



V Bruselu dne 5.3.2020
COM(2020) 152 final

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

Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025

NA CESTĚ K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V EVROPĚ

„Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“

Článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie

„Neměli bychom se zdráhat být hrdí na to, čeho jsme dosáhli, či na to, čeho chceme dosáhnout.“

– předsedkyně Ursula von der Leyenová
politické směry

Podpora rovného zacházení pro muže a ženy je úkolem Unie při všech jejích činnostech na základě Smluv. Genderová rovnost je základní hodnotou EU, základním právem¹ a hlavní zásadou evropského pilíře sociálních práv². Je odrazem toho, kdo jsme, a také zásadním předpokladem inovativní, konkurenceschopné a prosperující evropské ekonomiky. **V podnikání, politice i společnosti jako celku můžeme naplnit náš potenciál jen, když plně využijeme našeho talentu a rozmanitosti.** Genderová rovnost přináší více pracovních míst a zvyšuje produktivitu³, což je potenciál, který je třeba realizovat, vzhledem k tomu, že přecházíme na ekologickou a digitální ekonomiku a čelíme demografickým výzvám.

Evropská unie je v genderové rovnosti na světové špičce: mezi 20 zeměmi světa, které v této oblasti dosahují nejlepších výsledků, figuruje 14 členských států EU⁴. Díky objemnému korpusu právních předpisů a judikatury v oblasti rovného zacházení⁵, úsilí o začlenění genderového⁶ hlediska do různých oblastí politiky a právním předpisům zaměřeným na řešení konkrétních nerovností dosáhla EU v posledních desetiletích v dotčené oblasti významného pokroku.

Žádný členský stát však dosud nedosáhl úplné genderové rovnosti a pokrok je pomalý. Členské státy obdržely v indexu rovnosti žen a mužů EU za rok 2019⁷ v průměru 67,4 bodu ze 100, což je skóre, které se od roku 2005 zlepšilo o pouhých 5,4 bodu.

¹ Viz článek 2 a čl. 3 odst. 3 SEU, články 8, 10, 19 a 157 SFEU a články 21 a 23 Listiny základních práv EU.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf

³ Pokud dokážeme zlepšit genderovou rovnost, zvýší se v roce 2050 unijní HDP na obyvatele o 6,1 % až 9,6 %, což činí 1,95 až 3,15 bilionu EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

⁴ Pokud jde o provádění cíle udržitelného rozvoje č. 5 týkajícího se genderové rovnosti, viz 2019 EM2030 SDG Gender Index („Equal Measures 2030“, Cíle udržitelného rozvoje na rok 2019, index rovnosti žen a mužů): <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>

⁵ EU přijala šest směrnic týkajících se rovného zacházení pro ženy a muže na pracovišti, v samostatné výdělečné činnosti, v přístupu ke zboží a službám, v sociálním zabezpečení, těhotenství a mateřství a dovolené z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby pro rodiče a pečovatele. Tyto předpisy spolu postupně vytvořily právní normu pro celou Evropu zajišťující širokou ochranu před diskriminací. Četné případy předložené Evropskému soudnímu dvoru ještě více posílily zásadu rovnosti a přinesly spravedlnost obětem diskriminace.

⁶ Pod pojmem „gender“ se rozumí společensky ustavená role, chování, aktivity a atributy, jež daná společnost považuje za náležité pro ženy a muže (viz čl. 3 bod c) Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí).

⁷ Viz Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Pokrok v oblasti genderové rovnosti bohužel není nevyhnutelný ani nevratný. Musíme proto dát genderové rovnosti nový impuls. Ačkoliv v oblasti vzdělávání byly genderové rozdíly překonány, stále přetrvávají v otázkách zaměstnání, mzdy, péče, postavení ve společnosti a důchodů. Příliš mnoho lidí stále porušuje zásadu genderové rovnosti sexistickými nenávisnými projevy a brzdí boj proti genderově podmíněnému násilí a genderovým stereotypům. Stále alarmující je míra genderově podmíněného násilí a obtěžování. Hnutí #MeToo poukázalo na rozsah sexismu a zneužívání, kterým ženy a dívky nadále čelí. Zároveň posílilo postavení žen na celém světě, aby se už netajily svými zkušenostmi a obrátily se na soudy.

Tato strategie pro rovnost žen a mužů tvoří rámec pro práci Evropské komise v oblasti genderové rovnosti a stanoví politické cíle a klíčová opatření pro období 2020–2025⁸. Usiluje o to, aby se Evropa stala místem, kde si budou ženy a muži rovni, kde genderově podmíněné násilí, diskriminace na základě pohlaví a strukturální nerovnost mezi ženami a muži bude pouhou minulostí. Místem, kde si ženy a muži a dívky a chlapci v celé své diverzitě⁹ budou rovni, kde si budou moci *svobodně* vybrat svoji životní cestu, místem, kde budou mít rovné možnosti *uspět* a kde se budou moci stejnou měrou podílet na formování evropské společnosti a na jejím *vedení*.

Strategie bude založena na dvojím **přístupu**: přístupu cílených opatření pro dosažení genderové rovnosti v kombinaci s přístupem intenzivnějšího začleňování genderového hlediska (tzv. genderový mainstreaming). Komise bude posilovat genderový mainstreaming **systematickým začleňováním genderového hlediska do všech fází tvorby politik ve všech oblastech vnitřní i vnější činnosti EU**. Strategie bude prováděna pomocí **průřezové zásady, kterou je intersekcionalita¹⁰** zkoumající jak prolínání genderu a ostatních osobních vlastností či identit, tak způsoby, jakým tato prolínání přispívají ke konkrétním zkušenostem dané osoby s diskriminací.

V letošním roce 2020, kdy si připomínáme 25. výročí přijetí Pekingské deklarace a akční platformy¹¹ – prvního univerzálního závazku a akčního plánu pro dosažení pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů, **je tato strategie příspěvkem EU k utváření lepšího světa pro ženy i muže a dívky i chlapce.** Má naplnit cíl udržitelného rozvoje (cíle č. 5) a dosáhnout genderové rovnosti, což je průřezová priorita všech cílů udržitelného rozvoje¹², a dostát závazkům EU stanoveným v Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením.

1. Bez násilí a stereotypů

⁸ V návaznosti na strategický závazek Komise k zajištění rovnosti žen a mužů na období 2016–2019.

⁹ Výraz „v celé své diverzitě“ se v této strategii používá k vyjádření toho, že mluvíme-li o ženách nebo mužích, jde o heterogenní kategorie, a to i z hlediska pohlaví, pohlavních znaků, genderové identity nebo vyjádření pohlavní příslušnosti. Potvrzuje se v ní závazek, že nikdo nezůstane opomenut a že bude dosaženo rovnosti žen a mužů v Evropě, bez ohledu na pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci.

¹⁰ EIGE definuje „intersekcionalitu“ jako „analytický nástroj pro zkoumání a pochopení způsobů, jimiž se hledisko pohlaví a genderu prolíná s ostatními osobními vlastnostmi či identitami, a reagování na tyto způsoby prolínání a zkoumání, jak toto prolínání přispívá ke konkrétním zkušenostem dané osoby s diskriminací“ (viz <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=cs>). Článek 10 SFEU stanoví, že „při vymezování a provádění svých politik a činností se Unie zaměřuje na boj proti jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en

Ve svých domovech, blízkých vztazích, na pracovištích, ve veřejných prostorech i online by se všichni měli cítit bezpečně. Ženy i muži a dívky i chlapci v celé své diverzitě by měli mít možnost svobodně vyjadřovat své myšlenky a emoce a sledovat svou zvolenou dráhu na poli vzdělání i profese bez omezení, která jim vnucují stereotypizující genderové normy.

Ukončení genderově podmíněného násilí

Genderově podmíněné násilí nebo násilí zaměřené proti ženě proto, že je žena, nebo které postihuje ženy ve vyšší míře¹³, zůstává jednou z největších výzev našich společností a je hluboce zakořeněno v genderové nerovnosti¹⁴. Genderově podmíněné násilí ve všech svých formách se nadále nedostatečně oznamuje a je přehlíženo, jak v EU, tak i v ostatních zemích. **EU učiní vše, co bude v jejích silách, aby předcházela genderově podmíněnému násilí, aby s ním bojovala, aby podpořila a ochránila oběti takových zločinů a pohnala jejich pachatele k odpovědnosti.**



33% žen v EU zažilo fyzické a/nebo sexuální násilí.



