

I

(Usnesení, doporučení a stanoviska)

STANOVISKA

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR

461. PLENÁRNÍ ZASEDÁNÍ VE DNECH 17.–18. BŘEZNA 2010

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006–2010) a strategie monitorování

(2010/C 354/01)

Zpravodajka: **paní GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

V dopise ze dne 25. září 2009 požádala místopředsedkyně Evropské komise Margot WALLSTRÖMOVÁ, v souladu s článkem 262 Smlouvy o založení Evropského společenství, Evropský hospodářský a sociální výbor, aby vypracoval průzkumné stanovisko k tématu

Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006–2010) a strategie monitorování.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 23. února 2010.

Na 461. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 17. a 18. března 2010 (jednání dne 17. března 2010), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 137 hlasy pro, 3 hlasy byly proti a 5 členů se zdrželo hlasování.

1. Doporučení

1.1 Rovné postavení žen a mužů je kromě toho, že je cílem samo o sobě, jednou z podmínek pro dosažení cílů EU, k nimž patří rozvoj, zaměstnanost a sociální soudržnost.

1.2 Přezkum Plánu pro rovnost v polovině období se provádí v kontextu ekonomické krize. Je nutné sledovat dopad a následky krize na ženy a muže vzhledem k jejich rozdílnému postavení ve společnosti.

1.3 Rovnost musí být součástí všech politik, zejména sociálních politik a politiky zaměstnanosti, a je třeba pokračovat v úsilí, jehož cílem je odstranit překážky, které brání plnému a rovnému zapojení žen a mužů na trhu práce.

1.4 S cílem zajistit a zvýšit finanční nezávislost žen je nutné zlepšit kvalitu a počet pracovních míst pro ženy, a to včetně podpory pro ženy samostatně výdělečně činné, bojovat proti nebezpečí zranitelnosti, jíž jsou takto ženy vystaveny, jakož

i podporovat spravedlivé rozdělení zodpovědnosti v rodině a v domácnosti.

1.5 Nerovné platové podmínky mají strukturální původ: podcenění schopností tradičně považovaných za „ženské“, pracovní a odvětvovou segregaci, nestálá pracovní místa, přerušování pracovní kariéry apod. Účinným nástrojem boje proti nerovným platovým podmínkám jsou legislativa a kolektivní úmluvy, přičemž je nutné zapojení všech hospodářských a sociálních subjektů.

1.6 Větší zastoupení žen v podnikatelské oblasti a politických aktivitách podporuje rovnost, ekonomickou nezávislost žen, překonání genderových stereotypů a rolí žen v rozhodovacích procesech.

1.7 Ženy se mohou snadno dostat do situace sociálního vyloučení a chudoby. Individualizace sociálních práv, zaručený minimální příjem, započtení období přerušování pracovní činnosti či snížení pracovního úvazku z rodinných důvodů jsou opatřeními, která zlepšují sociální ochranu a snižují nebezpečí chudoby obyvatelstva.

1.8 Soulad profesního a rodinného života je zásadní pro dosažení rovnosti a zlepšení zaměstnanosti žen: kvalitní veřejné sociální služby a zlepšení stávajících předpisů týkajících se mateřské, otcovské a rodičovské dovolené. Je třeba pokročit ve společné zodpovědnosti všech sociálních aktérů při vyváženém rozdělování povinností v domácnosti a péči o rodinu.

1.9 EHSV považuje za nezbytné podporovat vyvážené zastoupení žen v rozhodovacích procesech, k tomu se musí členské státy silněji zavázat stanovením jasných cílů a účinných opatření (pozitivní činnosti, plány pro dosažení rovnosti apod.).

1.10 Vzhledem k přetrvávajícímu genderovému násilí a obchodování s lidmi EHSV považuje za nutné zajistit vymáhání současné legislativy a vypracovat národní akční plány, které budou koordinovány jednotnou evropskou strategií, a zvýšit počet specifických programů.

1.11 EHSV se domnívá, že za účelem boje proti sexistickým stereotypům je nutné vzdělávat společnost a utvářet ji v nesexistických modelech, nabízet odbornou přípravu mužům i ženám, posilovat přítomnost žen ve vědeckých a technologických studiích, zlepšit uznání tradičně „ženských“ povolání a zamezit používání sexistických stereotypů v médiích.

1.12 Vnější politiky a politiky rozvoje EU je třeba využít k podpoře práv žen na mezinárodní úrovni prostřednictvím zlepšení kvalifikace žen a jejich schopností.

