

CS

CS

CS



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 27.2.2009
KOM(2009) 77 v konečném znění

**ZPRÁVA KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

Rovnost žen a mužů – 2009

{SEK(2009) 165}

OBSAH

1.	Úvod.....	3
2.	Hlavní směry vývoje	4
2.1.	Nerovnosti mezi ženami a muži	4
2.2.	Vývoj v oblasti politické a právní	6
3.	Výzvy a politické směry.....	7
3.1.	Podpora rovnováhy v rozdělení soukromých a rodinných povinností mezi ženami a muži.....	8
3.2.	Boj proti stereotypům umožňující ženám a mužům plně využívat jejich potenciálu ..	9
3.3.	Prosazování rovné účasti žen a mužů na pozicích s rozhodovacími pravomocemi.....	9
3.4.	Zvyšování povědomí a lepší pochopení rovnosti žen a mužů.....	10
4.	Závěry	10

1. Úvod

Na žádost Evropské rady podává Evropská komise každoročně zprávu o pokroku směrem k rovnosti žen a mužů a představuje výzvy a priority pro budoucnost. Rok 2008 byl polovinou období provádění Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů, který potvrzuje závazek Komise prosazovat rovnost žen a mužů. Tento závazek členských států se odrazil v Evropském paktu pro rovnost žen a mužů. Společné úsilí přineslo kladné výsledky, zejména pokud jde o zaměstnanost žen, celkový pokrok je však ve většině oblastí stále příliš pomalý a rovnosti žen a mužů nebylo zdaleka dosaženo. Na trh práce vstoupilo více žen, což učinilo lisabonské cíle dosažitelnými, ale kvantitativní cíl („více“ pracovních míst) nebyl propojen s kvalitou („lepší“ pracovní místa). Ženy stále pracují na částečný úvazek více než muži; převažují v méně ceněných pracovních pozicích a odvětvích; v průměru jsou ohodnoceny hůře než muži a obsazují méně odpovědných pozic.

Tato zpráva je přijata v době celosvětového hospodářského zpomalení¹ v souvislosti s finanční krizí, které má nepříznivý dopad na růst a zaměstnanost v EU. K tomu, aby se vyrovnaly dopady hospodářského útlumu, bude více než kdy dříve zapotřebí investic do lidského kapitálu a sociální infrastruktury, aby ženy i muži mohli plně využívat svého potenciálu. V obnovené sociální agendě² Komise posílila svůj závazek vytvářet větší počet a vyšší kvalitu pracovních míst v rámci evropské strategie pro zaměstnanost a růst. Rovnost žen a mužů je klíčovým faktorem pro úspěch této strategie a nezbytnou součástí reakce na nedostatek pracovních sil a nové potřeby v oblasti dovedností³. Dnes tvoří ženy téměř 60 % všech absolventů vysokých škol, ale procento žen diplomovaných ve vědeckých a technologických oborech zůstává nízké. Stále však existují překážky, které ženám brání plně využít svého potenciálu a získat přístup k pracovním místům a pozicím, pro které jsou kvalifikovány. Obtížnost zajištění rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem je jednou z hlavních překážek zaměstnanosti a kariérního postupu žen. Přetrvávající stereotypy spojené s rovností žen a mužů omezují studijní a kariérní volby žen a mužů, což vede k trhu práce rozdělenému podle pohlaví. Navíc, hospodářské zpomalení pravděpodobně dopadne na ženy více než na muže, protože ženy častěji zaujímají nejistá pracovní místa.

Tato zpráva se zabývá výzvami a politickými reakcemi k odstranění překážek plné účasti žen a mužů na trhu práce. Zabývá se také důležitostí odstraňování nerovnováhy mezi ženami a muži při rozhodování, zejména proto, že rok 2009 přinese významné změny ve složení rozhodovacích struktur na úrovni EU, včetně Evropského parlamentu a Komise. Ačkoli hospodářské zpomalení tyto souvislosti změnilo, je důležité nadále posilovat politiky zaměřené na rovnost žen a mužů. Desetiletí společného úsilí nejen zlepšilo situaci a práva žen, ale zároveň podpořilo hospodářský a sociální rozvoj našich společností.