22% žen v EU zažilo násilí v partnerském vztahu.



55% žen v EU bylo sexuálně obtěžováno.

Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí – „**Istanbulská úmluva**“ – je měřítkem pro mezinárodní normy v této oblasti. EU podepsala úmluvu v roce 2017 a dokončení přistoupení Unie k úmluvě je pro Komisi klíčovou prioritou. Aby se tento proces urychlil, Evropský parlament požádal v roce 2019 Evropský soudní dvůr o posudek v této věci¹⁵.

Pokud by přistoupení EU k Istanbulské úmluvě zůstalo zablokováno, Komise hodlá **navrhnout v roce 2021 opatření**, jež budou v mezích pravomoci EU **a budou usilovat o dosažení stejných cílů, jako jsou cíle stanovené v Istanbulské úmluvě.**

Komise zejména hodlá předložit iniciativu, jejímž cílem je v souladu s čl. 83 odst. 1 SFEU **rozšířit oblasti trestné činnosti** (oblasti, v nichž je harmonizace možná) na specifické formy genderově podmíněného násilí; jde o trestné činy s evropským rozměrem, tzv. **eurozločiny**).

V míře, v jaké již tyto oblasti spadají do stávajících eurozločinů ve smyslu čl. 83 odst. 1 SFEU, Komise navrhne **dodatečná opatření k prevenci specifických forem genderově podmíněného násilí a boji proti nim**, včetně sexuálního obtěžování, zneužívání žen a mrzačení ženských pohlavních orgánů (FGM).



Přibližně **600 000 žen a dívek** žijícím v EU byly zmrzačeny pohlavní orgány a dalším **180 000 dívek** tento zákrok hrozí.

¹³ Čl. 3 písm. d) Istanbulské úmluvy.

¹⁴ Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA), „Violence against women: an EU-wide survey“ (Násilí páchané na ženách: celounijní průzkum), 2014 – viz infografika.

¹⁵ Žádost o posudek předložená Evropským parlamentem podle čl. 218 odst. 11 SFEU (posudek 1/19).

Mrzačení ženských pohlavních orgánů¹⁶, násilná přerušení těhotenství, násilné sterilizace, sňatky v raném věku a nucené sňatky, násilí páchané ve jménu cti a další **škodlivé praktiky vůči ženám a dívkám představují formy genderově podmíněného násilí a závažné porušení práv žen a dětí** v EU i na celém světě. Kromě možných právních předpisů předloží EU **doporučení o prevenci škodlivých praktik** i o potřebě účinných preventivních opatření a uznání důležitosti vzdělávání. Doporučení se také zaměří na posílení veřejných služeb, preventivní a podpůrná opatření, budování kapacit odborníků a přístup ke spravedlnosti s důrazem na práva obětí.

V roce 2020 Komise na základě směrnice o právech obětí¹⁷ rovněž předloží **strategii pro práva obětí**, která se bude zabývat specifickými potřebami obětí genderově podmíněného násilí, včetně obětí domácího násilí.

Ženy se **zdravotním problémem nebo zdravotním postižením** mají vyšší pravděpodobnost, že se setkají s různými formami násilí¹⁸. Komise vypracuje a bude financovat opatření¹⁹ k boji proti zneužívání, násilí i násilným sterilizacím a násilným přerušením těhotenství; přispěje například k budování kapacit profesionálů a povede kampaně na zvyšování povědomí o právech a přístupu ke spravedlnosti.

Klíčový význam má účinná prevence násilí. To zahrnuje vychovávat chlapce a dívky od raného věku ke genderové rovnosti a podporovat rozvoj nenásilných vztahů. Je také třeba, aby odborníci i služby přijali multidisciplinární přístup, a to i v rámci systému trestního soudnictví, služeb podpory pro oběti, programů pro pachatele a sociálních a zdravotních služeb. Řešení násilí páchaného na ženách a potírání ideologií, které podkopávají práva žen, by rovněž mohlo přispět k předcházení radikalizaci vedoucí k násilnému extremismu a terorismu. Komise zprovozní **sít' EU pro předcházení genderově podmíněnému násilí a domácímu násilí**, jejímž prostřednictvím si členské státy a zúčastněné strany budou moci vyměňovat osvědčené postupy, a poskytne finanční prostředky na odbornou přípravu, budování kapacit a podpůrné služby. Ústřední význam bude mít prevence násilí zaměřená na muže a chlapce, jakož i na téma maskulinity²⁰.

V zájmu odstranění násilí a obtěžování v pracovním prostředí bude Komise nadále vybízet členské státy, aby ratifikovaly **úmluvu Mezinárodní organizace práce (MOP) k zabránění násilí a obtěžování ve světě práce**²¹, aby prováděly stávající pravidla EU²² týkající se ochrany pracovníků před sexuálním obtěžováním a aby zvýšily povědomí občanů o těchto předpisech. Komise coby zaměstnavatel přijme nový komplexní právní rámec se souborem preventivních a reaktivních opatření proti obtěžování na pracovišti.

¹⁶ Údaje uvedené v infografice pocházejí ze studií, které nedávno zveřejnila Evropská síť pro ukončení praktiky mrzačení ženských pohlavních orgánů, viz: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>

¹⁷ Směrnice 2012/29/EU, kterou se zavádí minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu.

¹⁸ V partnerském vztahu například zažilo fyzické nebo sexuální násilí 34 % žen se zdravotním problémem nebo zdravotním postižením oproti 19 % žen bez zdravotního problému nebo zdravotního postižení. FRA, „Violence against women: an EU-wide survey“ (Násilí páchané na ženách: celounijní průzkum), 2014.

¹⁹ Provádět doporučení, která Evropské unii předložil Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením, zejména pokud jde o články 6 (Ženy se zdravotním postižením) a 16 (Ochrana před vykořisťováním, násilím a zneužíváním).

²⁰ EIGE definuje „maskulinitu“ jako „soubor představ o tom, co to znamená být mužem, včetně vzorců chování spojovaných s místem, které je mužům přisuzováno v dané soustavě genderových rolí a vztahů“, viz: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=cs>

²¹ MOP, Úmluva o násilí a obtěžování (č. 190) a doporučení (č. 206).

²² Směrnice 2006/54 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Násilí na internetu zaměřené proti ženám je dnes všudypřítomné a má specifické negativní důsledky: **to je nepřijatelné. Násilí na internetu představuje překážku zapojení žen do veřejného života.** Šikana, obtěžování a zneužívání na sociálních médiích má dalekosáhlé dopady na každodenní život žen a dívek. Komise navrhne **akt o digitálních službách**²³, aby vyjasnila povinnosti digitálních platforem, pokud jde o obsah šířený uživateli. Akt o digitálních službách – s ohledem na ochranu základních práv – objasní, jaká opatření pro boj proti nezákonným činnostem na internetu se od platforem očekávají. Uživatelé musí být rovněž schopni čelit jiným druhům škodlivého a urážlivého obsahu, který nemusí být vždy považován za nezákonný, ale přesto může mít ničivé účinky. V zájmu ochrany bezpečnosti žen na internetu Komise usnadní rozvoj **nového rámce pro spolupráci mezi internetovými platformami**²⁴.

Ženy a dívky tvoří naprostou většinu obětí obchodování s lidmi v EU i mimo ni a je s nimi obchodováno převážně pro účely sexuálního vykořisťování²⁵. EU řeší problematiku obchodování s lidmi komplexně, a to koordinací ve všech příslušných oblastech²⁶. Prioritou je boj proti beztrestnosti uživatelů, vykořisťovatelů a osob, jimž z této činnosti kynou zisky. Obavy žen a dívek, jež se staly obětmi obchodování s lidmi, musí být ústředním bodem vývoje relevantní politiky. V rámci bezpečnostní unie Komise předloží novou **strategii EU pro vymýcení obchodu s lidmi a strategii EU pro účinnější boj proti pohlavnímu zneužívání dětí**.

