i wspierać bardziej integracyjne i zindywidualizowane systemy kształcenia i szkolenia. Narzędzia cyfrowe mogą też okazać się przydatne w ograniczaniu obciążenia nauczycieli i szkoleniowców biurokracją⁽¹⁹⁾.

3.4. W **ogólnokształcących szkołach średnich i w szkołach wyższych** dziewczęta wciąż mniej licznie kształcą się w dziedzinach STEM niż chłopcy: stanowią niespełna jedną piątą absolwentów kierunków ICT⁽²⁰⁾. **Kształcenie interdyscyplinarne oraz tzw. miękkie umiejętności, nastawione na kontakt z człowiekiem, także będą istotne**.

3.5. **Dwutorowe systemy kształcenia i szkolenia zawodowego** powinny zostać wzmocnione i powinny uwzględniać dostęp dziewcząt do szkoleń technicznych i uczenia się w trakcie pracy⁽²¹⁾.

4. Przepaść cyfrowa między kobietami i mężczyznami na rynku pracy

4.1. Należy zachęcać kobiety do zajmowania stanowisk technicznych oraz stanowisk wyższego szczebla, przełamując bariery oraz stereotypy edukacyjne i zawodowe. Zwiększona reprezentacja kobiet w sektorze ICT może przynieść korzyści samemu sektorowi, a także całej gospodarce i całemu społeczeństwu.

⁽¹⁵⁾ „Women in the Digital Age”, Komisja Europejska, 2018 r.

⁽¹⁶⁾ Dr Konstantina Davaki, autorka badania pt. „The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls” [Podstawowe przyczyny nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn w sektorze cyfrowym oraz możliwe rozwiązania służące poprawie włączenia cyfrowego kobiet i dziewcząt].

⁽¹⁷⁾ Lina Salanauskaitė, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

⁽¹⁸⁾ Opinia EKES-u „Plan działania UE na lata 2017–2019 dotyczący wyeliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć”, punkt 4.4 (Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 101).

⁽¹⁹⁾ Ekaterina Efimenko, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, Komisja Edukacji (ETUCE).

⁽²⁰⁾ Vessela Karloukowska, DG-CNECT, grupa robocza „Kobiety w sektorze cyfrowym” („Women in Digital”), Komisja Europejska.

⁽²¹⁾ Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 161; Dz.U. C 434 z 15.12.2017, s. 36.

4.2. Niezwykle ważną rolę w eliminowaniu zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w sektorze cyfrowym mają do odegrania partnerzy społeczni na poziomie przedsiębiorstw oraz na szczeblu krajowym i europejskim. Dialog społeczny i rokowania zbiorowe mogą nasuwać możliwe do przyjęcia rozwiązania uwzględniające potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników⁽²²⁾. Zwiększenie zatrudnienia kobiet w sektorze STEM i na wysokich stanowiskach może również przyczynić się do zmniejszenia **zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć**.

4.3. Uczenie się przez całe życie jest niezbędne, by zapobiegać wykluczeniu z rynku pracy. Ten element jest szczególnie istotny w przypadku kobiet. Kluczową rolę odgrywają tu partnerzy społeczni.

4.4. Polaryzacja rynku pracy i tzw. gospodarka fuch. Nawet jeśli pod względem technicznym maszyny byłyby w stanie wykonywać pracę na stanowiskach wymagających niskich kwalifikacji (zarówno pracę manualną, jak i umysłową, dzięki internetowi rzeczy, czujnikom czy technologiom sztucznej inteligencji), dopóki na tego rodzaju stanowiskach utrzymują się niepewne formy zatrudnienia i nie można zagwarantować żadnych praw osobom je zajmującym, przedsiębiorstwom bardziej może opłacać się zatrudnianie ludzi niskim kosztem niż inwestowanie w maszyny. Stało się to faktem w tzw. gospodarce fuch. W takich okolicznościach nie ma zapewnionej ochrony socjalnej według standardów przysługujących w zwykłych formach zatrudnienia⁽²³⁾: z uwagi na nieformalny charakter tego typu zatrudnienia kobiety ryzykują odejściem od tradycyjnego zatrudnienia ze świadczeniami socjalnymi w stronę prac dorywczych, które są bardziej dostępne i czasem łatwiejsze do zorganizowania pod względem czasu pracy. Aby zapobiec spirali feminizacji ubóstwa⁽²⁴⁾, należy zagwarantować sprawiedliwe warunki pracy, a wszystkie zainteresowane strony powinny promować wysokiej jakości model rozwoju. W tym względzie rola partnerów społecznych oraz rokowań zbiorowych jest fundamentalna⁽²⁵⁾.

