

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Genderový rozměr ve strategii Evropa 2020 (stanovisko z vlastní iniciativy)

(2013/C 76/02)

Zpravodajka: **Joana AGUDO I BATALLER**

Spoluzpravodajka: **Grace ATTARD**

Dne 12. července 2012 se Evropský hospodářský a sociální výbor, v souladu s čl. 29 odst. 2 svého jednacího řádu, rozhodl vypracovat stanovisko z vlastní iniciativy k tématu

Genderový rozměr ve strategii Evropa 2020.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 20. prosince 2012.

Na 486. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 16. a 17. ledna 2013 (jednání ze dne 17. ledna 2013), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 200 hlasy pro, 6 hlasů bylo proti a 4 členové se zdrželi hlasování.

1. Závěry a doporučení

EHSV:

1.1 Podporuje a sdílí zásadu spočívající v tom, že by se strategie Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění⁽¹⁾ a Strategie pro rovnost žen a mužů⁽²⁾ měly vzájemně posilovat. K tomu je nezbytné začlenit genderový rozměr (*gender mainstreaming*) a konkrétní opatření do cílů, provádění, monitorování a hodnocení politik vypracovaných v rámci strategie Evropa 2020.

1.2 Považuje za zásadní překonat skutečnost, že se genderovým rozměrem konkrétně nezabývala žádná ze sedmi stěžejních iniciativ strategie Evropa 2020. K tomuto účelu považuje za nezbytné systematicky začleňovat genderový rozměr do národních plánů reforem (NPR) a do evropského semestru, zejména když stav evropské ekonomiky vyžaduje vyšší účinnost při provádění politik a vyšší efektivitu při využívání zdrojů a uznání negativního dopadu genderové nerovnosti na hospodářský růst.

1.3 Podporuje doporučení pro jednotlivé země, v nichž Komise vyzývá členské státy k úpravě rozpočtů NPR tak, aby politická opatření zohledňovala zásadu rovnosti mužů a žen. Důležité je, aby ministerské schůzky pro přezkum a sledování garantovaly uplatňování a kontinuitu těchto doporučení a zviditelnily pokrok ve vývoji politiky rovnosti. K tomuto účelu je nutné koordinovaným způsobem využívat unijních fondů, zejména Evropského sociálního fondu.

1.4 Doporučuje, aby byly v příštím víceletém finančním rámci 2014–2020 zpřístupněny specifické fondy, a bylo tak

možné pokročit v oblasti práv žen a rovnosti mužů a žen. Pro EHSV musí být financování přiměřené a viditelné coby záruka uplatňování a transparentnosti těchto práv, s cílem usnadnit podporu politik rovnosti, aktivit a projektů ve všech oblastech působnosti EU.

1.5 Domnívá se, že je vzhledem k různým konkrétním situacím jednotlivých zemí, regionů a odvětví nutné přijmout opatření umožňující zlepšení situace v sociálním prostředí a zvýšit podíl žen na trhu práce včetně podpory zakládání nových podniků. Jeho kvantitativní i kvalitativní potenciál je nutno podporovat v různých oblastech stanovených strategií Evropa 2020: inovace, výzkum, vzdělávání a odborná příprava, digitální společnost, klima a zelená ekonomika, energetika, mobilita, konkurenceschopnost, zaměstnanost, kvalifikace, sociální vyloučení a chudoba.

1.6 Vyzdvihuje hodnotu závazku a účasti sociálních partnerů na evropské, národní, územní i odvětvové úrovni a ve všech fázích provádění různých politik, jejichž společným cílem je zajistit nezbytný rozvoj problematiky rovnosti mužů a žen ve všech zemích Evropské unie. Sociální dialog a dohody o kolektivním vyjednávání jsou základními nástroji, které doplní národní plány reforem o genderový rozměr. Rámec opatření evropských sociálních partnerů v oblasti rovnosti žen a mužů je významným příkladem tohoto aspektu, který by strategie Evropa 2020 měla reflektovat.

1.7 Podtrhuje význam začlenění genderového rozměru do provádění každé ze sedmi stěžejních iniciativ. K tomu bude nezbytné seznámit se s konkrétní, rozličnou situací mužů a žen, pokud jde o: trh práce a celoživotní učení; přístup ke všem stupňům vzdělání a zaměstnanost; chudobu a riziko vyloučení; přístupnost a využívání nových digitálních technologií; účast na všech stupních odborné přípravy, výzkumu a výroby zejména v nově vznikajících odvětvích. EHSV doporučuje, aby byl položen důraz na digitální gramotnost žen, jež

(1) COM(2010) 2020 final, dále jen strategie Evropa 2020.

(2) COM(2010) 491 final, dále jen strategie pro rovnost žen a mužů.

jsou velmi nedostatečně zastoupeny v oborech výrobní informatiky. EHSV považuje za nutné, aby Komise a členské státy využívaly stávající genderové ukazatele a zavedly nové ukazatele v oblastech, v nichž neexistují.

1.8 Domnívá se, že vzhledem k závažné situaci nezaměstnanosti mládeže a předčasného ukončení školní docházky ve většině členských států s rozdílnou situací mladých mužů a žen je velmi nezbytné důsledněji začlenit otázku genderového rozměru do přípravy politik pro mládež.

1.9 Vyzývá členské státy, aby zohledňovaly konkrétní doporučení Komise a přistupovaly k opatřením na zvýšení kvantity i kvality pracovních míst pro ženy ve všech zemích. K tomu je nutné zvýšit přístup a kvalitu veřejných služeb pro děti a starší osoby a jejich dostupnost, odstranit rozdíly v odměňování, zavést opatření ke sladění rodinného, osobního a pracovního života (nabídnout možnost rodičovské dovolené mužům a placené volno).

1.10 Opakuje, že strategie Evropa 2020 by měla ve spolupráci se sociálními partnery stimulovat a podporovat specifické a účinné dohody a opatření, které by zaručovaly zdraví a bezpečnost těhotných žen a žen po porodu na pracovišti. EHSV podpořil návrh Komise na zavedení opatření na přiměřenou délku mateřské dovolené v trvání alespoň 18 týdnů⁽³⁾.

1.11 Krize zasáhla životy lidí a zdůraznila některé problémy související se soužitím a zdravím, ačkoli v každé zemi, regionu či odvětví trochu jiným způsobem. Proto se domnívá, že je nutné věnovat zvláštní pozornost provádění opatření, která pomohou zmírnit negativní dopady (stres, násilí, pronásledování v pracovním a rodinném prostředí⁽⁴⁾). K tomu je zcela zásadní společná odpovědnost, aby bylo možné podpořit rovnost mužů a žen ve společnosti, odstranit strukturální nerovnosti a změnit genderové sociální role a stereotypy.

1.12 Domnívá se, že vyšší podíl žen na rozhodování by měl být prioritou zejména v odvětvích a podnicích, které strategie Evropa 2020 považuje za strategické a nadějně pro budoucnost. EHSV brzy přijme stanovisko k návrhu Komise na přijetí závazných opatření na evropské úrovni s cílem zvýšit míru tohoto podílu.

1.13 S obavami sleduje škrty v oblasti sociálních služeb a ochrany nejvíce znevýhodněných odvětví ohrožených sociálním vyloučením a chudobou. Z tohoto důvodu by měla

opatření, která se mají zavést v rámci strategie Evropa 2020, potírat zejména rostoucí feminizaci chudoby a pomáhat integrovat ženy v krátkodobém horizontu prostřednictvím pobídek pro začleňování (žen) do trhu práce a v dlouhodobém horizontu prostřednictvím přístupu k základní odborné přípravě a novým dovednostem, využívání nových technologií a nové formy organizace práce, a to při sladění pracovního a rodinného života. EHSV se domnívá, že po 60 letech budování Evropy není přijatelné, aby trvalé rozdíly v odměňování žen a mužů mohly sloužit jako nestabilní veličina, ani abychom připustili vznik nejistoty u zaměstnaných žen. Domnívá se, že členské státy by měly do svých národních plánů reforem naléhavě doplnit opatření, jež ženám zajistí stálou práci při důstojných platech a důchodech.

1.14 Aby mohly strategie Evropa 2020 a Strategie pro rovnost žen a mužů dosáhnout svých cílů, považuje za nezbytné vyslat zainteresovaným stranám a společnosti obecně jasný vzkaz o nutnosti zvýšit úsilí, aby bylo možné dále postupovat na cestě k rovnosti. K tomu je na prvním místě zapotřebí větší a užší koordinace a spolupráce uvnitř všech evropských institucí i mezi nimi navzájem (Evropský parlament, Komise a Rada, Evropská centrální banka, jakož i EHSV a Výbor regionů) a za druhé začlenění aspektů rovnosti na všech úrovních do složení⁽⁵⁾ a každodenní činnosti specializovaných sekcí, skupin či komisí těchto institucí.

2. Úvod

2.1 Strategie Evropa 2020 přijatá v roce 2010 stanovila plán růstu Evropské unie ve složitém hospodářském kontextu, který již dával tušit finanční a politické problémy, s nimiž se Unie nyní potýká. Strategie Evropa 2020 předkládá řadu opatření, aby členské státy mohly účinně a jednotně čelit výzvám, jež krize přináší, a zároveň dát nový impulz modelu růstu, který by byl inteligentnější, udržitelnější a více podporoval začlenění.