¹ KOM(2008) 800.

² KOM(2008) 412.

³ KOM(2008) 868.

2. HLAVNÍ SMĚRY VÝVOJE

2.1. Nerovnosti mezi ženami a muži

Rovnost žen a mužů není pouze cílem jako takovým: je základním předpokladem pro naplnění celkových cílů EU v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Větší účast žen na trhu práce nabízí jak záruku jejich ekonomické nezávislosti a podstatný přínos pro hospodářský rozvoj, tak udržitelnost systémů sociální ochrany. Jelikož jsou ženy nadměrně zastoupeny na méně jistých pracovních místech s krátkodobými smlouvami, budou pravděpodobněji ovlivněny hospodářským poklesem na trhu práce. Rozhodující je sledovat a posilovat začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do politik zaměstnanosti a sociálních politik, včetně konceptu flexikurity, a pokračovat ve snaze o odstranění překážek plné účasti žen a mužů na trhu práce.

Zaměstnanost žen v EU se nyní blíží lisabonskému cíli 60 % do roku 2010, přičemž se zvýšila z 51,1 % v roce 1997 na 58,3 % v roce 2007. Mezi členskými státy však existují výrazné rozdíly a hodnoty se pohybují od 36,9 % do 73,2 %. Průměrný rozdíl míry zaměstnanosti mezi ženami a muži se zužuje a klesl ze 17,1 procentního bodu v roce 2000 na 14,2 procentního bodu v roce 2007. Porovnáme-li však **míru zaměstnanosti žen a mužů s dětmi** mladšími 12 let, o které je třeba pečovat, je tato nerovnost mezi ženami a muži téměř dvojnásobná. Míra zaměstnanosti žen je také o 12,4 procentního bodu nižší, mají-li děti, ale zvyšuje se o 7,3 procentního bodu u mužů s dětmi, což odráží nerovnováhu v rozdělení péče a nedostatek zařízení péče o děti a politik zajišťujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

V roce 2007 bylo procento žen zaměstnaných na **částečný úvazek** 31,2 %, čtyřikrát vyšší než u mužů. Ačkoli částečný pracovní úvazek a jiné flexibilní pracovní úvazky mohou odrážet osobní preference, **nerovné rozdělení domácích a rodinných povinností** vede k volbě těchto úvazků více žen než mužů. V EU více než 6 milionů žen ve věkové skupině 25 až 49 let říká, že jsou kvůli svým rodinným povinnostem nuceny nepracovat, nebo pracovat pouze na částečný úvazek⁴.

Lepší sladění pracovního a soukromého života u žen i mužů je zásadní nejen pro dosažení jejich rovnosti, ale také pro dosažení lisabonských cílů. Rozvoj dostupných a kvalitních zařízení péče o děti je nezbytný k tomu, aby mohli oba rodiče sloučit pracovní a rodinný život. K naplnění cílů stanovených členskými státy pro rozvoj zařízení péče o děti, tzv. barcelonských cílů⁵, je pro dosažení uspokojivé úrovně poskytování služeb péče o děti zapotřebí udělat ještě mnohé, zejména pro děti mladší tří let. Politiky zaměřené na sladění pracovního a soukromého života jsou důležité také z hlediska reakce na demografické výzvy. Členské státy s nejvyšší porodností jsou v současné době ty, které také udělaly pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů nejvíce a které mají vysokou zaměstnanost žen.

⁴ Eurostat, Šetření pracovních sil 2006.

⁵ Evropská rada na svém zasedání v Barceloně v březnu 2002 vyzvala členské státy, že by „měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce a s přihlédnutím k poptávce po zařízeních péče o děti a struktuře nabídky těchto služeb na vnitrostátní úrovni usilovat o to, aby do roku 2010 byly schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let“.

Ženy udělaly pokrok i ve **vzdělání**: v roce 2006 představovaly v EU 58,9 % absolventů vysokých škol (56,7 % v roce 2004). Nerovnosti mezi ženami a muži však přetrvávají, pokud jde o studijní obory, zejména o studium technických oborů (18 % diplomovaných žen) a výpočetní techniky (20 %), zatímco ženy převažují v obchodních, správních a právních oborech (60 %). Ženy stále zaostávají za muži v používání nových technologií a obtížně získávají přístup ke specializovanějším pracovním místům souvisejícím s informačními a komunikačními technologiemi.