Pro vytváření účinných politik týkajících se boje proti genderově podmíněnému násilí **potřebuje EU komplexní, aktualizované a srovnatelné údaje**. Aby bylo možné získat úplný obraz o genderově podmíněném násilí, měly by být údaje členěny podle příslušných intersekcionalních aspektů a ukazatelů, jako je věk, status osoby se zdravotním postižením, status migranta a místo pobytu (město nebo venkov). **Celounijní průzkum** koordinovaný Eurostatem poskytne údaje o výskytu a dynamice násilí na ženách a dalších forem interpersonálního násilí. Výsledky tohoto průzkumu budou předloženy v roce 2023.

Boj proti genderovým stereotypům

Genderové stereotypy jsou hlavní příčinou genderové nerovnosti a ovlivňují všechny oblasti společnosti²⁷. Stereotypní očekávání založená na pevně daných normách pro ženy i muže a dívky i chlapce omezují jejich ambice, volby a svobodu, a proto musí být odstraněna. Genderové stereotypy výrazně přispívají k rozdílu v odměňování žen a mužů. Často se vyskytují v kombinaci s jinými stereotypy, například stereotypy založenými na rasovém či etnickém původu, náboženském vyznání nebo přesvědčení, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci, což může dále posilovat negativní dopady stereotypů.

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>

²⁴ Na základě spolupráce v rámci internetového fóra EU, která vedla k přijetí kodexu chování EU pro boj proti nezákonným nenávisným projevům online.

²⁵ Obchodování s lidmi je v souladu s článkem 6 Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen považováno za násilí páchané na ženách a dívkách (CEDAW).

²⁶ Vychází při tom ze směrnice o boji proti obchodování s lidmi – směrnice 2011/36/EU o prevenci obchodování s lidmi, boji proti němu a o ochraně obětí.

²⁷ Zvláštní průzkum Eurobarometru č. 465, červen 2017 – viz infografika.



44% Evropanů si myslí, že nejdůležitější úlohou ženy je péče o domácnost a rodinu.



43% Evropanů si myslí, že nejdůležitější úlohou muže je vydělat peníze.

Umělá inteligence se stala oblastí strategického významu a klíčovou hnací silou hospodářského pokroku, a proto musí být ženy jako výzkumné pracovnice, programátorky a uživatelky součástí jejího rozvoje. Přestože umělá inteligence může přinést řešení mnoha společenských výzev, nese s sebou také riziko, že genderové nerovnosti dále posílí. Algoritmy a související strojové učení, pokud nebudou dostatečně transparentní a propracované, implikují riziko vzniku genderové předpojatosti, které si programátoři nemusí být vědomi nebo která bude výsledkem výběru určitých údajů, jakož i riziko jejího opakování a posilování nebo přispívání k tomuto jevu. Nová bílá kniha Komise o umělé inteligenci stanoví evropský přístup založený na hodnotách a základních právech EU, včetně nediskriminace a rovnosti žen a mužů²⁸. Příští rámcový program pro výzkum a inovace **Horizont Evropa**²⁹ rovněž poskytne poznatky a řešení, jak odstranit možnou genderovou předpojatost v oblasti umělé inteligence i ve všech sociálních, hospodářských a kulturních oblastech, a podpoří tak rozvoj objektivních politik založených na důkazech.

Sdělovací prostředky a kulturní odvětví mají značný vliv na názory a hodnoty občanů, jakož i na jejich vnímání reality, a jsou tedy nadále klíčové v procesu změn postojů a odstraňování stereotypů³⁰. Komise bude i v budoucnu podporovat projekty zaměřené na genderovou rovnost v rámci programu **Kreativní Evropa**³¹, včetně programu **Hudba hýbe Evropou**, a představí **strategii pro rovnost žen a mužů v audiovizuálním průmyslu**, jež bude součástí příštího dílčího programu **MEDIA**³², a to včetně finanční podpory, strukturovaného dialogu, odborného vedení a přípravy pro režisérky, producentky a scénáristky.

Komise zahájí **celoevropskou komunikační kampaň zaměřenou na boj proti genderovým stereotypům**. Ve spolupráci s členskými státy se prostřednictvím intersekcionalního přístupu zaměří na všechny oblasti života a na zapojení mládeže.

Kromě svých výše uvedených opatření Komise vyzývá

- **Radu, aby:**
 - dokončila přistoupení EU k Istanbulské úmluvě a zajistila rychlou ratifikaci ze strany EU.
- **členské státy, aby:**
 - ratifikovaly a provedly Istanbulskou úmluvu,
 - ratifikovaly a provedly úmluvu Mezinárodní organizace práce (MOP) k zabránění násilí a obtěžování ve světě práce,

²⁸ Evropská komise, bílá kniha o umělé inteligenci – evropský přístup k excelenci a důvěře, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en

³⁰ Viz např. studie „Gender equality in the media sector“ (Rovnost žen a mužů v odvětví sdělovacích prostředků), kterou nechal vypracovat Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví, Evropský parlament, 2018.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>

- provedly směrnici o právech obětí, směrnici o boji proti pohlavnímu zneužívání dětí³³ a další příslušné právní předpisy EU na ochranu obětí genderově podmíněného násilí³⁴,
- systematicky shromažďovaly a vykazovaly údaje o genderově podmíněném násilí a
- podporovaly občanskou společnost a veřejné služby při předcházení genderově podmíněnému násilí a genderovým stereotypům a boji proti nim, a to i s pomocí finančních prostředků EU dostupných v rámci programu Občané, rovnost, práva a hodnoty (2021–2027).

2. Prosperita v hospodářství založeném na rovném postavení žen a mužů

Prosperující a sociální Evropa závisí na nás všech. Ženy i muži v celé své diverzitě by měli mít rovné možnosti uspět a být ekonomicky nezávislí, měli by být stejně placeni za stejnou práci, měli by mít rovný přístup k financím a spravedlivé důchody. Ženy a muži by se měli spravedlivě dělit o pečovatelskou a finanční odpovědnost.

Odstranění genderových rozdílů na trhu práce

Zvýšení účasti žen na trhu práce má silný pozitivní dopad na ekonomiku, zejména v souvislosti s úbytkem pracovní síly a nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. Posiluje rovněž postavení žen při utváření vlastní budoucnosti, v zapojení do veřejného života a dosahování ekonomické nezávislosti.

Ačkoliv je dnes **míra zaměstnanosti žen v EU vyšší než kdy dříve**³⁵, stále mnoho žen čelí překážkám, které jim brání ve vstupu na trh práce a v setrvání na něm³⁶. Některé ženy jsou na trhu práce strukturálně nedostatečně zastoupeny³⁷, což je často výsledkem intersekcionalní diskriminace, tedy genderové diskriminace a diskriminace na základě dalších stavů zranitelnosti nebo marginalizace, jako je příslušnost k etnické či náboženské menšině³⁸ nebo přistěhovalecký původ.

³³ Směrnice 2011/93/EU o boji proti pohlavnímu zneužívání a pohlavnímu vykořisťování dětí a proti dětské pornografii.

³⁴ Zejména směrnici 2011/36/EU o prevenci obchodování s lidmi, boji proti němu a o ochraně obětí, směrnici 2011/99/EU o evropském ochranném příkazu, nařízení (EU) č. 606/2013 o vzájemném uznávání ochranných opatření v občanských věcech a směrnici Rady 2004/80/ES o odškodňování obětí trestných činů.

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 a https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en – viz infografika.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> a také Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA), „Roma Women in nine EU Member States“ (Romské ženy v devíti členských státech EU), 2019 – viz infografika.

³⁷ Eurostat, šetření pracovních sil, výpočty na základě *lfsa_eegan2* – viz infografika.

³⁸ Viz například ENAR, „Racism and discrimination in Employment in Europe 2013–2017“ (Rasismus a diskriminace v oblasti zaměstnávání v Evropě v letech 2013–2017), 2017.