1.13 EHSV považuje za nutné plně integrovat genderovou analýzu jako průřezové téma do všech oblastí činnosti Komise a uplatnit ji v rozpočtech na evropské a vnitrostátní úrovni. Za tímto účelem jsou zapotřebí pracovní síly specializované na rovnost a genderově specifikované ukazatele, které umožní znázornit situaci mezi ženami a muži a vyhodnotit, do jaké míry již byl plán pro rovné postavení žen a mužů naplněn.

1.14 V nové strategii pro rovnost od roku 2010 nesmějí být cíle pouhými doporučeními Komise členskými státům, nýbrž závaznými směrnici s měřitelnými cíli. Za tímto účelem je nutné rozsáhlejší politické působení na všech úrovních. Instrukce Evropské unie musí jít příkladem a zvážit proaktivní zhodnocení vykonané práce a posouzení dopadů provádění.

2. Obecné připomínky

2.1 Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010 je závazkem Evropské komise postoupit v dosahování rovnosti ve spolupráci s členskými státy. EHSV provádí na návrh Komise hodnocení plánu, zkoumá dopady

přijatých opatření a míru jejich provádění a předkládá návrhy činnosti s ohledem na novou strategii od roku 2010.

2.2 EHSV uznává dlouhodobý závazek EU v oblasti rovnosti: v Římské smlouvě z roku 1957, která obsahuje zásadu rovných platových podmínek, v Amsterodamské smlouvě z roku 1997, která dvojitým způsobem kombinuje průřezový přístup se specifickými opatřeními, a v Lisabonské smlouvě, která obsahuje výslovný závazek k odstranění nerovnosti a podporu rovnosti.

2.3 Na mezinárodní úrovni přistoupila EU k Akční platformě z Pekingu, k cílům tisíciletí, jakož i k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, čímž se stalo téma žen jedním z hlavních témat lidských práv.

2.4 Navzdory těmto rozsáhlým právním předpisům nebylo dosaženo stanovených cílů a existují nadále rozdíly v postavení žen a mužů. V žádné z šesti prioritních oblastí politické činnosti plánu pro dosažení rovnosti 2006–2010 nebylo dosaženo podstatného pokroku. Je proto třeba se ptát, zda k tomu je skutečná politická vůle. Integrace zásady genderové rovnosti, která je klíčovým faktorem pro konkurenceschopnost a růst, musí být prioritou nové akční strategie EU 2020.

2.5 Přezkum plánu pro dosažení rovnosti 2006–2010 se provádí v kontextu ekonomické krize a je nutné analyzovat dopady této krize na ženy vzhledem k rozdílnému postavení, jež mají na trhu práce a v oblasti veřejných sociálních výloh, zejména na sociální služby, které se nejvíce dotýkají žen.

2.6 Krize postihla v první řadě zaměstnání, která tradičně vykonávají muži (stavebnictví, doprava, průmysl), a teprve v druhé řadě zasáhla odvětví s vyšší přítomností žen (bankovní služby, obchod atd.). V mnoha případech jsou tedy rodinné příjmy omezeny pouze na plat žen, který je obvykle nižší než plat mužů, protože jsou z velké většiny zaměstnány v odvětví služeb, mají smlouvy na částečný úvazek, na dobu určitou, nebo pracují ve stínové ekonomice. To vše zároveň negativně ovlivňuje národní hospodářství, neboť spotřeba soukromých osob klesá, což brzdí hospodářské zotavení.

2.7 Krize také ovlivňuje sociální politiky, dávky v nezaměstnanosti jsou pro ženy v souvislosti s jejich často nevýhodným postavením na trhu práce nižší, a to jak v jejich výši, tak v délce vyplácení. Kromě toho omezují základní veřejné služby, k nimž patří zdravotnictví, školství, a sociální služby, svoji nabídku v době, kdy je rodiny, a zejména ženy, nejvíce potřebují. Jelikož se jedná o oblasti, které zaměstnávají nadprůměrně mnoho žen, bude to mít opět negativní dopad na zaměstnanost žen.

2.8 Opatření pro boj s krizí nemohou být genderově neutrální, a pokud to bude nutné, budou přijímané politiky hospodářské obnovy a současné programy strukturálních fondů muset zohlednit rozdílné společenské postavení žen a mužů.

2.9 Rovnost musí být prioritou, a to nejen s ohledem na zvládání současné krize a následnou obnovu, nýbrž také s ohledem na demografické výzvy a ekonomické výzvy, které ovlivňují evropský sociální model a mají dopad na ženy a jejich ekonomickou nezávislost.