Vysoká úroveň vzdělání žen se přímo neodráží v pozicích, které na trhu práce zastávají. Ženy pracují převážně ve „feminizovaných“ odvětvích a profesích a zůstávají v kategoriích nižších pracovních pozic s horším přístupem k vyšším pozicím. **Profesní a odvětvová segregace** se v posledních několika letech ve většině členských států téměř nezměnila, což naznačuje, že zaměstnanost žen se zvýšila v odvětvích ženami již ovládaných. Vyváženější zastoupení žen a mužů ve studijních oborech a profesích by mohlo přispět k naplnění budoucích potřeb v oblasti dovedností a trhu práce.

Jedním z důsledků segregace žen a mužů na trhu práce je přetrvávající **rozdíl v odměňování** (průměrně 17,4 % v EU⁶), částečně z toho důvodu, že ženy jsou soustředěny na méně ceněných pracovních místech a pozicích než muži. Jelikož ženy častěji pracují na částečný úvazek a přerušují svou kariéru z rodinných důvodů, spíše čelí negativním důsledkům z hlediska odměňování, kariérního postupu a získaných nároků na důchodové zabezpečení. To má také dopad na riziko chudoby, zejména pro domácnosti pouze s jedním rodičem, kterým jsou ve většině případů ženy (míra rizika chudoby je 32 %), a pro ženy starší 65 let (míra rizika chudoby je 21 %, tj. o 5 bodů vyšší než u mužů). Ženy jsou více ohroženy v době vzrůstající nezaměstnanosti, protože mají častěji než muži smlouvu na dobu určitou (15 % v porovnání se 13,9 %).

Přestože stále více žen je vysoce kvalifikovaných a účast žen na trhu práce vzrůstá, na odpovědných pozicích v politice a podnikání, zejména na vrcholové úrovni, stále do značné míry převažují muži. Počet **žen na vedoucích pozicích**⁷ v EU je v posledních několika letech stabilní a v průměru činí 30 %. Ve většině členských států je dokonce nižší. Zastoupení žen v představenstvech nejvýznamnějších uváděných společností v EU činí 3 %, kdy jeden z deseti členů rad společností je žena. Na pozici guvernéra v centrálních národních bankách v EU není žádná žena a ženy představují pouze 16 % nejvyšších rozhodovacích orgánů těchto institucí. Paradoxní je to v situaci, kdy co do počtu studentů obchodních, správních a právních oborů ženy převažují nad muži.

V politice došlo v posledním desetiletí ve většině zemí EU k pozitivnímu vývoji, pokrok je však pomalý a celková čísla zůstávají nízká. Průměrné zastoupení žen v **národních parlamentech** se v období 1997–2008 zvýšilo z 16 % na 24 %, ale vnitrostátní údaje se pohybují od 9 % do 46 %. Jedenáct členských států přesahuje 30 %, což je považováno za minimální úroveň nezbytnou k tomu, aby ženy mohly politiku smysluplně ovlivňovat. V národních vládách je jedním ze čtyř **ministrů**

⁶ Eurostat, 2007 (údaj založený na novém harmonizovaném zdroji EU) – viz statistická příloha v SEK(2009) XXX.

⁷ Ředitelé, generální ředitelé a vedoucí pracovníci menších podniků.

žena, ale zastoupení žen na ministerské úrovni v členských státech se pohybuje od nuly do 60 %. K určitému pokroku došlo v **evropských orgánech**, na vrcholových pozicích jsou však ženy stále zastoupeny nedostatečně. Pouze tři z deseti členů Evropského parlamentu jsou ženy.