Jedním ze způsobů řešení genderových rozdílů na trhu práce je zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracovníků. Oba rodiče musí pociťovat odpovědnost za péči o rodinu a mít možnost ji vykonávat. **Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem**³⁹ zavádí minimální normy pro pracovní volno z rodinných důvodů a pružné uspořádání práce pro pracovníky a podporuje rovné sdílení pečovatelských povinností mezi rodiči. Komise zajistí, aby členské státy tuto směrnici správně **provedly ve svém vnitrostátním právu**⁴⁰ a **uplatňovaly**, aby muži i ženy měli stejnou možnost dosáhnout osobního i profesního úspěchu, a vyzývá členské státy, aby při přezkumu svých politik šly nad rámec těchto minimálních standardů. Měly by rovněž zajistit kvalitní řešení, například pokud jde o péči o děti, která by dosáhla také do méně obydlených oblastí v Evropě. V rámci své vlastní administrativy bude Komise podporovat a sledovat rovné využívání pružného uspořádání práce u všech zaměstnanců⁴¹.

Výzvy týkající se genderové rovnosti v členských státech, zejména v souvislosti s trhy práce, sociálním začleněním a vzděláváním, budou i nadále sledovány prostřednictvím **evropského semestru**⁴². Prostřednictvím srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů evropský semestr rovněž sleduje tyto rozměry evropského pilíře sociálních práv⁴³. Od počátku cyklu semestru 2019–2020 přispívají zprávy o jednotlivých zemích v rámci evropského semestru k monitorování cílů udržitelného rozvoje – včetně cíle udržitelného rozvoje č. 5 týkajícího se genderové rovnosti –, jakož i k monitorování způsobů, jakými mohou politiky v oblasti hospodářství a zaměstnanosti k plnění těchto cílů přispívat.

Program na podporu strukturálních reforem může podpořit členské státy při začleňování hlediska genderové rovnosti do veřejné správy, sestavování národního rozpočtu a finančního řízení. Kromě toho může přispět k vnitrostátním strukturálním reformám v členských státech s cílem **odstranit rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů** a vyřešit situaci, kterou představuje vyšší podíl žen žijících v chudobě, zejména ve vyšším věku.

³⁹ Směrnice (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

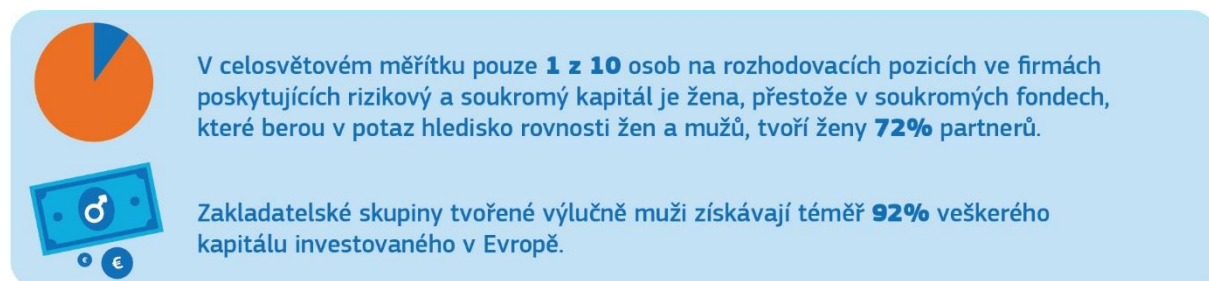
⁴⁰ Směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem provedou členské státy ve svém vnitrostátním právu do 2. srpna 2022 (a do 2. srpna 2024, pokud jde o platbu za poslední dva týdny minimálně dvouměsíční rodičovské dovolené).

⁴¹ Pokud jde o stávající opatření, viz Evropská komise, „Diversity and Gender Equality Report 2019“ (Zpráva o diverzitě a genderové rovnosti 2019) (interní dokument).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en

⁴³ Zásada 2 pilíře se přímo týká genderové rovnosti, ale i další zásady řeší výzvy s genderem související, včetně zásady rovných příležitostí (zásada 3), rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (zásada 9), péče o děti a podpory dětí (zásada 11), příjmu ve stáří a důchodů (zásada 15) a dlouhodobé péče (zásada 18).

Sociální a hospodářské politiky, daňové systémy a systémy sociální ochrany by neměly udržovat strukturální nerovnosti mezi ženami a muži založené na tradičních genderových rolích v oblasti pracovního a soukromého života. Komise vypracuje pokyny pro členské státy ohledně možného dopadu vnitrostátních systémů daní a dávek na **finanční faktory, které motivují druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti k nástupu do zaměstnání, nebo ji od toho odrazují.**



Posílení postavení žen na trhu práce také znamená dát jim možnost, aby **uspěly jako investorky a podnikatelky**⁴⁴. Politika soudržnosti EU podporuje podnikání žen, jejich (opětovné) začlenění na trh práce a genderovou rovnost ve specifických, tradičně mužských odvětvích. V rámci **Evropské rady pro inovace** (ERI) programu Horizont Evropa budou v roce 2020⁴⁵ vypracována cílená opatření na podporu účasti žen v oblasti inovací, včetně pilotního projektu na podporu začínajících podniků a inovativních malých a středních podniků vedených ženami. Komise rovněž podpoří zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve fondech soukromého kapitálu a rizikového kapitálu. Prostřednictvím **Programu InvestEU** podpoří fondy investující s genderově diverzifikovanými portfolii s cílem mobilizovat soukromé a veřejné investice v Evropě pro udržitelnější a inovativnější růst podporující začlenění.

Dosažení rovné účasti v rozličných ekonomických odvětvích

I když je v Evropě **více absolventek než absolventů vysokých škol**, ženy jsou i nadále nedostatečně zastoupeny v lépe placených profesích⁴⁶. Ženy také častěji než muži přijímají málo placenou práci, pracují ve špatně placených odvětvích nebo na nižších pozicích.⁴⁷ Mezi faktory, které k této situaci přispívají, patří například diskriminační sociální normy a stereotypy o dovednostech žen a mužů a podhodnocování práce žen.

⁴⁴ Mezinárodní finanční korporace, „Moving toward gender balance in private equity and venture capital“ (Směrem ke genderové rovnováze ve fondech soukromého kapitálu a rizikového kapitálu), 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., „Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens“ (Projekt Sage 2.0, Rizikový kapitál optikou genderu), 2019 a Atomico, „State of European Tech 2019 Report“ (Stav evropské technologie 2019), <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary>) – viz infografika.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>

⁴⁶ Zpráva PISA 2019, <http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>; Evropská komise, „Women in the Digital Age – Final Report“ (Ženy v digitálním věku – závěrečná zpráva), 2018 a Světové ekonomické fórum, „Gender Gap Report 2020“ (Zpráva o genderových rozdílech 2020) – viz infografika.

⁴⁷ Eurostat, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data“ (Rozklad neočištěného rozdílu v odměňování žen a mužů na základě údajů z průzkumu o struktuře výdělků), statistický pracovní dokument, 2018.



Mezi vynikajícími studenty matematiky nebo přírodních věd v zemích OECD plánuje kariéru inženýra nebo vědeckého pracovníka **1 ze 4** chlapců, zatímco z dívek pouze **1 z 6**; **1 ze 3** dívek oproti **1 z 8** chlapců chce pracovat ve zdravotnictví.



Podíl mužů pracujících v digitálním odvětví je **3,1krát vyšší** než podíl žen.



Pouze **22%** programátorů v oblasti umělé inteligence jsou ženy.

V této souvislosti je nesmírně důležitý **přechod k digitalizaci**. Kvůli rychlé transformaci a digitalizaci ekonomiky a trhu práce dnes 90 % pracovních míst vyžaduje alespoň základní digitální dovednosti.⁴⁸ Pouze 17 % pracovníků a studujících v oborech IKT⁴⁹ v EU⁵⁰ a pouze 36% absolventů⁵¹ STEM⁵² jsou ženy, přestože dívky dosahují v počítačové gramotnosti⁵³ lepších výsledků než chlapci. Tento rozdíl i paradox se budou řešit v aktualizovaném **akčním plánu digitálního vzdělávání** a prováděním **prohlášení ministrů o závazku týkajícím se zastoupení žen v digitálním světě**⁵⁴. Bude se také systematictěji využívat **srovnávací přehled o zastoupení žen v digitálním světě**.

Aktualizovaná agenda dovedností pro Evropu pomůže řešit horizontální segregaci, stereotypizaci a genderové rozdíly v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Návrh Komise na **doporučení Rady týkající se odborného vzdělávání a přípravy** podpoří úsilí o vyváženější zastoupení žen a mužů v profesích, v nichž tradičně převažují buď ženy, nebo muži, a bude se zabývat genderovými stereotypy. **Rozšířená záruka pro mladé lidi** se rovněž specificky zaměří na ženy, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, aby i jim byly zajištěny rovné příležitosti.