4.5. Technologia nie jest neutralna. Oprogramowanie lub algorytm powinny ograniczyć subiektywność – typową dla podejmowania decyzji przez człowieka. Jednak jeśli ich immanentną częścią staną się schematy kulturowe (np. dotyczące płci), technologia zawsze będzie replikować tego rodzaju dyskryminację – i to w sposób strukturalny, a nie okazjonalny. Dlatego tak ważne jest, by środowisko projektantów systemów ICT było jak najbardziej różnorodne. Obecnie zaledwie 17 % z 8 mln ludzi pracujących w sektorze ICT to kobiety⁽²⁶⁾; ponadto w UE zaledwie 20 % kobiet w wieku co najmniej 30 lat, które uzyskały tytuł lub stopień w dziedzinie ICT, decyduje się pozostać w branży technologicznej⁽²⁷⁾. **Rosnąca reprezentacja kobiet w tych zawodach** – a tym samym rosnąca różnorodność – może pomóc wyeliminować dyskryminację, która może być wpisana w budowę danej technologii.

4.6. Przebijanie szklanego sufitu, aby stworzyć system gospodarczy o bardziej cyfrowym charakterze. Zaledwie 32 % liderów ekonomicznych to kobiety⁽²⁸⁾, mimo iż dowiedziono, że przedsiębiorstwa, w których na stanowiskach decyzyjnych pracują kobiety, cechuje lepszy styl zarządzania, zazwyczaj bardziej horyzontalny oraz sprzyjający różnorodności i kreatywnemu, innowacyjnemu myśleniu. Jeżeli zatem przedsiębiorstwa tworzą strategię dotyczące płci, które sprzyjają awansom kobiet na najwyższe szczeble w organizacji, zyskują większy potencjał innowacyjny. Takie podejście przyjęte na szerszą skalę może z kolei przynieść korzyści dla całej gospodarki.

4.7. Europejski system produkcji składa się w dużej części z MŚP, które napotykają na większe trudności, chcąc inwestować w nowe technologie. Jednocześnie technologie cyfrowe sprzyjają mikroprzedsiębiorczości: dzięki niektórym narzędziom cyfrowym (takim jak e-handel) mikroprzedsiębiorstwa oraz MŚP mogą wchodzić na rynki globalne i generalnie przełamywać bariery w dostępie do samozatrudnienia. „Według 2. europejskiego monitora start-upów zaledwie 14,8 % założycieli start-upów to kobiety”⁽²⁹⁾. Problem powiązany jest ze słabszymi sieciami biznesowymi, stereotypami oraz niedostatecznym wsparciem finansowym. Cyfryzacja może zapewnić właściwe środowisko dla przedsiębiorczości kobiet. Należy przy tym zadbać o usługi w zakresie edukacji i usługi wsparcia, aby umożliwić kobietom zakładanie działalności gospodarczej z wykorzystaniem dostępnych technologii cyfrowych.

⁽²²⁾ Opinia EKES-u „Koncepcje UE dotyczące zarządzania przemianami w cyfrowym świecie pracy” (Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 15).

⁽²³⁾ Opinia EKES-u „Dyrektywa ramowa w sprawie europejskiego dochodu minimalnego” (do przyjęcia na grudniowej sesji plenarnej) oraz „Dostęp do opieki społecznej” (zob. s. 135 niniejszego Dziennika Urzędowego).

⁽²⁴⁾ Mary Collins, Europejskie Lobby Kobiet (EWL); Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 7.

⁽²⁵⁾ Zob. m.in. porozumienia europejskich partnerów społecznych, a także wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz Europejski filar praw socjalnych.

⁽²⁶⁾ Vessela Karloukowska, DG-CNECT, grupa robocza „Kobiety w sektorze cyfrowym” („Women in Digital”), Komisja Europejska.

⁽²⁷⁾ Mary Collins, Europejskie Lobby Kobiet (EWL).

⁽²⁸⁾ Vessela Karloukowska, DG-CNECT, grupa robocza „Kobiety w sektorze cyfrowym” („Women in Digital”), Komisja Europejska.

⁽²⁹⁾ „Women in the digital age”, badanie na zlecenie PE.

5. Cyfryzacja a równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

5.1. Według badania EIGE dzienny czas pracy na stanowiskach TIK jest dłuższy niż w innych sektorach⁽³⁰⁾. Ważne jest podjęcie działań w kierunku bardziej równego podziału obowiązków w zakresie opieki pomiędzy kobiety a mężczyzn, również poprzez przyjęcie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów⁽³¹⁾.