2.2. Vývoj v oblasti politické a právní

Jednou z hlavních iniciativ pro dosažení rovnosti žen a mužů v roce 2008 bylo přijetí několika opatření Evropskou komisí, jejichž cílem je podpora **větší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem**⁸. Jeden z návrhů se týká změny směrnice 92/85/EHS o ochraně mateřství⁹. Hlavní navrhované změny zahrnují zvýšení minimální mateřské dovolené ze 14 na 18 týdnů, v zásadě bez ztráty příjmů. Komise také navrhla posílit ustanovení směrnice 86/613/EHS¹⁰ pro osoby samostatně výdělečně činné a „vypomáhající manžele a manželky“ v rodinných podnicích. Zpráva Komise¹¹ přezkoumala pokrok v rozvoji zařízení péče o děti v členských státech a dospěla k závěru, že většina členských států barcelonské cíle do roku 2010 nesplní.

Po dvoustupňové konzultaci zahájené Komisí **sociální partneři zahájili jednání o rodičovské dovolené** jiné než mateřské dovolené. Spolupráce mezi členskými státy pokračovala v rámci **Evropské aliance pro rodiny**, která na úrovni EU poskytuje platformu pro diskusi mezi členskými státy o politikách zaměřených na rodinu a otázkách sladění pracovního a soukromého života. Většina členských států uznala důležitost politik zaměřených na sladění pracovního a soukromého života z hlediska reakce na hospodářské a demografické výzvy. Bylo zavedeno několik opatření, včetně větší dostupnosti zařízení péče o děti (Německo, Spojené království a Nizozemsko), lepší organizace dovolené zejména pro otce (Švédsko, Německo, Řecko, Litva a Španělsko) a zvyšování povědomí o úloze otců (Slovinsko).

Komise i nadále shromažďovala na úrovni EU srovnatelné údaje o ženách a mužích v rozhodovacích procesech a nedávná zpráva potvrdila, že i přes pozitivní vývoj zůstávají ženy velmi nedostatečně zastoupeny¹². Několik členských států zavedlo opatření na podporu vyváženějšího zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích (např. Španělsko, Finsko, Francie, Portugalsko, Rakousko, Dánsko, Polsko a Kypr). V roce 2008 byla vytvořena **síť EU na podporu žen zaujímajících pozice s rozhodovacími pravomocemi v hospodářské a politické oblasti**, která má poskytovat platformu pro výměnu osvědčených postupů mezi stávajícími sítěmi na úrovni EU.

Rovná účast žen a mužů na politickém rozhodování byla prioritním tématem slovinského předsednictví jako součást činnosti navazující na Pekingskou akční platformu. V červnu 2008 přijala rada ministrů závěry týkající se žen v politickém rozhodovacím procesu a odstraňování **stereotypů spojených s rovností žen a mužů** ve společnosti; to bylo prioritní téma programu předsednického tria (Německo, Portugalsko a Slovinsko). Ke konci roku 2007 Komise zahájila iniciativu odborné

⁸ KOM(2008) 635.

⁹ KOM(2008) 637.

¹⁰ KOM(2008) 636.

¹¹ KOM(2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

přípravy a zvyšování povědomí, jejímž cílem bylo informovat společnosti, zejména malé a střední podniky, o výhodách boje proti stereotypům spojeným s rovností žen a mužů. Vede také kampaň, která má přilákat mladé dívky do profesí souvisejících s informačními a komunikačními technologiemi a ženy v těchto profesích udržet.

K pokroku v této oblasti přispívají také právní předpisy EU vztahující se k **rovnému zacházení** mezi ženami a muži. V roce 2008 Komise pečlivě sledovala provádění směrnic 2002/73/ES¹³ a 2004/113/ES¹⁴ a podnikla nezbytné kroky k ověření včasného a správného provedení těchto směrnic do vnitrostátního práva v členských státech. Komise zahájila proti některým členským státům řízení pro nesprávné provedení směrnice 2002/73/ES a 20 řízení zůstává otevřeno. V případě směrnice 2004/113/ES byla proti dvanácti členským státům zahájena řízení pro neoznámení vnitrostátního prováděcího opatření a sedm z nich zůstává ke konci roku 2008 otevřeno.

Komise také přezkoumává vhodnost stávajících právních předpisů EU v oblasti **stejněho odměňování** v rámci boje proti rozdílům v odměňování mezi ženami a muži v souladu se sdělením z roku 2007¹⁵ a zahájila kampaň pro zvýšení povědomí o rozdílech v odměňování mezi ženami a muži. Několik členských států se rozdílem v odměňování mezi ženami a muži zabývalo prostřednictvím zvláštních iniciativ, např. ve Spojeném království (povinná rovnost žen a mužů pro veřejné orgány a Komise pro ženy a práci), Francii (zařazení této otázky do vyjednávání o mzdách na úrovni sociálních partnerů), Finsku (národní strategie pro stejné odměňování), Švédsku (povinný roční akční plán zaměřený na stejné odměňování pro všechny společnosti s alespoň deseti zaměstnanci) a Belgii (roční podávání zpráv a zavedení systémů hodnocení práce citlivých k otázce rovnosti žen a mužů).

Evropský institut pro rovnost žen a mužů je ve fázi zřizování. Po zřízení a uvedení do provozu bude institut poskytovat novou technickou pomoc orgánům Společenství a členským státům.

3. VÝZVY A POLITICKÉ SMĚRY

Obecnou výzvou je nalézt účinné a udržitelné způsoby reakce na hospodářské zpomalení a omezit vícečetné krátkodobé a dlouhodobé důsledky, včetně důsledků pro trh práce. Zaměstnanost žen je hlavní hybnou silou trhu práce EU od zahájení Lisabonské strategie. Je tedy zapotřebí otázky rovnosti žen a mužů začlenit do reakcí na tyto výzvy, protože ženy a muži mohou být ovlivněni různě. Politiky zaměřené na rovnost žen a mužů se ukázaly jako účinná reakce na tyto výzvy a členské státy by měly i nadále investovat do lepšího využívání zdrojů a dovedností žen i mužů, včetně posilování rozměru rovnosti žen a mužů u politik flexikurity.

¹³ Směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

¹⁴ Směrnice 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

¹⁵ KOM(2007) 424.

Přetrvávající nerovnosti mezi ženami a muži potvrzují důležitost odstranění překážek plné účasti žen na trhu práce. Je důležité bojovat proti hluboce zakořeněným stereotypům spojeným s rovností žen a mužů, které utvářejí ženské a mužské role ve společnosti a ovlivňují nerovnováhu mezi ženami a muži v placené i neplacené práci. Nerovnováha v rozdělení rodinných povinností může ženy vést k tomu, že si ve větší míře než muži volí flexibilní pracovní úvazek a přerušování kariéry, což může mít negativní vliv na jejich kariérní rozvoj, příjem, nároky na důchodové zabezpečení a ekonomickou nezávislost. Politiky zaměřené na podporu účasti žen na trhu práce musí proto zahrnovat integrovaný přístup, včetně strategií pro odstranění stereotypů spojených s rovností žen a mužů a opatření pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro ženy i muže.

Stereotypy spojené s rovností žen a mužů a problémy se zajištěním rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi vedle viditelných i neviditelných diskriminačních postupů a struktur také brání přístupu žen k odpovědným a vedoucím pozicím. Politiky zaměřené na podporu rovné účasti žen a mužů na rozhodovacích procesech a místech s rozhodovacími pravomocemi musí být různorodé a řešit hlavní příčiny problému. Oblasti vyžadující opatření jsou naznačeny níže.

3.1. Podpora rovnováhy v rozdělení soukromých a rodinných povinností mezi ženami a muži

Politiky zaměřené na sladění pracovního a soukromého života jsou klíčovými reakcemi na dlouhodobé hospodářské a demografické výzvy, a měly by proto být posíleny s cílem podnítit růst. Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem pro ženy i muže vyžaduje spravedlivější rozdělení času stráveného placenou a neplacenou prací. Čas žen je více spjat s domácími a rodinnými povinnostmi než v případě mužů. Opatření ke sladění pracovního a soukromého života musí být zaměřena také na muže, protože podpora rovnosti žen a mužů znamená změny a nové příležitosti pro obě pohlaví.

- Rozvoj dostupných, přístupných a kvalitních služeb péče o děti a jiné závislé osoby umožní více ženám vstoupit na trh práce a na tomto trhu zůstat a usnadní rovnováhu pracovního a soukromého života žen i mužů. Potenciál strukturálních fondů a EZFRV¹⁶ pro financování kvalitních služeb by měl být plně využit.
- Politiky zaměřené na sladění pracovního a soukromého života musí umožňovat individuální volbu pro ženy i muže, pokud jde o flexibilní pracovní úvazky a dovolenou. Opatření jako otcovská dovolená mohou muže motivovat k tomu, aby se ženami stejným dílem sdíleli rodičovské a jiné pečovatelské povinnosti.
- Politiky zaměřené na sladění pracovního a soukromého života musí být zavedeny na všech úrovních pracoviště tak, aby se spravedlivější využívání času žen a mužů stalo normou a byly sladěny postoje k potřebě žen i mužů nalézt rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem.

¹⁶ Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova.

- Je zapotřebí, aby zákonodárce urychleně přijal návrhy přezkoumávající uvedené dvě směrnice¹⁷ o mateřské dovolené a o právech žen samostatně výdělečně činných. Představují konkrétní přínos pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v EU.

3.2. Boj proti stereotypům umožňující ženám a mužům plně využívat jejich potenciálu

Stereotypy spojené s rovností žen a mužů jsou kulturními a sociálními postoji k tomu, co je tradičně považováno za „mužské“ nebo „ženské“ role a funkce. Mohou ovlivňovat volbu žen a mužů v otázkách studia a zaměstnání a mohou vést k rozdělení trhu práce podle pohlaví. Tyto stereotypy ovlivňují nerovnováhu v rozdělení pracovního času, příjmu a rodinných povinností mezi ženami a muži; zároveň představují překážky kariérního postupu žen a jejich jmenování do pozic s rozhodovacími pravomocemi. Boj proti stereotypům spojeným s rovností žen a mužů tedy znamená boj se základní příčinou přetrvávajících nerovností mezi ženami a muži na trhu práce.

- Děti a mládež potřebují nestereotypní modelové role žen a mužů ve společnosti. Diskriminační postupy a postoje by měly být odstraněny ze vzdělávacích materiálů a metod, výuky i profesního poradenství.
- Odborná příprava a zvyšování povědomí na pracovišti může odstranit předsudky založené na pohlaví, a tím změnit stereotypní pracovní kultury, pokud jde o role a schopnosti žen a mužů, včetně postojů k ženám na vedoucích pozicích.
- Sdělovací prostředky, včetně reklamního průmyslu, by měly být podněcovány k přenášení nestereotypních obrazů a obsahu, zejména žen na pozicích s rozhodovacími pravomocemi.

3.3. Prosazování rovné účasti žen a mužů na pozicích s rozhodovacími pravomocemi

Rovná účast žen a mužů na rozhodovacích procesech je demokratickou a hospodářskou nutností. V současné hospodářské situaci je ještě důležitější mobilizovat všechny talenty. Není čas plýtvat dovednostmi a výrobním potenciálem kvůli zastaralému vnímání ženských a mužských rolí a vedoucích schopností. Zjištění¹⁸ poukazují na pozitivní vztah mezi ženami ve vedení a finanční a organizační výkonností. Investice do vyváženého zastoupení žen a mužů v podnikání a vedení může zlepšit řízení podniku a jeho ziskovost.

- Podpora rovnosti žen a mužů v rozhodovacích procesech vyžaduje silnější závazek a partnerství na všech úrovních: vlády, regionální a místní orgány, politické strany, sociální partneři, vedoucí pracovníci podniků, personální týmy, nevládní organizace, vzdělávací instituce, sdělovací prostředky, muži a ženy.
- Vyváženější účast na rozhodování vyžaduje k úspěšnému provedení zvláštní politiky a účinná opatření, včetně případné pozitivní akce, plánů pro dosažení

¹⁷ Viz poznámky pod čarou 9–10.

¹⁸ Například Mc Kinsey Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

rovného postavení, instruktáže a cílené odborné přípravy. Všechny schůzky, nábor, hodnocení práce a dovedností, mzdy a postup v zaměstnání by měly být transparentní a vůči pohlaví nezaujaté. Je důležité systematicky bojovat proti diskriminaci a morálnímu a sexuálnímu obtěžování.

- Shromažďování, analýza a šíření srovnatelných údajů existujících na úrovni EU a rozdělených podle pohlaví musí být zlepšeny tak, aby bylo podpořeno sledování rovnosti žen a mužů v rozhodování. Je zapotřebí provést kvantitativní a kvalitativní studie výsledku strategií zavedených v členských státech, včetně pozitivních opatření, jako jsou například kvóty. Měla by být podporována výměna a šíření osvědčených postupů, včetně rozvoje sítí žen ve vedení.
- Na zapojení a zastoupení žen mají vliv volební systémy. Politické strany a evropské a národní parlamenty by měly být, v souladu s jejich příslušnými povinnostmi, povzbuzovány k tomu, aby přijímaly zvláštní opatření pro zapojení více žen a vyváženější zastoupení žen a mužů na kandidátkách a v nominacích na volené úřady.

3.4. Zvyšování povědomí a lepší pochopení rovnosti žen a mužů

Politický závazek k rovnosti žen a mužů se v několika posledních letech zvýšil jak na úrovni EU, tak na úrovni členských států. Tento závazek však musí být převeden na opatření a pokrok směrem k rovnosti žen a mužů ve všech členských státech. To vyžaduje od všech subjektů znalost a pochopení všech faktorů vedoucích k nerovnostem mezi ženami a muži a mechanismy a nástroje pro jejich omezování. Nezbytné jsou vhodné zdroje a struktury a je zapotřebí zlepšit schopnost začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Intenzivnější a lepší komunikace by měla vytvářet povědomí a činit otázky rovnosti žen a mužů viditelnějšími a srozumitelnějšími na všech úrovních společnosti.

- Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů je zapotřebí posílit intenzivnější odbornou přípravou a utvářením schopností těch, kdo jsou zapojeni do tvorby politik, se zaměřením na účinnější využívání tohoto nástroje pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik a opatření.
- Rozvoj statistik a ukazatelů spojených s rovností žen a mužů a založených na stávajících údajích včetně začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do analýzy a sledování politik toto utváření schopností podpoří.
- Lepší znalost a pochopení otázek spojených s rovností žen a mužů na všech úrovních společnosti, a to i prostřednictvím komunikačních činností, zvýší povědomí mezi zúčastněnými stranami i širokou veřejností.

4. ZÁVĚRY

Tato zpráva mapuje hlavní pokrok dosažený v oblasti rovnosti žen a mužů v roce 2008 a nastiňuje budoucí výzvy. V této souvislosti je třeba zdůraznit:

- význam posilování pozitivních výsledků v oblasti politického závazku k rovnosti žen a mužů a zaručování základních zásad a práv všech občanů správným

prováděním právních předpisů EU, včetně směrnice 2002/73/ES týkající se rovného zacházení v zaměstnání, směrnice 2004/113/ES týkající se rovného zacházení v přístupu ke zboží a službám a směrnice 2006/54/ES, kterou se přepracovává sedm směrnic o rovném zacházení¹⁹;

- dva návrhy, kterými se mění směrnice 92/85/EHS týkající se ochrany v mateřství a směrnice 86/613/EHS týkající se samostatně výdělečně činných osob a vypomáhajících manželů nebo manželek v rodinných podnicích;
- jednání, jež zahájili sociální partneři k uzavírání dohod o jiných druzích rodinné dovolené;
- další úsilí o dosažení barcelonských cílů týkajících se zařízení péče o děti a rozvoj dalších služeb usnadňujících sladění pracovního a soukromého života žen i mužů;
- podporu aktivní propagace vyváženého zastoupení žen a mužů ve volbách do Evropského parlamentu v roce 2009 a jmenování žen do vrcholových politických pozic v orgánech Evropské unie.

S ohledem na přínos, který může rovnost žen a mužů znamenat pro růst, zaměstnanost a sociální soudržnost, Komise vyzývá Evropskou radu k vyvíjení nátlaku na členské státy, aby urychleně reagovaly na výzvy popsané v této zprávě opětovným potvrzením vlastního závazku, že budou ve spolupráci se sociálními partnery a občanskou společností začleňovat hledisko rovnosti žen a mužů do všech politických oblastí.

¹⁹ Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).