V připravovaném **sdělení Komise o evropském prostoru vzdělávání** bude genderová rovnost uvedena jako jeden z klíčových prvků. Obnovený **strategický rámec pro genderovou rovnost ve sportu** podpoří účast žen a dívek na sportovních a fyzických aktivitách, stejně jako genderovou vyváženost ve vedoucích pozicích v rámci sportovních organizací.

Řešení rozdílů v odměňování a důchodech žen a mužů

Zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci je zakotvena ve Smlouvách od roku 1957 a byla převedena do práva EU. Zajišťuje, aby v případě diskriminace existovaly prostředky právní nápravy. Ženy však stále vydělávají v průměru méně než muži.⁵⁵ Nahromaděné celoživotní rozdíly v zaměstnanosti a v odměňování žen a mužů vedou k ještě markantnějším rozdílům ve výši důchodů, a proto starší ženy ohrožuje chudoba více než muže.



⁴⁸ Evropská komise, „ICT for Work: Digital Skills in the Workplace“ (IKT pro práci: digitální dovednosti na pracovišti), 2017.

⁴⁹ Informační a komunikační technologie (IKT).

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>

⁵¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

⁵² Přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika.

⁵³ „2018 International Computer and Information Literacy Study (ICILS)“ (Mezinárodní studie počítačové a informační gramotnosti (ICILS), 2018).

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Eurostat, 2018, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en a https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – viz infografika.

Odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů vyžaduje odstranění všech základních příčin, včetně nižší účasti žen na trhu práce, neviditelné a neplacené práce, vyššího využívání práce na částečný úvazek⁵⁶ a přerušení kariéry, jakož i vertikální a horizontální segregace na základě genderových stereotypů a diskriminace.

Jsou-li k dispozici informace o úrovních odměňování, dají se rozdíly a diskriminace lépe odhalit. Z důvodu nedostatečné transparentnosti mnoho žen neví nebo nemůže prokázat, že jsou špatně placeny. Komise předloží **do konce roku 2020 závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování**.

Uvedená iniciativa posílí práva zaměstnanců na více informací o výši mezd, i když to může pro zaměstnavatele znamenat další administrativní zátěž. Aby bylo takové opatření EU náležitě vyvážené, je nanejvýš důležité konzultovat a vyslechnout sociální partnery a vnitrostátní správní orgány. Komise provedla důkladné zhodnocení stávajícího rámce pro stejnou odměnu za stejnou nebo rovnocennou práci.⁵⁷ Spolu s přijetím této strategie zahajuje Komise **rozsáhlý a inkluzivní konzultační proces**⁵⁸ s veřejností, členskými státy a sociálními partnery. Z širší perspektivy Komise znovu zahájí diskusi se **sociálními partnery** o tom, jak zlepšit genderovou rovnost ve světě práce, a to i v rámci jejich struktur. Podpoří také sociální partnery k zintenzivnění úsilí při řešení otázky rozdílů v zaměstnanosti a odměňování žen a mužů.

Nižší příjmy, častěji přijímaná práce na částečný úvazek a přerušování kariéry související s pečovatelskými povinnostmi žen významně přispívají k **rozdílům ve výši důchodů žen a mužů**. Ve **zprávě o přiměřenosti důchodů** pro rok 2021 Komise spolu s Výborem pro sociální ochranu v rámci Rady posoudí, jak jsou rizika a zdroje v penzijních systémech rozložena mezi ženy a muže. V zájmu ochrany důchodových práv a podpory rovného rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži Komise prozkoumá spolu s členskými státy a zúčastněnými stranami poskytování **důchodových kreditů za přerušení kariéry v souvislosti s péčí v rámci systémů zaměstnaneckého penzijního pojištění**, jak doporučila skupina na vysoké úrovni pro důchody⁵⁹.

Odstranění genderových rozdílů v poskytování péče

Být úspěšný v práci a zároveň zvládat pečovatelské povinnosti v domácnosti je velkou výzvou, zejména pro ženy. Ženy často podřizují své rozhodnutí, zda a jak pracovat, svým pečovatelským povinnostem a tomu, zda a nakolik tyto povinnosti sdílí se svým partnerem. Jde o velký problém zejména pro rodiče samoživitele, z nichž většina jsou ženy⁶⁰, a pro osoby žijící ve vzdálených venkovských oblastech, kterým se často nedostává dostatečné podpory.

⁵⁶ Jedním z důvodů je skutečnost, že v průměru tráví ženy v placeném zaměstnání méně hodin než muži: v EU na částečný úvazek pracuje pouze 8 % mužů, avšak téměř třetina žen (31 %), viz Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Hodnocení příslušného ustanovení směrnice 2006/54/ES, kterým se provádí zásada „stejně odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“ zakotvená ve Smlouvě, SWD(2020) 50; zpráva o provádění akčního plánu EU na období 2017–2019 „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“, COM(2020) 101.

⁵⁸ Konzultace budou zahájeny společně s touto strategií.

⁵⁹ Závěrečná zpráva skupiny na vysoké úrovni pro důchody, prosinec 2019, <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail&groupDetail&groupID=3589>

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., „Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008“ (Rodinné politiky a chudoba rodičů samoživitelů v 18 zemích OECD v období 1978–2008), Community, Work & Family, 18(4): str. 395–415.

Ženy rovněž nesou neúměrnou zátěž spojenou s neplacenou prací, která představuje významný podíl hospodářské činnosti.⁶¹

Rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností v domácnosti je zásadním požadavkem, stejně jako dostupnost péče o děti, sociální péče a služeb v domácnosti, zejména v případě rodičů samoživitelů.⁶² Nedostatečný přístup ke kvalitním a cenově dostupným službám formální péče je jedním z hlavních faktorů genderové nerovnosti na trhu práce.⁶³ Investice do pečovatelských služeb a služeb péče o děti jsou proto důležité pro podporu žen, aby vykonávaly placenou práci, a jejich profesního rozvoje a mají také potenciál pro tvorbu pracovních míst pro ženy i muže.



Ženy v EU stráví péčí a prací v domácnosti **22 hodin** týdně, zatímco muži pouze **9 hodin**.



80% péče v EU poskytují neformální poskytovatelé péče, z nichž **75%** tvoří ženy. Mnoho z nich má přistěhovalecký původ.

Barcelonské cíle⁶⁴ pro poskytování předškolního vzdělávání a opatření v oblasti péče o děti jsou většinou splněny, ale některé členské státy za ostatními výrazně zaostávají. Komise proto navrhne revizi barcelonských cílů, aby posílila vzestupnou konvergenci mezi členskými státy v oblasti předškolního vzdělávání a péče. Kromě toho předloží Komise v roce 2021 návrh na **záruky pro děti**, který se zaměří na nejvýznamnější překážky, jež brání dětem v přístupu k nezbytným službám zajišťujícím jejich dobré životní podmínky a osobní rozvoj, aby se podařilo vykročit z bludného kruhu chudoby a snížit nerovnost.

Komise bude nadále podporovat úsilí členských států o zlepšení obecné a cenové dostupnosti kvalitních pečovatelských služeb a služeb péče o děti a další závislé osoby prostřednictvím investic z Evropského sociálního fondu plus, Evropského fondu pro regionální rozvoj, Programu InvestEU a Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova.

Na konci roku 2020 zahájí Komise konzultační proces k **zelené knize o stárnutí** se zaměřením na dlouhodobou péči, důchody a aktivní stárnutí.

Kromě svých výše uvedených opatření Komise vyzývá členské státy, aby:

- provedly směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem ve vnitrostátním právu a řádně prováděly právní předpisy EU v oblasti genderové rovnosti a pracovní právo EU⁶⁵,
- přijaly opatření v návaznosti na závěry Rady z června 2019 „Odstraňování rozdílů v

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf

⁶² Eurofound, „Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“ (Hledání rovnováhy: sladění pracovního a soukromého života v EU), 2018 – viz infografika.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., „Informal carers: who takes care of them?“ (Informální pečovatelé: kdo se stará o ně?“), informativní zpráva, duben 2010, Evropské centrum pro sociální politiku a výzkum, Vídeň – viz infografika.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

⁶⁵ Patří sem přepracované znění směrnice o genderové rovnosti v zaměstnání a povolání, směrnice o genderové rovnosti v samostatné výdělečné činnosti, v přístupu ke zboží a službám, v sociálním zabezpečení, v těhotenství a mateřství, směrnice o částečném pracovním úvazku, směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, doporučení o přístupu k sociální ochraně a doporučení pro orgány pro rovné zacházení.

- odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření“,
- zajistily přiměřené investice do předškolního vzdělávání, pečovatelských služeb, služeb péče o děti a služeb dlouhodobé péče, a to i z dostupných finančních prostředků EU, a
- provedly prohlášení ministrů o závazku týkajícím se zastoupení žen v digitálním světě.

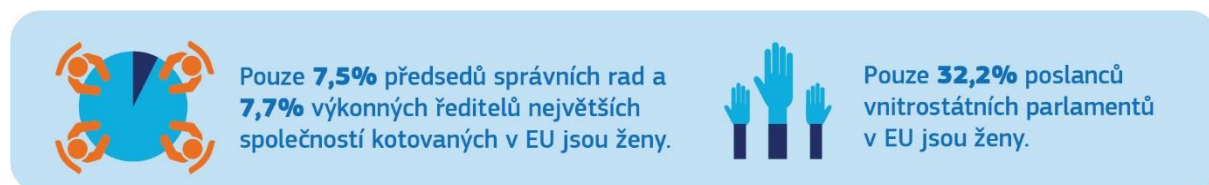
3. Rovný podíl na vedení napříč společnostmi

Podniky, komunity a země by měly být vedeny ženami i muži v celé jejich diverzitě. To, zda jste žena nebo muž, by nemělo ovlivnit vaši kariéru.

Dosažení genderové vyváženosti v rozhodovacích pozicích a v politice

Ve vedoucích pozicích je stále příliš málo žen, ať už v politice nebo ve vládních agenturách, na nejvyšších soudech nebo ve správních radách podniků, a to i v případech, kdy na nižších úrovních rovné zastoupení žen a mužů nalezneme. Jsou-li nejvyšší pozice dlouhou dobu zastávány výhradně muži, ovlivní to způsob výběru jejich nástupců, někdy pouze kvůli podvědomým předsudkům.

Má-li být vedení úspěšné, musí se na něm nezbytně podílet ženy i muži. **K vyřešení složitých problémů, s nimiž se lidé na rozhodovacích pozicích v dnešní době potýkají, je zapotřebí inkluzivní a rozmanité vedení.** Větší inkluzivnost a rozmanitost jsou zásadním předpokladem nových myšlenek a inovativních přístupů, které by lépe posloužily dynamické a prosperující společnosti v EU. Občané ze všech prostředí by měli mít možnost smysluplně se zapojit do společenského dění, neboť to je podmínkou dobrého fungování demokracie a účinnější tvorby politik.⁶⁶



K lepšímu rozhodování, správě a řízení společností a k podpoře hospodářského růstu přispívá široká škála talentů a dovedností.⁶⁷ I přes určitý pokrok, jehož bylo v posledních letech dosaženo, jsou ženy na rozhodovacích pozicích v evropských podnicích a průmyslu stále nedostatečně zastoupeny.⁶⁸

Aby Komise pomohla prolomit „skleněný strop“, bude usilovat o přijetí návrhu **směrnice z roku 2012 o zlepšení genderové vyváženosti řídicích a dozorčích orgánů**⁶⁹, která stanoví,

⁶⁶ Databáze statistických údajů o ženách a mužích EIGE, „National parliaments: Single/lower house“ (Národní parlamenty: jediná/dolní komora), 2019 – viz infografika.

⁶⁷ MOP, „The business case for change“ (Hospodářský důvod ke změně), 2019; McKinsey, „Women Matter report“, 2017; Catalyst, „Why Diversity and Inclusion Matter“ (Proč na diverzitě a inkluzi záleží), 2018; Rohini Anand, „Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study“ (Genderově vyvážené týmy a lepší obchodní výkonnost: studie skupiny Sodexo), 2016.

⁶⁸ Databáze statistických údajů o ženách a mužích EIGE, „Women and men in decision-making“ (Ženy a muži v rozhodovacích pozicích), 2019 – viz infografika.

⁶⁹ COM(2012) 614 v konečném znění.

že v řídicích a dozorcích orgánech společnosti musí být nejméně 40 % nevykonných členů nedostatečně zastoupeného pohlaví.⁷⁰

Zároveň s tím Komise usnadní výměnu osvědčených postupů zabývajících se genderovou vyvážeností ve výkonných radách a řídicích funkcích a předloží příklady vnitrostátních nebo regionálních projektů prováděných vládami, občanskou společností nebo soukromým sektorem. **Platforma EU pro charty diverzity**⁷¹ bude sloužit jako platforma pro výměnu poznatků. Komise bude i nadále spolupracovat s projekty na úrovni EU, jako je Evropský index genderové diverzity⁷² (European Gender Diversity Index (GDI)).

Zajištění rovných příležitostí pro účast na společenském dění má pro zastupitelskou demokracii na všech úrovních – evropské, vnitrostátní, regionální i místní – zásadní význam. Komise bude ve spolupráci s Evropským parlamentem, vnitrostátními parlamenty, členskými státy a občanskou společností podporovat účast žen jako voliček a kandidátek ve **volbách do Evropského parlamentu v roce 2024**, a to i finančně a prosazováním osvědčených postupů. Evropské politické strany, které žádají o financování z prostředků EU, jsou vybízeny k tomu, aby byly transparentní, pokud jde o genderovou vyváženost straníků.⁷³



Po volbách do Evropského parlamentu v roce 2019 tvoří ženy **39%** zvolených poslanců EP, zatímco v roce 2014 jich bylo **37%**.



Komise von der Leyenové má historicky největší podíl komisařek.

Ani **orgány a instituce EU by neměly být vyňaty** z povinnosti zajistit genderovou vyváženost ve vedoucích pozicích a Komise půjde příkladem. Díky naléhavému apelu předsedkyně von der Leyenové na **rovné zastoupení žen a mužů ve sboru komisařů** má stávající Komise dosud nejvyšší zastoupení žen. Komise chce do konce roku 2024 dosáhnout **50% zastoupení žen a mužů** na všech úrovních svého řízení.⁷⁴ Podpůrná opatření budou zahrnovat kvantitativní cíle pro jmenování žen a programy rozvoje lídrovských schopností.⁷⁵ Komise rovněž zvýší úsilí o dosažení většího podílu **žen v řídicích funkcích v agenturách EU**⁷⁶ a zajistí vyvážené zastoupení žen a mužů mezi řečníky a diskutéry na konferencích, které organizuje.

Komise bude podporovat členské státy při vytváření a provádění účinnějších **strategií pro zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích**, mimo jiné prostřednictvím programu

⁷⁰ Pozitivních výsledků dosáhla řada zemí, které zavedly příslušná legislativní opatření, včetně Francie, Itálie, Belgie, Německa a nedávno i Rakouska a Portugalska. Viz <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en

⁷² K příslušným projektům patří European Women on Boards (Evropské ženy v řídicích a dozorcích orgánech): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Nařízení 2018/673, kterým se mění nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 1141/2014 o statusu a financování evropských politických stran a evropských politických nadací, 6. bod odůvodnění.

⁷⁴ V roce 2019 zastávaly ženy 41 % manažerských pozic v Komisi (30 % v roce 2014). To zahrnovalo 37 % pozic vyššího vedení (dříve 27 %) a 42 % středního vedení (dříve 31 %).

⁷⁵ Stávající opatření viz Evropská komise, „Diversity and Gender Equality Report 2019“ (Zpráva o diverzitě a genderové rovnosti 2019), Brusel, 6. listopadu 2019.