3. Konkrétní připomínky – část I: Prioritní oblasti pro činnost na podporu rovnosti mužů a žen

V plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů na období 2006–2010 jsou stanoveny závazky a činnosti, které jsou považovány za nutné pro pokrok na cestě k dosažení rovnosti a odstranění nerovností.

První část plánu obsahuje šest prioritních oblastí činnosti a jejich příslušné ukazatele:

1. dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže;
2. sladění soukromého a profesního života;
3. stejné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech;
4. odstraňování všech forem násilí, jehož obětí jsou ženy;
5. odstraňování sexistických stereotypů;
6. podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Druhá část je věnována zlepšení správy.

3.1 Dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže

3.1.1 Dosažení cílů zaměstnanosti Lisabonské strategie

3.1.1.1 Ještě mnoho států nespĺňuje cíl Lisabonské strategie 60 % zaměstnanosti žen. Zaměstnanost mužů dosahuje 70,9 %, zaměstnanost žen je pouze 58,8 %⁽¹⁾, z žen starších 55 let pracuje pouze 36,8 %, u mužů stejné věkové kategorie je to 55 %. Ženy jsou více zasaženy nezaměstnaností, ale tento rozdíl s postupem krize snižuje (9,8 % nezaměstnaných žen oproti 9,6 % mužů).

(1) Zdroj: Eurostat (EFT), zaměstnanost k datu 2/2009 a nezaměstnanost k datu 9/2009.

3.1.1.2 Kromě kvantity je také nutné zlepšit kvalitu zaměstnání žen, protože jsou převážně zaměstnány v odvětvích s nízkými platy a na místech s vyšším rizikem nestability. Práce na částečný úvazek je vykonávána převážně ženami (31,5 % žen oproti 8,3 % mužů) a 14,3 % zaměstnaných žen má pracovní smlouvu na dobu určitou. Naopak v případě matek se míra zaměstnanosti snižuje o více než deset bodů, což je odrazem nerovného rozdělení odpovědnosti v rodinách a chabé infrastruktury v oblasti péče.

3.1.1.3 EHSV doporučuje přezkoumat souhrnně míru nezaměstnanosti a míru nečinnosti žen z rodinných důvodů⁽²⁾. Jelikož se ženy starají o rodinu, nespĺňují v mnoha případech požadavky pro to, aby mohly být považovány za nezaměstnané, a jejich nečinnost figuruje jako skrytá nezaměstnanost.

3.1.1.4 Je nutné uplatnit víceodvětvový přístup, který umožní doplnit politiky zaměstnanosti sociálními a vzdělávacími opatřeními, doporučuje se vzdělání, které odstraní stereotypy v zaměstnávání, a kvalitní veřejné sociální služby, které zajistí pomoc osobám na pomoci závislým, a kampaně za účelem upozornění na rozdělení domácích prací mezi ženami a muži.

3.1.1.5 Komise musí zahrnout rovnost do všech svých programů a ve svých programech ji podporovat (jako je tomu u programu PROGRESS). Strukturální fondy jsou jedinečným rámcem, umožňují stanovit míru plnění členskými státy, provádět roční hodnocení genderového dopadu uvedených opatření v jednotlivých státech, a dokonce umožňují stanovit příslušná opatření a sankce pro ty, kdo nezajistí práci pro ženy z hlediska kvality i kvantity.

3.1.2 Odstranění mzdových rozdílů mezi ženami a muži

3.1.2.1 Pro dosažení rovného postavení je nutné zajistit stejný plat; navzdory legislativnímu pokroku je však rozdíl v platech žen a mužů 17,4 % a u žen starších 50 let až 30 %.

3.1.2.2 Nerovnost v odměňování má strukturální původ: segregace v málo ohodnocených hospodářských odvětvích a špatně placených povoláních, větší zaměstnávání ve stínové ekonomice a za obtížných pracovních podmínek, přerušení nebo omezení profesní činnosti z rodinných důvodů. Tyto prvky se negativně odrážejí na výši odměn.

3.1.2.3 EHSV⁽³⁾ doporučuje, aby každý členský stát přezkoumal předpisy týkající se smluvních a platových podmínek s cílem zamezit přímé a nepřímé diskriminaci žen.

(2) Míra nečinnosti z rodinných důvodů (dětí a závislé osoby) je u žen ve věku od 25 do 54 let 25,1 % a u mužů pouze 2,4 %, z jiných rodinných důvodů je nečinnost u žen 19,2 % a u mužů 2,9 % (zdroj: EFT, Eurostat, 2008).

(3) Úř. věst. C 211, 19.8.2008, s. 54.

3.1.2.4 Právní předpisy musí stanovovat kontrolní mechanismy pro zjištění diskriminace z genderových důvodů a podporovat transparentní systémy odborné klasifikace, které zajistí, aby kvalifikace, zkušenosti a potenciál byly stejně finančně ohodnoceny u všech zaměstnanců.

3.1.2.5 Kolektivní vyjednávání je vhodným nástrojem pro zavádění genderově neutrálních hodnocení pracovních míst, studijního volna pro další vzdělávání žen, dočasného uvolnění z pracovního poměru a dovolené z rodinných důvodů, flexibilní pracovní doby atd., aby byly sníženy platové rozdíly.

3.1.3 Podnikatelky

3.1.3.1 I když jsou ženy vysoce kvalifikované, ve vedoucích pozicích v podnicích jsou pořád ještě v menšině. Komise podpořila rovnost v rámci sociální odpovědnosti podniků, rozšířila státní podporu pro nové podniky založené ženami (nařízení (ES) č. 800/2008) a podpořila také síť žen-podnikatelek. Tato síť by měla být tvořena vládami a veřejnými institucemi a také příslušnými organizacemi občanské společnosti za účelem výměny zkušeností a osvědčených postupů.

3.1.3.2 Doporučuje se provádět doporučení akčního plánu EU na podporu podnikání za účelem zvýšení počtu podniků založených ženami prostřednictvím opatření, k nimž patří lepší přístup k financování a úvěrům, rozvoj organizačních a poradenských podnikatelských sítí, vhodná odborná příprava a rekvalifikace, podpora osvědčených postupů atd.

3.1.4 Rovné postavení žen a mužů v oblasti sociální ochrany a v boji proti chudobě

3.1.4.1 Ženy jsou ohroženy zejména sociálním vyloučením a chudobou. Rozdílné postavení na trhu práce a závislost žen na systémech sociální ochrany jsou prvky, které přispívají k této situaci.

3.1.4.2 Je třeba harmonizovat podmínky přístupu k sociální ochraně pro ženy a muže. Snížení pracovního úvazku z rodinných důvodů, mateřská či rodičovská dovolená za účelem péče, zaměstnání na částečný nebo dočasný úvazek, segregace či platová diskriminace jsou prvky, jež snižují výši a délku vyplácení budoucích sociálních dávek, které ženy získají, zejména dávky v nezaměstnanosti a důchod. Za účelem částečného zmírnění dopadů této situace nerovnosti je mimo jiné nezbytné, aby období věnované neplacené práci jakož i období sníženého pracovního úvazku a přerušení činnosti z rodinných důvodů bylo uznáno jako období příspěvků v plné výši.

3.1.4.3 Veřejný systém sociální ochrany musí zaručit důstojný minimální příjem snižující ohrožení chudobou, a zejména zohlednit staré ženy, vdovy pobírající odvozený důchod a rodiny matek samoživitelek.

3.1.4.4 Zvláštní pozornost vyžadují soukromé důchodové systémy zavedené v některých státech, neboť podmínky pro budoucí důchody se stanovují na základě individuálních příjmů a naděje dožití, což znevýhodňuje zejména ženy.

3.1.4.5 Rok 2010 je Evropským rokem boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení a proběhne ve stejné době jako závěr Lisabonské strategie a zavádění otevřené metody koordinace. Nová strategie EU 2020 má stanovit konkrétní cíle a účinnější krátkodobá a dlouhodobá opatření pro boj s chudobou, zejména žen.

3.1.5 Genderový rozměr v oblasti zdravotnictví

3.1.5.1 EHSV považuje za nutnou novou strategii v oblasti zdravotnictví, která do této oblasti zahrne rozdílné potřeby mužů a žen, i když konstatuje, že se v tomto směru žádné kroky nechystají. Za tímto účelem je nutné pokročit ve výzkumu zdraví žen a onemocnění, která je postihují.

3.1.5.2 Stárnutí obyvatelstva a účast žen na trhu práce zvýší v budoucnu poptávku po dlouhodobých pečovatelských službách. Členské státy musí zaručit kvalitní veřejné zdravotnické a sociální služby, neboť nedostatečné služby mají negativní dopad zejména na ženy, neboť jsou to ony, kdo převážně vykonávají pečovatelské práce.