5.2. Inteligentna organizacja pracy oraz telepraca są często postrzegane jako narzędzia równoważenia życia zawodowego i prywatnego i obejmują zarówno zagrożenia, jak i nowe możliwości. O ile prawdą jest, że inteligentna organizacja pracy może pomóc pracownikom zorganizować życie prywatne (w szczególności przez wyeliminowanie tzw. czasu martwego poświęcanego na dojazdy do miejsca pracy i z powrotem), równie prawdziwe jest stwierdzenie, że nieumiejętne korzystanie z inteligentnej organizacji pracy może prowadzić do zacierania granic między czasem poświęcanym na sprawowanie opieki, czasem pracy i czasem wolnym. Inteligentna organizacja pracy musi być regulowana przez układy zbiorowe pracy, aby można ją dostosować do kontekstu kulturowego, środków produkcji oraz organizacji pracy. W dłuższej perspektywie inteligentna organizacja pracy może również zmienić sposób zamieszkiwania miast i obszarów wiejskich oraz wpłynąć na wykorzystanie przestrzeni publicznej.

5.3. Narzędzia cyfrowe mogą również stwarzać możliwości dla osób wykluczonych z rynku pracy. Narzędzia te mogłyby również ułatwić udział kobiet w rynku pracy. Kobiety z niepełnosprawnością są jednak w znacznym stopniu wykluczone z rynku pracy⁽³²⁾. Stąd bardzo istotne jest wdrożenie postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych⁽³³⁾.

6. Cyfryzacja sektora publicznego

6.1. Z uwagi na wzrost średniej długości życia oraz na niski wskaźnik urodzeń ludność Europy starzeje się i wzrasta obciążenie kobiet w średnim wieku związane z opieką nad bliskimi. Bez wątplenia trzeba dążyć do równego podziału obowiązków w zakresie opieki pomiędzy kobiety a mężczyzn. Warto jednak dostrzec też, że cyfryzacja – a w szczególności robotyka – w sektorze publicznym to wielka szansa na ułatwienie uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz wspieranie ich we wszystkich obowiązkach z zakresu opieki.

6.2. Robotyka może zautomatyzować i – co ważniejsze – ułatwić niektóre z najcięższych zadań związanych z opieką (np. przenoszenie osoby niepełnosprawnej), wesprzeć rehabilitację osób z obrażeniami, ułatwić profilaktykę chorób itp. Technologie te mogą poprawić jakość życia całego społeczeństwa, szczególnie kobiet, oraz na dwa sposoby wpłynąć korzystnie na uczestnictwo kobiet w rynku pracy: poprzez ułatwienie pracy w sektorze świadczonej osobiście opieki, w którym kobiety są reprezentowane szczególnie licznie, a także poprzez korzyści przy świadczeniu opieki nieodpłatnie. Warunkiem jest jednak to, że te technologie będą udostępniane i zagwarantowane wszystkim potrzebującym.

6.3. Technologie cyfrowe mogą również mieć przemożny wpływ na wszystkie procedury administracyjne związane z usługami publicznymi. Niektóre państwa już stosują tego rodzaju technologie na szeroką skalę, tworząc odrębną tożsamość cyfrową wszystkich procedur związanych z sektorem publicznym (z zakresu opodatkowania, opieki zdrowotnej, edukacji itd.). Rozszerzenie tego procesu może poprawić jakość życia, należy jednak również zdawać sobie sprawę z zagrożeń związanych z kontrolą danych w kontekście działalności jednego podmiotu (nawet jeśli jest to organ publiczny), prywatnością, cyberbezpieczeństwem, przejrzystością i etyką oraz trzeba tym zagrożeniom zapobiegać⁽³⁴⁾.

6.4. Administracja publiczna dla wszystkich usług i działań powinna opracować specjalny budżet pod kątem równości płci, aby promować równe traktowanie i uwzględniać wpływ danej polityki na sytuację kobiet. Każdą decyzję inwestycyjną należy zbadać przez pryzmat równości płci w trzech aspektach: równości płci w miejscu pracy, dostępu kobiet do kapitału oraz produktów i usług, które służą kobietom.

⁽³⁰⁾ Lina Salanauskaitė, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

⁽³¹⁾ COM(2017) 253.

⁽³²⁾ Opinia EKES-u „Sytuacja kobiet z niepełnosprawnością” (Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20), punkt 5.4.1.

⁽³³⁾ Opinia EKES-u „Sytuacja kobiet z niepełnosprawnością” (Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20), punkt 1.2, Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

⁽³⁴⁾ Cyfrowe usługi publiczne (e-administracja i e-zdrowie).

6.5. W niektórych krajach postęp cyfryzacji jest już dalece zaawansowany, podczas gdy w innych proces ten jest dopiero w fazie początkowej, co może stanowić sposobność do szkolenia i zatrudniania w sektorze publicznym większej liczby kobiet pod kątem perspektywy płci.

6.6. Dla rozwijania cyfryzacji taka niezbędna infrastruktura jak sieci szerokopasmowe, sieć 5G itp. powinna być dostępna bez dyskryminacji geograficznej.

Bruksela, dnia 19 września 2018 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