⁷⁶ Více než tři ze čtyř agentur EU vede v současnosti muž.

vzájemného učení v oblasti genderové rovnosti.⁷⁷ Komise bude rovněž ve spolupráci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) šířit údaje a analýzy trendů, pokud jde o zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

Kromě svých výše uvedených opatření Komise vyzývá

- Evropský parlament a Radu, aby:

- přijaly návrh směrnice o zlepšení genderové vyváženosti dozorčích rad a
- přijaly opatření ke zlepšení genderové vyváženosti na všech úrovních svého řízení a ve vedoucích pozicích.

- členské státy, aby:

- provedly ve svém vnitrostátním právu směrnici o zlepšení genderové vyváženosti dozorčích rad, jakmile bude přijata, a uplatňovaly ji, a
- vypracovaly a prováděly strategie ke zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích v politice a tvorbě politik.

4. Začleňování genderového hlediska a intersekcionalní perspektiva v politikách EU

Hlavní problémy, s nimiž se EU dnes potýká – včetně ekologické transformace, přechodu k digitalizaci a demografických změn – mají také genderový rozměr. Začlenění genderového hlediska do všech politik a procesů EU je zásadním předpokladem pro dosažení genderové rovnosti.

Začleňování genderového hlediska zajistí, aby politiky a programy maximalizovaly potenciál všech – žen i mužů a dívek i chlapců v celé jejich diverzitě. Cílem je přerozdělit moc, vliv a zdroje spravedlivým a genderově rovným způsobem, bojovat proti nerovnosti, podporovat spravedlnost a vytvářet příležitosti.

Komise **během stávajícího funkčního období začlení genderové hledisko do všech hlavních iniciativ Komise.** Tomu napomůže jmenování první komisařky odpovědné za rovnost coby samostatné portfolio a zřízení **Pracovní skupiny pro rovnost**⁷⁸ složené ze zástupců všech útvarů Komise a Evropské služby pro vnější činnost. Tato pracovní skupina zajistí začleňování zásady rovnosti, včetně genderové rovnosti, na operační a technické úrovni.

Jako příklad lze uvést nadcházející politiky v rámci **Zelené dohody pro Evropu**, jako je například **vlna renovací budov** nebo **strategie EU pro přizpůsobení se změně klimatu**, které mohou mít jiný dopad na ženy než na muže.⁷⁹ V otázce **změny klimatu** hrají významnou úlohu zejména mladé ženy, jež jsou v čele tlaku na změnu. Zelené politiky nezasahují ženy a muže stejně: ať už jde o změnu klimatu (ženy mají menší možnosti coby klimatičtí migranti), přechod na čistou energii (více žen žije v energetické chudobě) nebo dopravu bez emisí (více žen využívá veřejnou dopravu). Řešení genderového rozměru proto může hrát klíčovou úlohu při mobilizaci plného potenciálu těchto politik.

⁷⁸ Pracovní skupina usnadní začleňování rovnosti v souvislosti se šesti důvody diskriminace, kterými jsou pohlaví, rasa nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk a sexuální orientace.

⁷⁹ V obou případech bude zvláštní pozornost věnována starším osobám (pokud jde o udržitelné renovace nebo o politiky pro přizpůsobení se změně klimatu či opatření v průběhu vln veder ke zlepšení hydratace) pozitivní dopad na ženy, zejména proto, že ženy tvoří většinu starší populace.

Dalším příkladem je **digitalizace**, která zásadním způsobem změní životy naše a našich dětí. Při tomto přechodu je zásadní, aby ženy pomáhaly budovat digitální budoucnost a aby mnohem více dívek než v současnosti získávalo dovednosti v oblasti informačních technologií, aby mohly hrát roli při utváření budoucího digitálního světa.

Pokud jde o zdraví, ženy a muži čelí genderově specifickým zdravotním rizikům. Tento genderový rozměr bude začleněn do evropského plánu boje proti rakovině, který bude zahájen v roce 2020. Bude usnadněna pravidelná výměna osvědčených postupů mezi členskými státy a zúčastněnými stranami ohledně genderových aspektů zdraví, a to i v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví a práv.

V roce 2020 bude přijata **protidrogová agenda EU** na období 2021–2025, která se bude zabývat genderově specifickými problémy žen a dívek zneužívajících návykové látky.

Prolínáním genderových a dalších důvodů diskriminace (intersekcionalní diskriminace) se budou zabývat všechny politiky EU. Ženy jsou různorodou skupinou a mohou čelit intersekcionalní diskriminaci, k níž dochází na základě několika osobních vlastností. Například migrující žena se zdravotním postižením může čelit diskriminaci ze tří i více důvodů. Právní předpisy EU, politiky a jejich provádění by proto měly reagovat na specifické potřeby a situaci žen a dívek v různých skupinách. S touto strategií budou spojeny nový akční plán pro integraci a začlenění a strategické rámce EU týkající se zdravotního postižení, LGBTI+, začleňování Romů a práv dětí, které budou propojeny i mezi sebou navzájem. Kromě toho se bude při tvorbě politik týkajících se genderové rovnosti vždy z této intersekcionalní perspektivy vycházet.

5. Financování opatření zaměřených na dosažení pokroku v oblasti genderové rovnosti v EU

Návrhy Komise na příští víceletý finanční rámec (VFR) zajistí integraci genderového rozměru do celého finančního rámce a konkrétněji do řady nástrojů financování a rozpočtových záruk EU, zejména do **Evropského sociálního fondu plus, Evropského fondu pro regionální rozvoj, programu Kreativní Evropa, Evropského námořního a rybářského fondu, Fondu soudržnosti a Programu InvestEU**. Financování podpoří opatření na podporu účasti žen na trhu práce a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, podpoří investice do zařízení péče o děti a pečovatelských zařízení, podnikání žen, boj proti genderové segregaci v některých profesích a pomůže řešit nevyvážené zastoupení dívek a chlapců v některých odvětvích vzdělávání a odborné přípravy.

Navrhované nařízení o společných ustanoveních⁸⁰ zahrnuje **specifické „základní podmínky“**, které vyžadují, aby členský stát zavedl **vnitrostátní strategický rámec pro rovnost žen a mužů**, což je nezbytným předpokladem pro využívání fondů při investování do zlepšování genderové vyváženosti na trhu práce, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem nebo infrastruktury péče o děti. Další **horizontální základní podmínka** týkající se účinného uplatňování **Listiny základních práv** zahrnuje genderovou rovnost jako jednu ze svých základních zásad a vztahuje se na všechny investice podle tohoto nařízení.

Prostřednictvím programu **Občané, rovnost, práva a hodnoty** budou k dispozici zvláštní finanční prostředky na projekty ve prospěch organizací občanské společnosti a veřejných institucí, které provádějí konkrétní opatření, včetně předcházení genderově podmíněnému

⁸⁰ COM/2018/375 final.

násilí a boje proti němu. Zvláštní pozornost je třeba věnovat ženám a dívkám v kontextu azylu a migrace. Prostřednictvím **Azylového a migračního fondu** bude Komise podporovat členské státy v tom, aby se zaměřovaly na opatření, která podporují specifické potřeby žen v azylovém řízení, jakož i na opatření na podporu integrace žen v nové společnosti. Tento fond dále umožní posílení ochrany zranitelných skupin, včetně žen, které se staly oběťmi genderově podmíněného násilí v kontextu azylu a migrace.

V oblasti výzkumu a inovací zavede Komise nová opatření k posílení genderové rovnosti v programu **Horizont Evropa**. Tato opatření stanoví možnost požadovat od **žadatelů plán pro rovnost žen a mužů**, jakož i iniciativu zaměřenou na zvýšení počtu začínajících podniků v oblasti technologií vedených ženami. K dispozici budou rovněž finanční prostředky na genderový a intersekcionalní výzkum.

Budou rovněž poskytnuty možnosti financování s cílem zvýšit podnikatelské znalosti žen a jejich účast na rozhodování a investovat do rozvoje základních služeb ve venkovských oblastech v rámci **společné zemědělské politiky**. S ohledem na posílení postavení žen se v rámci příštího **Evropského námořního a rybářského fondu** na období 2021–2027 plánuje nová výzva určená ženám v „modré ekonomice“.⁸¹

Strategie pro začleňování a rozmanitost v rámci budoucího **programu Erasmus+** poskytne pokyny ohledně toho, jak může tento program pomoci řešit genderovou nerovnost ve všech odvětvích vzdělávání a odborné přípravy, mládeže a sportu.