3.1.6 Boj proti mnohonásobné diskriminaci, zejména přistěhovalkyň nebo žen z etnických menšin

3.1.6.1 EHSV znovu poukazuje na nutnost začlenit genderovou perspektivu do oblasti přistěhovalectví a azylu. Přistěhovalkyně a ženy z etnických menšin musí být předmětem zvýšené pozornosti, neboť jsou ve větší míře vystaveny nerovnému zacházení a jsou zranitelnější, zejména v období ekonomické krize⁽⁴⁾.

3.1.6.2 Feminizace migrace má přímou souvislost s poptávkou po pracovní síle v oblasti domácích a pečovatelských prací, což je způsobeno zejména nedostatečnou sociální strukturou. Velký počet přistěhovalkyň pracuje v těchto odvětvích, které charakterizuje neformálnost a nestabilita. Je nutné „profesionalizovat“ a regularizovat toto zaměstnání, jakož i podporovat odbornou kvalifikaci za účelem zlepšení pracovní integrace přistěhovalkyň.

3.2 Sladění profesního, soukromého a rodinného života

3.2.1 V oblasti zaměstnanosti žen bylo dosaženo cílů Lisabonské strategie navzdory neplnění barcelonských cílů ohledně zařízení péče o děti (33 % plnění u dětí do 3 let a 90 % plnění u dětí mezi 3 a 6 lety). Musí existovat infrastruktura pečovatelských služeb s dostatečným počtem míst a flexibilní nabídkou, která zaručí osobní a kvalitní přístup; infrastruktura fungující i mimo pracovní dobu, v období prázdnin, jídelny, centra

⁽⁴⁾ Viz stanoviska zveřejněná zde: Úř. věst. C 182, 4.8.2009, s. 19 a Úř. věst. C 27, 3.2.2009, s. 95.

specializovaná na různou míru potřeby péče... Investice do sociálních služeb mají nejen pozitivní dopad na ekonomiku a zaměstnanost, nýbrž také vysoký sociální užitek.

3.2.2 Péče o děti a závislé osoby vyžaduje flexibilní pracovní dobu, je nutné reorganizovat pracovní dobu a přizpůsobit ji rodinným a pracovním požadavkům, což musí být ve stejné míře přístupné pro ženy a muže.

3.2.3 Velká část žen využívá práce na částečný úvazek jako opatření pro sladění rodiny a práce, což je částečně způsobeno nedostatečnou pečovatelskou infrastrukturou. Feminizace práce na částečný úvazek není způsobena pouze rodinnými důvody, ale v mnoha případech je práce na částečný úvazek jedinou možností, jak vůbec ženy mohou získat práci⁽⁵⁾.

3.2.4 V oblasti dovolených je nutné, aby platila stejná individuální práva pro ženy a muže, a to nezávisle na druhu smlouvy (osoby samostatně výdělečně činné, na dobu určitou, na dobu neurčitou, ...). V tomto smyslu EHSV hodnotí pozitivně dohodu dosaženou mezi EKOS, BusinessEurope, CEEP a UEAPME o prodloužení rodičovské dovolené⁽⁶⁾, i když považuje za nutné pokračovat až do dosažení úplné rovnosti. EHSV vítá iniciativu Komise na zlepšení ochrany zaměstnankyň, které jsou těhotné, právě porodily nebo kojí, a souhlasí s tím, že je třeba zaručit mateřskou dovolenou o minimální délce 18 týdnů⁽⁷⁾.

3.2.5 Je třeba se jasně zasadit o společnou zodpovědnost všech sociálních partnerů při vyváženém rozdělování povinností v domácnosti a při péči o rodinu, které převážně vykonávají ženy, což umožní využít lidský potenciál v jeho celku. Je třeba kampaň týkající se dělby domácích a pečovatelských prací, neboť z toho pramení nerovnost, a také přehodnotit tento druh prací.

3.3 Podpora rovné účasti žen a mužů na rozhodovacím procesu

3.3.1 Je třeba silnějšího závazku pro dosažení rovnosti mezi ženami a muži při přijímání rozhodnutí⁽⁸⁾ v oblasti ekonomiky, politiky, vědy a techniky. Situace žen se v posledních letech

téměř nezměnila. Z tohoto důvodu je nutné stanovit jasné cíle a lhůty pro jejich dosažení a vytvořit specifické politiky a účinná opatření (pozitivní akce, plány rovnosti, specifická příprava, kvóty účasti, kampaně na zvýšení povědomí apod.).

3.3.2 Rovné postavení žen a mužů v politice musí být nosným pilířem budování Evropy. Ve volbách v červnu 2009 byl podíl žen v Evropském parlamentu 35 % a v Komisi je 10 žen oproti 17 mužům. V národních parlamentech je podíl žen 24 % a v národních vládách jsou ministerské posty obsazeny ženami z 25 %⁽⁹⁾. V EHSV je v současné době 23,6 % členek oproti 76,4 % členů, na řídicích místech (ředitelé, zástupci ředitelů, zástupci generálního tajemníka) ženy tvoří pouze 16,7 % oproti 83,3 % mužů. Rovné zastoupení žen a mužů musí být klíčovou prioritou pro dosažení rovnosti na všech úrovních.

3.3.3 Pokroky dosažené v oblasti výzkumu veřejného sektoru jsou velmi skromné (39 % jsou ženy) a v oblasti hospodářství a financí nedochází téměř k žádným změnám (ženy nejsou ve vedení centrálních bank a v jejich radách tvoří 17 % členů, ve správních radách velkých podniků tvoří ani 3 % členů).

3.4 Vymýcení genderového násilí a obchodování s lidmi

3.4.1 Násilí páchané na ženách a dívkách je i nadále velmi závažným problémem. Jedná se o celosvětový a systémový fenomén, který se vyskytuje v nejrůznějších formách a projevech. EHSV sdílí obavy Komise týkající se počtu žen, které jsou obětí násilí, rozsahu obchodování s ženami a prostituce, zejména mezi přistěhovalkyněmi, a trestných činů, které jsou stále ještě páchany pod rouškou tradic a náboženství⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Je nutné uplatňovat příslušná sociální, ekonomická a právní opatření za účelem omezení a odstranění situací, které podporují násilí páchané na ženách, k nimž patří materiální nedostatek, ekonomická závislost, nízká úroveň vzdělání, přetrvávání sexistických stereotypů, problémy v přístupu na trh práce apod.

3.4.3 Zvláštní pozornost vyžadují přistěhovalkyně, které jsou na základě své izolace od sociálního okolí nebo z důvodu nelegálního postavení zranitelnější. Jazyk, sociálně kulturní rozdíly či neznalost stávajících struktur pomoci jim mnohdy znemožňuje požádat o pomoc, stanou-li se obětí domácího násilí. Tato situace je ještě horší pro ženy bez povolení k pobytu, pro něž je třeba vytvořit specifická opatření vedoucí k odstranění překážek a zaručení jejich práv.

⁽⁵⁾ V roce 2008 pracovalo v EU 31,5 % zaměstnaných žen na částečný úvazek oproti 8,3 % mužů. 27,5 % žen pracujících na částečný úvazek takto pracovalo z důvodu péče (o dítě či závislou osobu) a 29,2 % proto, že nenašly práci na plný úvazek (oproti 3,3 %, resp. 22,7 % mužů). Zdroj: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ Rodičovská dovolená se prodlužuje ze 3 na 4 měsíce, přičemž jeden z nich je nepřenositelný na otce; mohou jí využít všichni zaměstnanci nezávisle na druhu pracovní smlouvy.

⁽⁷⁾ Úř. věst. C 277, 17.11.2009, s. 102.

⁽⁸⁾ Před 10 lety, na konferenci s názvem Ženy a muži ve vedoucích pozicích, která se konala v Paříži v roce 1999, podepsala Evropská unie závazek pokračovat směrem k větší reprezentativnosti v Evropě prostřednictvím vyváženějšího zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech.

⁽⁹⁾ Údaje z října 2009.

⁽¹⁰⁾ Úř. věst. C 110, 9.5.2006, s. 89.

3.4.4 Za účelem prevence a boje proti násilí páchanému na ženách je nutné vytvořit specifické programy (kromě pokračování ve stávajících, k nimž patří program Daphne) a navýšit finanční prostředky. V rámci koordinované strategie na evropské úrovni musí být vypracovány národní akční plány s konkrétními opatřeními a lhůtami, které zaručí jejich účinné provádění. Prioritou členských států musí být vymáhání současného právního rámce pro prevenci domácího násilí a ochranu obětí a ohrožených, včetně dětí. Dále jsou zapotřebí ukazatele, které podrobně znázorní situaci ohledně všech aspektů genderového násilí, včetně sexuálního obtěžování a obchodování s lidmi. Za tímto účelem jsou nezbytné jednotné statistiky na úrovni EU, aby mohlo být provedeno sledování a vyhodnocení v této oblasti.

3.4.5 Vzhledem k znepokojivému počtu násilných činů, včetně genderových, k nimž dochází mezi mládeží, je důležité rozhodnutí Komise zahrnout boj proti genderovému násilí do projektů programu Mládež v akci a zároveň je nutné zahrnout kulturu nenásilí a dodržování práv všech osob do všech programů výchovy a vzdělávání dětí a mládeže.

3.5 Odstranění sexistických stereotypů ve společnosti

3.5.1 Sexistické stereotypy jsou kulturní a sociální způsoby chování, které vycházejí z toho, že tradičně existují mužské a ženské role a funkce, což ovlivňuje vzdělávání a pracovní příležitosti a způsobuje segregaci na trhu práce. Stereotypy jsou brzdou rovnosti a plné účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech.

3.5.2 Navzdory vysoké úrovni kvalifikace pracují ženy i nadále převážně v typicky „ženských“ hospodářských odvětvích (zdravotnictví a sociální oblast, školství, obchod, veřejná správa, podnikové služby, hotely, restaurace apod.) a profesích (prodavačky, práce v domácnosti, pečovatelky, administrativní služby apod.), v nižších pracovních kategoriích s omezenějšími možnostmi přístupu k vyšším pozicím. Segregace zůstala v posledních letech nezměněna, protože byl zaznamenán nárůst počtu žen zaměstnaných v odvětvích, které již patří k typicky ženským povoláním.

3.5.3 Za účelem boje proti sexistickým stereotypům je třeba:

- vzdělávat děti a mládež v nesexistických modelech a dohlížet zejména na vzdělávací materiály a učitele, kteří tyto stereotypy reprodukují. EHSV vítá, že rovné postavení žen a mužů bylo zahrnuto jako specifická priorita do programů Společenství pro výchovu a vzdělávání;
- podporovat zastoupení žen ve vědeckých a technologických studiích, v nichž jsou nedostatečně zastoupeny, aby mohly získat lepší pracovní místa, a dosáhnout rovnováhy žen a mužů ve všech vědomostních oblastech;

- podporovat podnikání, inovace a kreativitu mezi ženami samostatně výdělečně činnými, zaměstnanými i nezaměstnanými, jako významný nástroj ke zdůraznění sil, které ženy společnosti přinášejí;
- zajistit účast žen na trhu práce za rovných podmínek, zejména pokud jsou matkami a pečují o nezletilé děti;
- ohodnotit prostřednictvím podpory dalšího vzdělávání práci tradičně považovanou za „ženskou“, zejména v oblasti péče;
- odstranit používání sexistických stereotypů v médiích a reklamě, věnovat zvláštní pozornost násilí a obrazům opovrhujícím ženami;
- posílit zastoupení žen na rozhodovací úrovni ve sdělovacích prostředcích za účelem podpory nediskriminačního jednání a poskytování realistického obrazu žen a mužů ve společnosti.

3.6 Podporovat rovné postavení žen a mužů mimo EU

3.6.1 Komise by měla dále podporovat práva žen v mezinárodním kontextu prostřednictvím vnější a rozvojové politiky. Genderový rozměr musí být integrován do všech aspektů spolupráce prostřednictvím specifických opatření pro ženy a podpory jejich účasti na rozhodovacích procesech a schopnosti iniciativy a dále je nutné podporovat vytváření kapacit v rozvojových zemích, které by prováděly podporu rovného postavení.

3.6.2 Je třeba zahrnout genderovou perspektivu do evropské bezpečnostní a obranné politiky (EBOP) pro jednání v krizových situacích. V oblasti humanitární pomoci (ECHO) musí Komise věnovat obzvláštní pozornost ženám s dětmi či na nich závislými rodinnými příslušníky v případech přírodních katastrof a ženám, které se stanou obětí násilí ze strany mužů v období konfliktu.

4. Část II: Zlepšit správu ve prospěch rovného postavení

4.1 Je třeba integrovat genderovou analýzu jako průřezové téma do všech oblastí působnosti Komise včetně rozpočtu a provést hodnocení dosaženého pokroku v oblasti rovnosti v Komisi samé. Za tímto účelem jsou zapotřebí pracovní síly s kvalifikací pro tuto otázku a kvalitní ukazatele rozdělené dle příslušnosti k pohlaví, které by znázornily situaci žen.

4.2 Komise musí zachovat otevřený a trvalý dialog s ženskými organizacemi, sociálními aktéry a dalšími organizacemi občanské společnosti, aby lépe pochopila problémy nerovnosti.

4.3 EHSV žádá Komisi, aby vybídla všechny své útvary k používání nesexistického jazyka ve všech dokumentech, v oficiálních textech, při tlumočení všech jazyků i na internetových stránkách.

5. Část III: Budoucí strategie po roce 2010

EHSV připravuje na návrh Komise řadu návrhů v souvislosti s novým plánem pro dosažení rovnosti na období od roku 2010.

5.1 K rovnému postavení žen a mužů je třeba přistupovat globálně. Cílem politik Společenství musí být nejen posílení účasti žen ve všech oblastech, zvládnání demografických výzev a zlepšování životních podmínek dětí, ale opatření musí být nastavena výslovně tak, aby snižovala nerovné rozdělování povinností v rodině, pečovatelských povinností a povinností v domácnosti mezi ženami a muži zejména, ale také mezi všemi sociálními aktéry obecně.

5.2 Komise musí promítnout otázku rovného postavení jako průřezové téma prioritního charakteru do všech svých oblastí, komisí, oddělení, opatření, politik a ředitelství. Nejedná se o téma, které by se týkalo výlučně generálního ředitelství pro zaměstnanost a sociální záležitosti.

5.3 Je zapotřebí odborníků pro genderové otázky, kteří poskytnou odbornou přípravu a materiály za účelem zvýšení povědomí, posílení znalostí a schopností evropských zaměstnanců v otázce rovnosti. Eurostat musí nadále pokračovat v genderovém rozdělení statistických údajů, ve zlepšování metodologií již stávajících statistik a v zavádění nových ukazatelů, které umožní lépe zjistit skutečnou situaci žen a zprostředkují tak úplný obraz o situaci v EU.

5.4 Genderová perspektiva musí být zapojena do rozpočtu EU a všech členských států. Rovněž jsou nutné studie pro vyhodnocení dopadu veřejných opatření na ženy a na muže.

5.5 Strukturální fondy jsou jedinečným rámcem pro to, aby členské státy zapojily genderovou rovnost do svých operačních programů a do různých prováděcích fází fondů a současně

prováděly hodnocení genderového dopadu u všech zásadních tematických oblastí či oblastí činnosti těchto programů. Za účelem zlepšení výsledků je zapotřebí lepší koordinace a spolupráce mezi strukturálními fondy a vnitrostátními orgány pro genderovou rovnost.

5.6 Komise musí dohlížet na účinné naplňování legislativy tím, že bude předkládat příklady osvědčených postupů a ukládat sankce členským státům, které nebudou dodržovat zásadu rovnosti žen a mužů. Musí dohlížet na genderovou rovnost a vyhodnocovat ji ve všech politikách a ředitelstvích. Za tímto účelem je nutná metoda hodnocení, která umožní sledovat a odhadnout, do jaké míry bylo dosaženo stanovených cílů, příp. jaké úspěchy či zhoršení byly zaznamenány, a dokonce je nutné vytvořit hodnotící skupinu, která by na základě ukazatelů uvedených v plánu rovnosti systematicky dohlížela na činnost jednotlivých států a hodnotila ji.

5.7 V případě úprav budoucího plánu doporučujeme upravit oblast 1, která by měla být dále rozdělena, neboť zahrnuje rozdílné problematiky (zaměstnání, zdraví, přistěhovalectví), k jejichž řešení je třeba rozdílných prostředků. Dále se doporučuje nová oblast „ženy a životní prostředí“, neboť ženy mají zásadní význam pro udržitelný rozvoj vzhledem k tomu, že pro ně je kvalita a udržitelnost života pro současné a budoucí generace obzvláště důležitá ⁽¹⁾.

5.8 EHSV poukazuje na významnou úlohu sociálních aktérů při podpoře rovnosti v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Dobrým příkladem je akční rámec pro rovné postavení žen a mužů z roku 2005.

5.9 Evropský institut pro rovnost musí mít důležitou roli pro zlepšování správy a při přezkumu stávající legislativy v oblasti senzibilizace a rovnosti. Musí dbát na to, aby rovnost byla zohledněna a podporována ve všech politikách, zaručit to, jakož i podporovat zodpovědnější občanskou a politickou účast v otázkách genderu.

5.10 Ekonomické a finanční problémy, s nimiž se Evropa potýká, jakož i demografické změny, nesmějí ovlivňovat cíl rovnosti a zatlačit ho do pozadí.

V Bruselu dne 17. března 2010

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Mario SEPI

⁽¹⁾ Jak vyplývá ze 4. akční platformy, Peking 1995.