2.2 Rovněž se vytvořil nový proces správy ekonomických záležitostí zvaný evropský semestr, s cílem na jedné straně synchronizovat hodnocení rozpočtových a strukturálních politik členských států a na straně druhé umožnit kontrolu uplatňování této strategie.

2.3 Současně s tím stanovuje Strategie pro rovnost žen a mužů pracovní program Komise v oblasti rovnosti žen a mužů. Tento politický návrh navazuje na Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006–2010)⁽⁶⁾ a jde o dosud nejvýznamnější pokus o definici souboru strategických cílů a ukazatelů genderových otázek.

⁽³⁾ Úř. věst. C 277, 17.11.2009, s. 102–108.

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 351, 15.11.2012, s. 21–26.

⁽⁵⁾ Složení EHSV: 343 členů, z toho 81 žen (23,6 %). Podle skupin: skupina I: 112 členů, z toho 22 žen (22,1 %), skupina II: 120 členů, z toho 32 žen (26,8 %), skupina III: 111 členů, z toho 27 žen (24,3 %).

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final a viz rovněž stanovisko EHSV v Úř. věst. C 354, 28.12.2010, s. 1–7.

2.4 Od roku 1996 EU zavedla dvojí přístup k genderovým otázkám: na jedné straně zaváděním konkrétních opatření k překonání stávající diskriminace, která se týká žen, a na straně druhé začleňováním genderového rozměru (*gender mainstreaming*) do politických rozhodnutí (7).

2.5 EHSV podporuje zásadu, že správné provádění strategie Evropa 2020 musí být v souladu se Strategií pro rovnost žen a mužů, aby bylo možné účinně čelit výzvám krize, poněvadž obě strategie se vzájemně posilují. Z toho důvodu sdílí názor EP, který se rovněž vyjádřil v tomto smyslu. Rovněž Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020), který Rada přijala v březnu 2011 (8), poukazuje na úzkou vazbu mezi oběma strategiemi a vyzývá ke kombinovanému uplatňování nástrojů, jež umožní překonat krizi.

3. Strategie Evropa 2020 – analýza genderového rozměru

3.1 V textu ani v žádné stěžejní iniciativě nebyla problematika rovnosti mužů a žen konkrétně rozpracována, ani nebyla uvedena mezi pěti měřitelnými cíli, s výjimkou míry zaměstnanosti, u níž se vyzývá k vyššímu podílu žen v rámci pracovních sil. To je v obrovském rozporu se zásadami uvedenými v úvodu strategie Evropa 2020, v němž se uvádí, že respekt k rovnosti mužů a žen je jedním z hlavních faktorů pro překonání hospodářské krize – na stejné úrovni jako hospodářská, sociální a územní solidarita, úcta k životnímu prostředí a kulturní rozmanitost.

3.2 Různé evropské instituce, organizace zastupující občanskou společnost a sociální partneři ve velké míře zdůrazňovali, že by rovnost mužů a žen měla být jednou z priorit nové akční strategie a že by se měla považovat za klíčovou pro konkurenceschopnost a růst. Podle EP měla být do textu začleněna plná účast žen na trhu práce a na odborné přípravě, jakož i program, jehož cílem by bylo odstranit rozdíly v platech žen a mužů.

3.3 Podoba strategie Evropa 2020 neměla jednoznačnou podporu a na její adresu se snesla různorodá kritika: kvůli svému příliš obecnému obsahu, příliš složité struktuře a příliš ekonomickému zaměření postrádajícímu sociální aspekty. Pokud jde o rovnost pohlaví, jde o jasný krok zpět, pokud ji srovnáme s dřívějšími strategiemi v oblasti zaměstnanosti. Jediným viditelným a explicitně zmíněným aspektem je míra zaměstnanosti

žen, která zřetelně opomíjí kvalitativní aspekty práce a různé výchozí situace na trhu práce. Rovněž zmizely kvantitativní cíle rozlišené podle pohlaví, které obsahovala Lisabonská strategie.

3.4 EHSV se domnívá, že strategie Evropa 2020 ani Strategie pro rovnost žen a mužů nedosáhnou svých cílů, pokud se nepřistoupí ke konkrétním opatřením, která zlepší situaci v sociálním prostředí a v oblasti práce žen. Jeho kvantitativní i kvalitativní potenciál je coby nezbytný předpoklad nutno podporovat v různých oblastech strategie Evropa 2020. Bez konkrétních opatření v rámci sedmi stěžejních iniciativ nebude možné pokročit v prioritách strategie Evropa 2020: inteligentní a udržitelný růst podporující sociální začlenění nemůže být realitou bez politiky rovnosti.

3.5 V reformních plánech jednotlivých členských států musí být uznána přidaná hodnota práce žen pro ekonomiku, např. ta, kterou by přinesla profesionalizace osobních služeb (9), a konkrétní nedostatky, s nimiž se ženy setkávají na trhu práce (přístup na všech úrovních a ve všech věkových kohortách, služební postup, kontinuita atd.), ale i ve společnosti, s ohledem na všechny sociální aspekty, jež Strategie pro rovnost žen a mužů označuje za klíčové. Aby bylo možné vyjít z krize a utkat se s novými výzvami, musí se při realizaci strategie Evropa 2020 vytvářet programy, plány a konkrétní opatření umožňující pokrok v oblasti rovnosti. Bude nemožné toto provést, aniž bude znám dopad protikrizových opatření v závislosti na různých výchozích stavech.

3.6 EHSV vyjadřuje znepokojení nad absencí konkrétních opatření a konkrétních ukazatelů pro obě pohlaví. To vše brání provádět monitorování a hodnocení stavu postupu či nepostupu této strategie a znamená to, že se evropskému semestru nedostávají potřebné nástroje v boji proti nerovnosti s ohledem na různé výchozí body v závislosti na odlišnosti genderové reality u různých zemí, odvětví, či oblastí.

3.7 Strategie Evropa 2020 by měla poskytnout účinné nástroje pro posouzení úlohy žen v rámci růstu Unie a přidané hodnoty, kterou představuje ze sociálního hlediska, jak podtrhuje stanovisko EHSV (10), které se shoduje s jednou studií provedenou během švédského předsednictví (11). V ní se vedle jiných aspektů uvádí, že rovnost žen a mužů na trhu práce by mohla zvýšit HDP členských států v průměru o 27 %.

(7) „Gender mainstreaming: začlenit otázku genderové rovnosti do této dominantní tendence (mainstream) ve společnosti tak, aby z ní ženy i muži mohli mít stejný prospěch. Znamená to nahlížet na každý jednotlivý krok v dané politické iniciativě – tvorbu, realizaci, monitorování a vyhodnocování – s cílem podpořit rovnost mezi ženami a muži“, Evropská komise, příručka EQUAL.

(8) Úř. věst. C 155, 25.5.2011, s. 10–13.

(9) Úř. věst. C 21, 21.1.2011, s. 39.

(10) Úř. věst. C 318, 23.12.2009, s. 15–21.

(11) Gender equality, economic growth and employment, Åsa Lofström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Priority Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015)

4.1 Strategie pro rovnost žen a mužů, přijatá v roce 2010, vykazuje úzkou spojitost se strategií Evropa 2020 ve všech aspektech a stěžejních iniciativách, zejména pokud jde o návrh a uplatňování vhodných vnitrostátních opatření prostřednictvím technické pomoci, strukturálních fondů či hlavních nástrojů financování, jako je sedmý rámcový program pro výzkum. V kontextu hlavních směrů pro zaměstnanost a vyhodnocení vnitrostátních politik bude Komise provádět bedlivé monitorování, s cílem snížit nerovnosti a podpořit sociální začleňování žen.

4.2 Strategie rovněž poukazuje na úlohu mužů v podpoře genderové rovnosti a uvádí, že jejich zapojení je důležité k provádění nezbytných změn rolí, jež ženy i muži hrají ve společnosti, a to jak v rodinném, tak profesním prostředí.

4.3 Strategie pro rovnost žen a mužů uvádí opatření, která spadají do pěti prioritních oblastí definovaných v Chartě žen a do další oblasti, která se věnuje průřezovým záležitostem: a) stejná ekonomická nezávislost, b) stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci, c) vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, d) důstojnost, integrita a konec genderového násilí, e) rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti, f) horizontální otázky (role v závislosti na pohlaví, legislativě, řízení a nástrojích rovnosti).

4.4 EHSV souhlasí s názorem Komise, že unijní nástroje jako jednotný trh, finanční pomoc a nástroje vnější politiky je nutné plně mobilizovat, aby bylo možné čelit problémům a dosáhnout cílů strategie Evropa 2020, avšak považuje za nutné sledovat koordinovanost postupu při uplatňování zásad Strategie pro rovnost žen a mužů a hlavních nástrojů strategie Evropa 2020, zejména sedmi stěžejních iniciativ a hlavních směrů, jelikož se budou realizovat jak v EU, tak v členských státech.

5. Genderový rozměr v sedmi stěžejních iniciativách ⁽¹²⁾

5.1 Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa

5.1.1 Ve svém stanovisku k tématu Roční analýza růstu ⁽¹³⁾ již EHSV podtrhl mimo jiné to, že je při vytváření pracovních míst nutné více podpořit hledisko kvality. V současné době – v důsledku krize a jejich hospodářských a sociálních dopadů – musí evropské instituce a členské státy dbát na to, aby se postupovalo tímto směrem.

5.1.2 EHSV se domnívá, že k realizaci této iniciativy je nutné zohlednit stávající situaci žen ve světě práce, protože ačkoli představují 44 % evropské populace v aktivním věku, je jejich situace nadále odlišná a zůstávají zranitelné na různých úrovních: nižší zaměstnanost, rozdíly ve mzdě; koncentrace či absence žen podle různých odvětví; nízký podíl na zakládání nových podniků, práce na částečný úvazek (75 % celkové doby); zaměstnávání na dobu určitou; nedostatek vhodných zařízení

předškolní péče; obtíže s profesionální kariérou; nízký podíl žen v nejvyšších ekonomických i politických funkcích; nevyvážený přístup k různým specializacím v rámci vzdělávání, odborné přípravy a vysokoškolského vzdělávání.

5.1.3 Míra zaměstnanosti se zvýšila z 51 % v roce 1997 na 62 % v roce 2011 a soustřeďuje se hlavně na pracovní místa v odvětvích, která jsou vysoce feminizovaná a ovlivněná vyrovnávacími opatřeními. Hospodářská krize, jež postihuje Evropu, ačkoli tak činí v každé zemi jinak, rovněž zhoršuje postavení žen a ohrožuje křehký pokrok v oblasti rovnosti mužů a žen. EHSV se domnívá, že se musí přistoupit k nutným podpůrným opatřením, aby se nerovnost ve světě práce na konci krize ještě nezvýšila.

5.1.4 Zejména Evropský sociální fond by měl programovat, sledovat a vyhodnocovat všechny činnosti realizované v členských státech a dohlížet na postup Strategie pro rovnost žen a mužů.

5.2 Mládež v pohybu

5.2.1 Tato iniciativa zahrnuje zejména dvě oblasti: zaměstnanost a odbornou přípravu. Její obsah je proto úzce spojen s předchozí iniciativou: zvyšuje mobilitu v odborné přípravě, posiluje modernizaci vysokoškolského vzdělávání, zhodnocuje a potvrzuje platnost formálního a neformálního učení a posiluje jistotu účinné a udržitelné investice do vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy.

5.2.2 Pro EHSV představuje míra nezaměstnanosti mladých lidí jeden z největších zdrojů obav v Evropě. Momentálně narůstá až ke 20 %. A míra nezaměstnanosti mladých žen, zejména těch méně kvalifikovaných, je ještě vyšší.

5.2.3 Důsledky mateřské dovolené na trh práce jsou velmi odlišné od důsledků rodičovské dovolené otců. Pracuje pouze 64,7 % žen s dětmi mladšími 12 let, zatímco mužů pracuje 89,7 %. Tyto hodnoty a rozdíly ještě narůstají s vyšším počtem dětí. Absence zařízení předškolní výuky a nerovnováha v rozdělení domácích prací jsou problémem při sladování profesního života a osobního času a představují vážné překážky kariérního růstu žen.

5.2.4 Cíle přijaté na zasedání Rady v Barceloně v roce 2002 týkající se dostupnosti zařízení předškolní výchovy splnilo jen málo států a v aktuální situaci škrtů v oblasti veřejných služeb hrozí její další zhoršení.

5.2.5 Dalším alarmujícím údajem je podíl mladých žen, které nestudují, nepracují, ani se neúčastní odborné přípravy („NiNi“). Podle Eurostatu postihuje tento stav 20 % žen a pouze 13 % mužů. Jedním z cílů strategie Evropa 2020, který přebírá i tato iniciativa, je snížení míry předčasného ukončení školní docházky.

⁽¹²⁾ EHSV ke každé z nich přijal stanovisko.

⁽¹³⁾ Úř. věst. C 132, 3.5.2011, s. 26–28.

5.2.6 EHSV se domnívá, že k provedení této stěžejní iniciativy je nutné zohlednit stávající situaci mladých žen, jež jsou zranitelné na různých úrovních, vedle dříve zmíněných aspektů, jimiž jsou: nízká úroveň základní přípravy, horší přístup k odborné přípravě, již nová znalostní společnost vyžaduje, nedostatečné uznávání platnosti kvalifikace a chybějící profesní orientace a specifické finanční problémy při zakládání podniku či vlastní činnosti. To vše vyžaduje opatření zaměřená konkrétně na mladé ženy.

5.3 Evropská platforma pro boj proti chudobě

5.3.1 V iniciativě se navrhuje: vypracovat a provádět programy na podporu sociální inovace zaměřené na nejohroženější skupiny, nabízející znevýhodněným komunitám především inovační vzdělávání, odborné vzdělávání a pracovní příležitosti, bojovat proti diskriminaci (např. zdravotně postižených) a vyvinout nový program pro integraci přistěhovalců, aby mohli plně využít svůj potenciál. Také se navrhuje provést posouzení přiměřenosti a udržitelnosti systémů sociální ochrany a důchodových systémů a vymezit způsoby, jak zajistit lepší přístup k systémům zdravotní péče. EHSV má výhrady ke koncepci sociální inovace, neboť experimentování v této oblasti je z povahy věci fragmentované a málo přenositelné. Podléhá současně legislativní zásadě subsidiarity a sociologickému pojetí „spravedlnosti“. Reakce na místní úrovni na potřebu vyjádřenou malou skupinou může být užitečná, nemůže však nahradit rovnost a spravedlnost, které poskytují velké systémy kolektivní sociální ochrany⁽¹⁴⁾.

5.3.2 Strategie Evropa 2020 stvrzuje, že členské státy budou muset: stanovit a provádět opatření přizpůsobená specifickým podmínkám zvláště ohrožených skupin a plně využít své systémy sociálního a důchodového zabezpečení, aby byla zaručena odpovídající podpora příjmů a přístup ke zdravotní péči kvůli zajištění sociální soudržnosti. Vzestup míry nezaměstnanosti a podílů nepracujících, ekonomická nejistota, nízké mzdy, úsporná opatření a škrty v sociálních službách a rodinných příspěvcích postihují zejména ženy. Na prvním místě coby pracovnice, neboť snižování počtu pracovních míst ve veřejném sektoru a službách je zasahuje přímo, protože jde o sektory s vysokým podílem ženské práce. Ovšem rovněž je postihuje nadvakrát coby občanky a uživatelky služeb, pokud uvážíme, že škrty v poskytování služeb obecného zájmu zasahují ženy tím, že jsou jejich hlavními uživatelkami.

5.3.3 Více než 70 % pracovníků s nízkými mzdami v Evropě tvoří ženy. Ve většině členských států je zasaženo chudobou 17 % žen a 15 % mužů, což je také znepokojivý údaj. Chudoba a sociální marginalizace jdou ruku v ruce s vyloučením z trhu práce. Z tohoto důvodu mají přerušovaná období zaměstnání i nejistá pracovní místa, u žen tak častá – zejména u těch méně kvalifikovaných –, okamžitý, ale i středně- a dlouhodobý negativní dopad.

5.3.4 Rodiče samoživitele, vdovy, postižené ženy, oběti genderového násilí, starší ženy a ženy z řad migrujících pracovníků zvláště postihují rozpočtové škrty a krize. Kvůli neexistující ochraně a podpoře pomocí konkrétních opatření jim hrozí vyšší riziko sociálního vyloučení.

5.4 Digitální agenda pro Evropu

5.4.1 Cílem je podpořit přístup k informačním technologiím a zejména k internetu a jeho používání všemi evropskými občany, především prostřednictvím programů pro zvýšení počítačové gramotnosti a přístupnosti.

5.4.2 K tomu musejí členské státy vypracovat operační strategie pro vysokorychlostní internet a zaměřit veřejné financování (i prostřednictvím strukturálních fondů) na oblasti, které nejsou plně pokryty soukromými investicemi, a podporovat rozmístění a využívání moderních služeb na internetu (např. eGovernment, zdravotnické služby on-line, inteligentní domácnost, počítačové dovednosti, bezpečnost)⁽¹⁵⁾.

5.4.3 EHSV vyjadřuje obavu z absence statistických údajů rozčleněných podle pohlaví, neboť to neumožňuje seznámit se se situací žen v profesních oborech spojených s novými technologiemi ani s jejich mírou využití. Bylo by vhodné, kdyby byly vypracovány příslušné studie a bylo možné určit, v jaké pozici se také coby uživatelky služeb nacházejí, a bylo tak možné specifičtěji zaměřit osvětu a odbornou přípravu, která je navrhována ve strategii Evropa 2020.

5.5 Unie inovací

5.5.1 Tato iniciativa má mimo jiné za cíl podporovat a posilovat vazby mezi vzděláním, podniky, výzkumem a inovacemi a napomáhat podnikání. Členské státy musejí reformovat vnitrostátní a regionální systémy výzkumu a vývoje, aby podpořily dosahování špičkové úrovně a inteligentní specializace, klást důraz na investice do znalostí, posílit spolupráci mezi univerzitami, výzkumnými subjekty a podniky, zajistit dostatečný počet absolventů matematických a inženýrských oborů a zaměřit školní vzdělávací programy na kreativitu, inovace a podnikání.

5.5.2 Ženy mohou a musí hrát v tomto procesu zásadní úlohu. V roce 2010 získaly zhruba 60 % univerzitních diplomů ženy, ovšem to se neodráží v pozicích, jež zastávají na trhu práce. Na druhou stranu zakládají ženy v současnosti jeden nový podnik ze tří, tvoří 13,7 % správních rad velkých podniků kótovaných na burze a pouze 3 % z nich jsou předsedkyněmi těchto správních rad.

⁽¹⁴⁾ Úř. věst. C 143, 22.5.2012, s. 88–93.

⁽¹⁵⁾ Úř. věst. C 318, 29.10.2011, s. 9–18.

5.5.3 Ve většině zemí přetrvává horizontální genderová segregace podle studijních specializací: vědecké obory, strojírenství, matematika, technologie. Tyto obory jsou navíc výsadním prostorem spolupráce lídrů světa ekonomiky a výzkumu zejména v magisterských/inženýrských a doktorských programech, do nichž mají ženy ztížený přístup. Proto EHSV považuje za nezbytné přistoupit k opatřením, jež tyto překážky odstraní.

5.5.4 Ženy mají rovněž nedostatečné zastoupení ve sférách, kde se rozhoduje o světě vědy, jakož i na vedoucích místech v podnicích a službách. Na nejvyšších vysokoškolských postech nalezneme pouze 18 % žen. V rámci možností zaměstnání a přidělování prostředků na výzkum musí být zajištěn rozvoj žen na tomto poli – musí sloužit ke zvýšení potenciálu udržitelného rozvoje evropské společnosti.

5.6 Evropa hospodárně využívající zdroje

5.6.1 Tato iniciativa navrhuje upravit a zavést revidovaný akční plán energetické účinnosti a podpořit zásadní program na zvýšení účinnosti využívání zdrojů a podpory pro malé a střední podniky i domácnosti cestou využití strukturálních i jiných fondů pro získávání nových finančních prostředků prostřednictvím stávajících velmi úspěšných inovativních režimů investic. Tím by se měla podpořit také změna spotřebního chování a výrobních postupů.

5.6.2 Energetika a životní prostředí nejsou neutrální témata: využívání energií, přístup k pitné vodě, recyklování, zdroje tepla k vytápění obydlí a zásobování energiemi, úcta k životnímu prostředí a jeho ochrana jsou jen některé z příkladů ukazujících, že v těchto oblastech hrají ženy zásadní roli. Změny spotřebních vzorců jsou nemyslitelné bez vytvoření specifických opatření, která vycházejí z konkrétní znalosti skutečnosti a zaměřují se diferencovaným způsobem na různé adresáty, a to zejména na ženy.

5.6.3 To také uznala Rada ve složení pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) ve svých závěrech z června 2012, v nichž vyzdvihla zásadní úlohu žen v oblasti udržitelného rozvoje. EHSV souhlasí se závěry Rady, že ženy mohou mít klíčový vliv při rozhodování o životním prostředí, zejména v rámci politiky v oblasti změny klimatu. Jde o novou příležitost pro ženy, které mohou hrát klíčovou roli a zlepšit svoji osobní a ekonomickou situaci tím, že se zapojí do nové, vznikající zelené ekonomiky, která je klíčovým odvětvím pro rozvoj a vytváření pracovních míst.

5.6.4 Na podnikové úrovni je vertikální diskriminace v tomto odvětví nadále vysoká. Kolem 33 % výkonných pozic

dnes zastávají ženy, oproti 31 % v roce 2001, většinou v odvětví služeb a obchodu, méně pak ve výrobní oblasti, stavebnictví či energetice.

5.6.5 Existuje jen velmi málo studií a dat umožňujících seznámit se s genderovou problematikou a s opatřeními nutnými pro zvýšení procentního podílu žen na udržitelném rozvoji. EHSV považuje za důležité provádět investice, ale i zaměřit se na překonání stereotypů, poskytovat řešení a podporovat opatření ve smyslu pozitivní akce, jelikož jde o růstový sektor a (je-li výchozí pozice diskriminační) existuje zde riziko zvýšení sociálních rozdílů a vzniku sociální propasti.

5.6.6 Jednou z priorit Strategie pro rovnost žen a mužů je činnost v rámci vnějších vztahů EU, – na jedné straně jde o programy spolupráce se sousedními regiony, programy v rámci evropských politik sousedství, zejména oblast Euromed, a na druhé straně zapojení EU do světových fór. Ženy přistěhovalkyně z třetích zemí, migrující ženy v rámci Evropské unie a ženy přicházející ze sousedních států vyžadují zvláštní pozornost. Neúspěch konference Rio+20 v oblasti udržitelného rozvoje a práv žen je znepokojující. K vůbec žádnému posunu nedošlo u kritických témat, jako je souvislost mezi zdravím a sexuálními a reprodukčními právy, práva žen vlastnit a dědit půdu, změna klimatu a zelená pracovní místa.

5.7 Průmyslová politika pro éru globalizace

5.7.1 Tato stěžejní iniciativa má zásadní roli při zavádění aspektů začleňování genderového rozměru v rámci Strategie pro rovnost žen a mužů: transparentnost při odměňování, iniciativy ve prospěch stejných platových podmínek, opatření stimuluje ženy k tomu, aby častěji vstupovaly do netradičních profesí, jsou jen některé z klíčových kroků, jež tato strategie navrhuje a jež se uzpůsobují v synergii s touto iniciativou.

5.7.2 V Evropě dosahují rozdíly ve mzdách mužů a žen v průměru 17 %, přičemž mezi jednotlivými státy kolísají od 5 % do 31 %. Tuto situaci vyvolává řada různých, vzájemně propojených faktorů: jsou jimi mimo jiné nižší hodnota práce ve feminizovaných odvětvích, silná profesní segregace, přerušování kariéry z různých důvodů. Kvůli krizi se tato situace ještě dále zhoršuje.

5.7.3 V některých případech se propast mezi mírou zaměstnanosti a platy zmenšila, ale bohužel to nebylo zlepšením zaměstnanosti a platů žen, nýbrž smrštěním poptávky v odvětvích s převažujícím zastoupením mužů (stavebnictví, výroba, finanční odvětví) coby přímý důsledek krize. EHSV připomíná, že Smlouva o fungování Evropské unie označuje za jeden z cílů evropské integrace „zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň“⁽¹⁶⁾, a to pro všechny.

⁽¹⁶⁾ Článek 151 SFEU.

5.7.4 EHSV považuje za nezbytné zavést opatření na stimulaci růstu v těchto problémových odvětvích a zároveň s tím zavést opatření na odstranění profesní segregace. Zejména s cílem zvýšit zastoupení žen ve vědeckých, technických, strojírenských a matematických oborech. A na druhé straně zavést opatření, která zvýší uznání vysoce feminizovaných odvětví, jako jsou práce v domácnosti, zdravotní či pečovatelské služby.

6. Genderový rozměr v národních plánech reformem a v evropském semestru

6.1 Evropský semestr pro koordinaci politik je novým nástrojem, na němž se členské státy dohodly s cílem dohlížet na provádění strategie Evropa 2020. Z Evropského paktu pro rovnost žen a mužů vyplývá doporučení, aby se do přípravy a provádění národních programů reformem začlenila perspektiva rovnosti žen a mužů a podpora politiky v oblasti rovnosti žen a mužů. Rovněž vyzývá Komisi a Radu, aby genderové hledisko uplatňovaly v rámci roční analýzy růstu, závěrů Rady a doporučení pro jednotlivé země.

6.2 V dubnu 2012 obdrželo dvanáct členských států doporučení pro jednotlivé země obsahující genderový rozměr v

národních akčních plánech. Komise navrhuje a Výbor podporuje konkrétní reformy v následujících oblastech: jde o posílení zastoupení žen na trhu práce, zlepšení dostupnosti a kvality služeb péče o děti a ve školách otevřených po celý den a péče o seniory včetně péče o jiné závislé osoby.

6.3 Většina z těchto doporučení je určena ke zvýšení míry zaměstnanosti žen, ovšem nepřihlíží k překážkám, které brání v zajištění kvalitního pracovního místa co do odměny, pracovních podmínek a vyrovnání odpovědnosti za fungování rodiny s muži. Pouze jedné zemi, Rakousku, bylo doporučeno, aby se vypořádalo s rozdíly v odměňování mužů a žen, přestože tyto rozdíly přetrvávají ve všech členských státech.

6.4 EHSV vyjadřuje obavy nad některými z těchto doporučení, která by mohla mít negativní dopad na rovnost žen a mužů: jde o doporučení týkající se penzijní reformy, návrhy na přezkum mechanismů pro úpravu mezd a penzí, zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu bez ohledu na střední délku života prožitou ve zdraví a návrh na zavedení stimulačních daňových opatření pro druhý příjem rodiny.

V Bruselu dne 17. ledna 2013.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Staffan NILSSON