Pokyny Komise pro **sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek** budou bojovat proti diskriminaci a prosazovat genderovou rovnost ve veřejných zadávacích řízeních.

V souladu s opakovanými výzvami řady členských států a Evropského parlamentu⁸² se **Komise** ve víceletém finančním rámci na období 2021–2027 **zaměří na dopad svých činností na rovnost žen a mužů a na to, jak měřit výdaje související s genderovou rovností na úrovni programu**. K tomuto procesu přispěje výsledek nedávno zahájeného auditu Evropského účetního dvora zaměřeného na **začleňování genderového hlediska rovnosti do rozpočtu EU** na podporu rovnosti. Tím se zlepší začleňování genderového hlediska do rozpočtového procesu Komise a dále zvýší přínosnost tvorby politik a přidělování zdrojů pro cíle v oblasti genderové rovnosti.

6. Řešení genderové rovnosti a posílení postavení žen ve světě

Genderová nerovnost představuje celosvětový problém. Genderová rovnost a posílení postavení žen jsou jedním z hlavních cílů vnější činnosti EU. Je důležité, aby vnitřní a vnější činnost EU v této oblasti byla soudržná a vzájemně se posilovala. EU podporuje genderovou rovnost a posílení postavení žen v rámci mezinárodních partnerství, politických dialogů a dialogů o lidských právech se třetími zeměmi a obchodní politiky EU, jakož i v rámci politik sousedství a rozšíření, a to i v souvislosti s přístupovými jednáními a procesem stabilizace a přidružení. Opatření v oblasti rovnosti žen a mužů jsou navíc zahrnuta do opatření EU v nestabilních, konfliktních a nouzových situacích.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf

Akční plán pro rovnost žen a mužů a posílení postavení žen ve vnějších vztazích (2016–2020) (GAP II)⁸³ se zaměřuje na vymýcení násilí páchaného na ženách a dívkách, na podporu hospodářského a sociálního postavení žen a na zajištění toho, aby byla dodržována jejich lidská, politická a občanská práva. V návaznosti na dosažené výsledky a získané poznatky bude **v roce 2020 zahájen akční plán GAP III**, který bude stavět na komplexním přístupu a bude v souladu s prioritami této strategie, neboť do vnější činnosti EU začlenění všechny její příslušné prvky.

EU bude i nadále podporovat lidská práva žen, jejich obránce, sexuální a reprodukční zdraví a práva a úsilí o omezení sexuálního násilí a genderově podmíněného násilí na celém světě, a to i v nestabilních, konfliktních a nouzových situacích. EU zahájila **iniciativu Spotlight**, která je společným globálním programem EU a OSN. EU na ni vyčlenila 500 milionů eur na odstranění všech forem násilí páchaného na ženách a dívkách. EU zahájí v roce 2020 **kampaň #WithHer**, jejímž cílem je čelit škodlivým genderovým normám a stereotypům, které podporují násilí na ženách po celém světě. Unie také v roce 2020 přijme **akční plán EU pro lidská práva a demokracii (2020–2024)**. Bude rovněž pokračovat v provádění **strategického přístupu EU a akčního plánu pro ženy, mír a bezpečnost (2019–2024)**⁸⁴.

Komise bude i nadále aktivně prosazovat genderovou rovnost prostřednictvím své **obchodní politiky**, mimo jiné aktivním zapojením do této otázky v rámci Světové obchodní organizace. Bude nadále shromažďovat údaje roztríděné podle pohlaví, aby zajistila, že genderové aspekty budou v obchodních dohodách náležitě zohledněny, a aby mohla mapovat vliv genderu na obchodní iniciativy.

V partnerských zemích použije EU **plán vnějších investic** na podporu podnikání žen a jejich účasti na trhu práce. Jako příklad lze uvést facilitu pro finanční začlenění žen, která sama usiluje o mobilizaci 100 milionů eur na přístup žen k financování. Také **strategie EU pro Afriku** se v roce 2020 zaměří na genderovou rovnost a posílení postavení žen.

U vnějších politik EU se začleňování genderového hlediska objevuje v rámci rozpočtového procesu ve formě závazku, že 85 % všech nových programů bude přispívat ke genderové rovnosti a posílení postavení žen.⁸⁵

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ Strategický přístup EU k ženám, míru a bezpečnosti tvoří přílohu závěrů Rady pro zahraniční věci o ženách, míru a bezpečnosti ze dne 10. prosince 2018 (dokument Rady 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>. Akční plán pro ženy, mír a bezpečnost 2019–2024 ze dne 4. července 2019, EEAS(2019) 747 viz https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT

⁸⁵ Měření se provádí podle ukazatele OECD pro politiku rovnosti žen a mužů. Pokud jde konkrétně o humanitární pomoc, Komise uplatňuje svůj vlastní ukazatel pohlaví a věku.

SPOLUPRÁCE NA DOSAŽENÍ GENDEROVÉ SPRÁVEDLIVÉ EVROPY

Dosažení genderové rovnosti v Evropské unii do roku 2025 je odpovědností nás všech. Vyžaduje spolupráci a opatření všech orgánů EU, členských států a agentur EU v partnerství s občanskou společností a ženskými organizacemi, sociálními partnery a soukromým sektorem.

Evropský parlament⁸⁶ a Rada⁸⁷ prokázaly odhodlání dosáhnout genderové rovnosti v několika svých usneseních a závěrech, v nichž vyzvaly Komisi, aby přijala evropskou strategii pro rovnost žen a mužů a posílila začleňování genderového hlediska do všech oblastí politiky.

Orgány EU a členské státy by měly spolupracovat a v zájmu pokroku v oblasti genderové rovnosti a udržení pozice světového lídra prohlubovat dialog s občanskou společností, včetně ženských hnutí a organizací, mezinárodních organizací a vlád.

Komise vyzývá Evropský parlament a Radu, aby pokračovaly s prací na stávajících a budoucích návrzích Komise ve stanovených lhůtách. Členské státy by měly využívat všechny nástroje, které mají k dispozici, zejména možnosti, které nabízí finanční podpora EU, a zajistit zlepšení v oblasti genderové rovnosti.

Klíčová opatření představená v této strategii budou pravidelně aktualizována a doplňována. Jejich provádění bude sledováno a každoročně se budou předkládat zprávy o dosaženém pokroku. Tyto zprávy budou sloužit jako **každoroční politická bilance dosaženého pokroku**. Kromě příkladů osvědčených postupů v členských státech budou výroční zprávy obsahovat také příslušné údaje, včetně údajů od Eurostatu a nadace Eurofound, jakož i ukazatele pro měření pokroku, a to na základě ročního indexu rovnosti žen a mužů v EU (EU Gender Equality Index) Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE). Institut EIGE rovněž poskytne údaje a zajistí výzkum, a tak přispěje k tvorbě politik orgánů EU a členských států, které se budou opírat o důkazy.

Společnou prací můžeme do roku 2025 dosáhnout skutečného pokroku a vytvořit Evropu, kde si ženy, muži, dívky i chlapi v celé své diverzitě budou rovni, kde si budou moci svobodně vybrat svoji životní cestu a plně využít svůj potenciál, Evropu, kde budou mít rovné možnosti úspěš a kde se budou moci stejnou měrou podílet na formování evropské společnosti a na jejím vedení.

⁸⁶ Nedávná usnesení Evropského parlamentu o genderové rovnosti zahrnují: usnesení Evropského parlamentu [2019/2870\(RSP\)](#) ze dne 30. ledna 2020 o rozdílech v odměňování žen a mužů, usnesení Evropského parlamentu [2019/2855\(RSP\)](#) ze dne 28. listopadu 2019 o přistoupení EU k Istanbulské úmluvě a další opatření v boji proti genderově podmíněnému násilí, usnesení Evropského parlamentu [2016/2249\(INI\)](#) ze dne 14. března 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii v letech 2014–2015.

⁸⁷ Nedávné závěry Rady týkající se genderové rovnosti zahrnují: závěry Rady ze dne 10. prosince 2019 o ekonomikách založených na genderové rovnosti v EU: další postup – hodnocení po 25 letech provádění Pekingské akční platformy, závěry Rady ze dne 24. října 2019 o ekonomice blahobytu, závěry Rady ze dne 13. června 2019 o odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření.