

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Genderová rovnost**(průzkumné stanovisko na žádost českého předsednictví)**

(2022/C 443/09)

Zpravodajka: **Milena ANGELOVA**

Žádost českého předsednictví Rady	26. 1. 2022
Právní základ	článek 304 Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná sekce	sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	22. 6. 2022
Přijato na plenárním zasedání	13. 7. 2022
Plenární zasedání č.	571
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	194/13/13

1. Závěry a doporučení

1.1 Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) zdůrazňuje, že v zájmu úspěšného a udržitelného posílení genderové rovnosti je nezbytné pěstovat **celoživotní kulturu genderové rovnosti**, která bude prostupovat celým cyklem života a bude skýtat opatření přizpůsobená specifickým charakteristikám a potřebám každé fáze života. Jedná se o kulturní záležitost, a proto jí nelze dosáhnout pouze prostřednictvím jednotlivých politik a opatření, nýbrž vyžaduje uznání, ztotožnění a neustálé úsilí ze strany všech aktérů společnosti.

1.2 Celoživotní kulturu genderové rovnosti je třeba kultivovat od raného dětství tím, že půjdeme dětem v rodině příkladem a s touto praxí se bude pokračovat v mateřských školách a v průběhu všech fází školního vzdělávání. EHSV vyzývá členské státy, aby prostřednictvím své vzdělávací politiky posílily genderově neutrální výuku, pokud jde o znalosti a sociální dovednosti, jakož i kontexty vzdělávání bez genderových stereotypů.

1.3 Aby celoživotní kultura genderové rovnosti přetrvávala i dále, je třeba podporovat genderovou rovnost ve všech hospodářských a společenských činnostech, včetně podnikání, veřejných služeb a politického života. EHSV se domnívá, že nezbytným prostředkem k posunu vpřed je systematické udržování genderové rovnosti v různých kontextech.

1.4 EHSV doporučuje, aby členské státy za podpory ze strany Komise a EHSV a spolu se sociálními partnery a příslušnými organizacemi občanské společnosti zahájily rozsáhlou osvětovou a informační kampaň zaměřenou na propagaci celoživotní kultury genderové rovnosti. Zvláštní pozornost by měla být věnována ústřední úloze jak tradičních, tak sociálních médií jakožto platform pro utváření postojů.

1.5 Tato kampaň by měla upozornit osoby s rozhodovací pravomocí na stav a pokrok v oblasti genderové rovnosti v dotyčném členském státě a povzbudit členské státy, aby u sebe navzájem hledaly inspiraci a sdílely osvědčené postupy. Političtí aktéři, osoby s rozhodovací pravomocí a veřejné organizace by také měli jít příkladem tím, že budou zlepšovat genderovou rovnost v rámci svých činností.

1.6 Nesmírně důležitá je genderová rovnost z hlediska účasti na politickém rozhodování na celostátní, regionální a obecní úrovni, a to vzhledem k významnému dopadu politických rozhodnutí na život občanů. V zájmu zvýšení podílu žen v politice na všech úrovních je nutné posílit povědomí voličů i stran, které nominují kandidáty, a podpořit vznik takové kultury, která ženám pomůže a umožní aktivně se zapojit do politického života.

1.7 Zlepšení genderové rovnosti vyžaduje zavedení opatření v několika oblastech politiky. EHSV proto znovu vyzývá tvůrce politik na všech úrovních, aby se řídili zásadou genderového mainstreamingu a začleňovali aspekt genderové rovnosti do všech rozhodnutí, včetně rozhodnutí ve věcech týkajících se rozpočtu, investic a financování, a v rámci zadávání veřejných zakázek.

1.8 Vzhledem k výzvám, které přináší stárnutí populace a potřeba kvalifikované pracovní síly, hraje inkluzivnost trhů práce ještě důležitější roli. Je tedy naprosto nezbytné odstranit veškeré překážky a poskytovat pobídky pro celkovou účast žen na trzích práce, bez ohledu na povolání, úkoly nebo věk. Genderovou rovnost lze posílit například pomocí pružného uspořádání práce, rodičovské dovolené a zdanění a dalších pobídek. Kromě legislativního rámce je třeba stanovit praktická opatření, a to prostřednictvím kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery.

1.9 Vzhledem k tomu, že oživení po pandemii musí probíhat v souladu s ekologickou a digitální transformací, mají ještě větší význam dovednosti v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM). Z hlediska genderové rovnosti a předcházení segregaci je důležité zvýšit atraktivitu těchto oborů pro dívky a zároveň přilákat více chlapců ke studiu pečovatelských a pedagogických oborů a k výkonu souvisejících profesí. Tyto aspekty je třeba začlenit do poradenství pro volbu povolání a do opatření sloužících k udržení zaměstnanců.

1.10 EHSV považuje za zcela zásadní podporovat vedoucí postavení žen v podnicích, ve veřejných organizacích a v organizacích sociálních partnerů. Vyzývá členské státy, podnikatelské organizace a sociální partnery, aby zřídily programy odborné přípravy a poradenství zaměřené na ženy vykonávající vedoucí funkce a ženy ucházející se o ředitelské místo ve veřejných organizacích nebo o pozice v řídicích a dozorcích orgánech a ve vyšším vedení podniků, odborových svazů a soukromých organizací. EHSV rovněž vítá, že Evropský parlament a Rada nedávno dosáhly politické dohody ohledně směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi nevykonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách, a vyzývá orgány EU, aby co nejdříve přikročily k rychlému a účinnému uvedení této směrnice v platnost.

1.11 Je rovněž nezbytné odstranit veškeré překážky bránící podnikání žen. Základním předpokladem pro provozování podnikatelské činnosti je přístup k finančním prostředkům, a proto musí být ženám zaručen rovný přístup k soukromému i veřejnému financování. EHSV mimoto žádá, aby členské státy investovaly odpovídající veřejné prostředky do projektů, které posilují genderovou rovnost, mj. v oblasti digitální a pečovatelské infrastruktury.

1.12 EHSV vyzývá k tomu, aby byla genderové rovnosti věnována náležitá pozornost při řešení otázky ukrajinských uprchlíků. To se týká podpory přístupu dětí k péči a vzdělávání, začleňování žen na trhy práce prostřednictvím kvalitních pracovních příležitostí a přístupu ke službám v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví.

2. Obecné připomínky

2.1 Toto stanovisko je reakcí na žádost českého předsednictví o posouzení pokroku v oblasti genderové rovnosti a také nástrojů a opatření k jejímu posílení z několika hledisek, jako je kontext období po pandemii, oživení a zaměstnanosti, posílení postavení mladých lidí, vzdělávání a dovedností, podnikání a podnikového vedení, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jakož i otázky migrace a uprchlíků, mimo jiné z důvodu války na Ukrajině. EHSV se na tyto otázky zaměřil již v minulosti ve svých předchozích stanoviscích a mnoha dalšími aspekty genderové rovnosti se zabývá v jiných stanoviscích⁽¹⁾, která se týkají otázek souvisejících například s pracovními podmínkami a platy, pečovatelskou infrastrukturou, chudobou a energetickou chudobou a genderově podmíněným násilím.

⁽¹⁾ Stanovisko SOC/723 (zatím nebylo zveřejněno v Úředním věstníku), Úř. věst. C 364, 28.10.2020, s. 77, Úř. věst. C 240, 16.7.2019, s. 3, Úř. věst. C 228, 5.7.2019, s. 103.

2.2 Hlavní příčinou toho, že jsou lidé opomíjeni, je zakořeněná diskriminace, včetně diskriminace genderové. EHSV zdůrazňuje, že genderová rovnost je zakotvena v hodnotách EU ⁽²⁾ a že je nutné zaujmout při odstraňování nerovností a prosazování rovnosti mezi ženami a muži holistický a horizontální přístup. V zájmu úspěšného a udržitelného posílení genderové rovnosti je nezbytné pěstovat **celoživotní kulturu genderové rovnosti**, která bude postupovat celým cyklem života a bude skýtat opatření přizpůsobená specifickým charakteristikám a potřebám každé fáze života.

2.3 Celoživotní kulturu genderové rovnosti je třeba kultivovat od raného dětství tím, že půjdeme dětem v rodině příkladem a budeme dbát na rovná práva a rovné povinnosti každého člena rodiny, ukazovat tolerantní chování jako normu a respektovat soukromý prostor a čas každého. Je třeba vyvarovat se veškerých předsudků ohledně rozdělení činností, úkolů a práce v rodině na „ženské“ a „mužské“, stejně jako ukazování a vyučování jakýchkoli jiných forem nerovného chování. Tato kultura musí být založena na učení se praxí a začínat již v době, kdy se o děti v kojeneckém a batolecím věku budou starat stejným dílem oba rodiče, kteří se budou v péči pravidelně střídát – na základě vzájemné podpory, aby si oba mohli zachovat svá práva na soukromí, práci a odpočinek. EHSV vyzývá Evropskou komisi a členské státy, aby vynaložily veškeré úsilí s cílem umožnit oběma rodičům sladění soukromého a pracovního života a poskytnout rodinám odpovídající možnosti. V tomto ohledu je mimořádně důležité účinně provést směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a zajistit přístupné a cenově dostupné předškolní vzdělávání a péči.

2.4 Integrace dětí do společnosti začíná, jakmile začnou chodit do jeslí a poté do mateřské školy. Proto se tyto typy pečovatelských zařízení musí intenzivně zaměřit na výuku a zprostředkování celoživotní kultury genderové rovnosti. Prostá skutečnost, že mnoho z těchto zařízení zaměstnává převážně ženy, posiluje stereotyp či přesvědčení, že výchova dětí a péče o ně je ženský úkol.

2.5 Dalším klíčovým krokem je poskytovat mladým lidem genderově neutrální výuku a kontexty vzdělávání bez genderových stereotypů v průběhu celé školní docházky. Význam těchto kroků je v mnoha členských státech podceňován. Je například nezbytné pěstovat zájem dětí o předměty STEM na základě toho, jak na tyto podněty reaguje jejich mozek, nikoli na základě jejich pohlaví, aby tak mohl být jejich talent a potenciál plně stimulován, rozvíjen a využit ve prospěch pozdějších fází jejich života. Kromě aspektu znalostí je stejně důležité zabezpečit, aby děti a mladí lidé získávali sociální a další nezbytné dovednosti a rozvíjeli svou emoční inteligenci genderově neutrálním způsobem, aniž by docházelo ke škatulkování nebo vytváření předsudků. Je rovněž nutné oprostít se od genderových stereotypů souvisejících se vzhledem.

2.6 Podpora sebeúcty a sebevědomí dětí a mladých lidí je základním faktorem celoživotní kultury genderové rovnosti a může v optimálním případě navodit pozitivní postoj, který položí základ pro vnímání a uplatňování rovnosti po zbytek jejich života.

2.7 Poskytování poradenství pro volbu povolání způsobem, který respektuje genderovou rovnost, hraje důležitou roli, pokud jde o posilování genderové rovnosti, podporu profesního rozvoje a udržení pracovního místa a předcházení segregaci v oblasti studia a povolání. Je důležité zvýšit atraktivitu oborů STEM pro dívky, ale zároveň také přilákat více chlapců ke studiu pedagogických a pečovatelských oborů a k výkonu souvisejících profesí, zejména s ohledem na rostoucí potřebu poskytování péče v důsledku stárnutí populace ⁽³⁾.

2.8 Aby celoživotní kultura genderové rovnosti přetrvala v průběhu celého dospělého života, je třeba podporovat genderovou rovnost jak v rodinném životě, tak ve veškerých hospodářských a společenských činnostech, včetně podnikání, veřejných služeb a politického života. Jedná se o kulturní záležitost, a proto jí nelze dosáhnout pouze prostřednictvím jednotlivých politik a opatření, nýbrž vyžaduje uznání, ztotožnění a neustálé úsilí ze strany všech aktérů společnosti. Švédský přístup – švédská vláda se označila za „feministickou vládu“ – je jedním z příkladů, jak zajistit, aby byly znalosti a zkušenosti mužů i žen využívány k podpoře pokroku ve všech oblastech společnosti ⁽⁴⁾.

⁽²⁾ Viz například článek 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii, článek 21 Listiny základních práv a článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁽³⁾ Úř. věst. C 194, 12.5.2022, s. 19..

⁽⁴⁾ <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9 EHSV se domnívá, že nezbytným prostředkem k posunu vpřed je systematické udržování genderové rovnosti v různých kontextech a vytvoření odpovídajícího právního a politického rámce. EHSV doporučuje, aby členské státy za podpory ze strany Komise a EHSV a spolu se sociálními partnery a příslušnými organizacemi občanské společnosti zahájily rozsáhlou osvětovou a informační kampaň zaměřenou na propagaci celoživotní kultury genderové rovnosti. Zvláštní pozornost by měla být věnována ústřední úloze jak tradičních, tak sociálních médií jakožto platform pro utváření postojů, mj. prostřednictvím reklamy.

2.10 Tato kampaň by měla upozornit osoby s rozhodovací pravomocí na stav a pokrok v oblasti genderové rovnosti v dotyčném členském státě měřený například indexem rovnosti žen a mužů. Měla by rovněž povzbudit členské státy, aby u sebe navzájem hledaly inspiraci a sdílely osvědčené postupy. Veřejné orgány a organizace by měly jít příkladem tím, že budou zlepšovat genderovou rovnost v rámci svých činností. EHSV se domnívá, že by bylo vhodné, aby tyto subjekty – a rovněž odborové svazy a organizace zaměstnavatelů a občanská společnost – otevřeně informovaly o tom, jaká je situace ohledně vyváženosti zastoupení žen a mužů v jejich řídicích a dozorcích orgánech. Aby se dosáhlo pozitivního vnímání napříč celou společností, měla by tato kampaň oslovovat zejména muže a chlapce přesvědčivými sděleními o výhodách genderové rovnosti.

2.11 Nesmírně důležitá je genderová rovnost z hlediska účasti na politickém rozhodování na celostátní, regionální a obecní úrovni, a to vzhledem k významnému dopadu politických rozhodnutí na život občanů. V zájmu zvýšení podílu žen v politice je nutné posílit povědomí voličů i stran, které nominují kandidáty.

2.12 Zlepšení genderové rovnosti vyžaduje zavedení opatření v několika oblastech politiky. EHSV proto znovu vyzývá tvůrce politik na příslušných úrovních, aby se řídili zásadou mainstreamingu a začleňovali aspekt genderové rovnosti do všech rozhodnutí, včetně rozhodnutí ve věcech týkajících se rozpočtu, investic a financování, a v rámci zadávání veřejných zakázek. Začleňování genderového hlediska musí být rovněž náležitě monitorováno a vyhodnocováno. Kromě toho je nutné zaujmout ke genderové rovnosti holistický přístup a věnovat zvláštní pozornost situacím, kdy se otázka genderu prolíná s jinými aspekty, například s otázkou zdravotního postižení, etnického původu, samozhivitelství, sociálně-ekonomického postavení, věku nebo sexuální orientace.

2.13 EHSV vybízí všechny orgány EU, členské státy a zainteresované strany, aby aktivně využívaly výsledky zásadně činnosti Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE), například co se týče údajů a statistik rozlišených na základě pohlaví. Chtěl by také poukázat na význam aktivního zapojení sociálních partnerů do prosazování genderové rovnosti – ta totiž v mnoha ohledech přímo souvisí s trhem práce a s pracovními podmínkami. Klíčovým nástrojem pro dosažení genderové rovnosti ve světě práce je kolektivní vyjednávání. Je rovněž důležité, aby byl EHSV využíván jako aktivní platforma pro podporu celoživotní kultury genderové rovnosti.

3. Konkrétní připomínky – zaměstnanost v kontextu oživení po pandemii

3.1 Pandemie COVID-19 se sice dotkla žen i mužů, avšak odlišným způsobem. V důsledku této krize může dojít k tomu, že přijde vniveč pokrok, jehož členské státy v oblasti snižování genderových nerovností dosáhly za uplynulých deset let. Pandemie nejenom ovlivnila rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ale postihla ženy rovněž ve větší míře ztrátou zaměstnání nebo dočasnou nezaměstnaností, neboť zasáhla především odvětví, v nichž pracují převážně ženy⁽⁵⁾. Ženy podnikatelky musely také v důsledku pandemie v porovnání s muži mnohem častěji ukončit svou činnost. Největší rozdíly mezi ženami a muži byly zaznamenány v Evropě a v Severní Americe, kde byl počet případů ukončení podnikatelské činnosti u žen o 50 % vyšší než u mužů⁽⁶⁾.

3.2 Z hlediska genderové rovnosti a rozmanitosti je klíčovou výzvou v rámci oživení po pandemii zajistit, aby národní plány pro oživení a odolnost zohledňovaly genderové aspekty a zahrnovaly konkrétní opatření k posílení genderové rovnosti na trhu práce. Je rovněž zapotřebí přijmout opatření s cílem vytvořit správné podmínky pro podnikání a výkon podnikatelské činnosti, včetně podpůrného fiskálního rámce a odstranění překážek bránících podnikání žen.

⁽⁵⁾ Úř. věst. C 220, 9.6.2021, s. 13.

⁽⁶⁾ Global Entrepreneurship Monitor.

3.3 Potřeba odstranění překážek a poskytování pobídek se týká celkové účasti žen na trzích práce, bez ohledu na povolání a úkoly. Platí to pro ženy všech věkových kategorií. Ačkoli je zásadní zapojit do trhů práce mladé lidi zajištěním kvalitních pracovních příležitostí, je také důležité poskytnout příležitost starším lidem, aby sami mohli náležitě přispívat⁽⁷⁾. Vzhledem k výzvám, které přináší stárnutí populace a stále výraznější nedostatek kvalifikované pracovní síly v některých odvětvích, hraje inkluzivnost trhů práce ještě důležitější roli, a to i z makroekonomického hlediska.

3.4 EHSV zdůrazňuje, že je nutné ambiciózním a účinným způsobem provést směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Praktická opatření, která umožní zajistit lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů, musí být stanovena prostřednictvím kolektivního vyjednávání, které je nejvhodnějším nástrojem pro nalezení těch nejlepších řešení a postupů s přihlédnutím k zájmům pracovníků i podniků. Vedle pružného uspořádání práce a pružné a placené rodičovské dovolené lze genderovou rovnost posílit také pomocí zdanění a dalších pobídek pro setrvání žen na trhu práce. Vyplácení náležité mzdy během otcovské dovolené, zejména v prvních měsících, by otce motivovalo k tomu, aby si vzali delší volno. Umožnilo by jim to vytvořit si bližší vztah s dítětem a matky by se mohly zotavit a nalézt lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Oddělené zdanění příjmů manželů slouží jako pobídka k aktivní účasti obou rodičů na trhu práce. Je také třeba si uvědomit, že opatření, která umožňují a podporují výkon práce, pomáhají také zajistit důstojnější důchody.

3.5 I když se účast žen na trhu práce v posledním desetiletí zvýšila, stále zde existuje jasná genderová segregace⁽⁸⁾. Nerovnosti v přístupu žen ke vzdělávání a ekonomickým příležitostem přetrvávají, i když jsou v Evropě v porovnání s jinými částmi světa nejnižší⁽⁹⁾, s určitými rozdíly mezi západní a východní Evropou. EHSV v minulosti vyzval rovněž k tomu, aby byla ve všech oblastech a odvětvích neprodleně učiněna opatření k odstranění rozdílů v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, a to zejména prostřednictvím závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování⁽¹⁰⁾. Zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování prohlubují rozdíly ve výši důchodů, přičemž ohroženy jsou v tomto smyslu zvláště ženy.

Volbu povolání žen navíc ovlivňuje kulturní kontext a tradiční stereotypy. Mnohem více žen než mužů pracuje například ve školství, pečovatelských službách, zdravotnictví a sociálním sektoru, zatímco muži dominují v odvětvích, jako je stavebnictví a těžký průmysl.

3.6 Při prosazování genderové rovnosti v rámci inkluzivního a udržitelného programu průmyslového rozvoje je třeba směřovat úsilí nejen k posílení konkurenceschopnosti hospodářských odvětví, kde ženy již pracují ve značném počtu, ale také k zajištění toho, aby se mohly zapojit do nových odvětví a rolí. Začlenění žen do nových odvětví a povolání, ze kterých byly dříve vyloučeny, pak zase přinese prosperitu rozvíjejícím se odvětvím, poněvadž budou mít plně k dispozici bohatší a rozmanitější spektrum dovedností. Je naprosto nezbytné poskytnout jim kvalitní pracovní místa, aby v těchto nových odvětvích nepřetržitě stávající genderové nerovnosti.

3.7 Genderovou segregaci lze pozorovat i ve vzdělávání. Ženy sice absolvují terciární vzdělávání a účastní se celoživotního učení, upřednostňují však jiné předměty než přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematiku. Vzhledem k tomu, že oživení po pandemii musí probíhat v souladu s ekologickou a digitální transformací, mají dovednosti v oborech STEM ještě větší význam. Vedle funkčních dovedností hrají důležitou roli dovednosti emoční (tj. osobní a sociální), které jsou základním předpokladem z hlediska odolnosti, duševní síly, řešení konfliktů, spolupráce a věcné komunikace. V budoucnu bude určitě nutné klást důraz na rozumovou i emoční inteligenci. Celoživotní kultura genderové rovnosti musí zahrnovat emoční vzdělávání – Světové ekonomické fórum totiž v roce 2021 uvedlo, že mezi sedm nejdůležitějších lidských dovedností patří kreativita, emoční inteligence a schopnost řešit složité problémy⁽¹¹⁾.

(7) Viz též další genderové aspekty související se stárnutím populace, které jsou popsány v tomto stanovisku: Úř. věst. C 194, 12.5.2022, s. 19.

(8) EIGE.

(9) Index genderových rozdílů.

(10) Úř. věst. C 341, 24.8.2021, s. 84.

(11) Startup UPN'CHANGE (www.upnchange.com), který působí v digitálním odvětví a jež založily ženy, dokázal s využitím důkladných znalostí v oblasti psychologie a odborného vedení vytvořit jednoduché digitální nástroje, s jejichž pomocí mohou lidé rozvíjet své osobní, sociální a tvůrčí dovednosti. Záměrem tohoto startupu je uvolnit prostřednictvím digitálních nástrojů potenciál zaměstnanců a pracovních týmů, aby daná organizace mohla dosáhnout udržitelného úspěchu. Díky vhodným dovednostem totiž může probíhat efektivní spolupráce. Efektivní spolupráce pak umožňuje zavádět inovace. A inovace zase přináší růst, který prospívá všem.

3.8 Pokud jde o digitální transformaci, je patrná jasná genderová segregace ve vzdělávání a na trzích práce z hlediska rozdělení absolventů IKT oborů, specialistů na IKT i vědců a inženýrů v odvětvích pokročilých technologií.

3.9 Je naprosto nezbytné podpořit zájem dívek o obory STEM, aby se mohly úspěšně zapojit do profesí budoucnosti. Kromě toho je nutné zavést cílená opatření a programy rozvoje, jež pomohou přilákat dívky k práci v těchto oborech a udržet je v nich. Za 10 let bude 9 z 10 pracovních míst vyžadovat digitální dovednosti⁽¹²⁾. Ve světě práce dojde v budoucnu k posunu v poptávce směrem k technologickým odborníkům, jako jsou počítačová inženýři a specialisté na IKT. Ženy tvoří 65 % evropských zaměstnanců, ale pouze 17 % evropské pracovní síly v oblasti IKT, zatímco v roce 2026 budou 57 % pracovních míst, která budou nahrazena technologiemi, zaujímat ženy⁽¹³⁾.

3.10 Je mimořádně důležité zapojit ženy do vývoje umělé inteligence i z toho důvodu, aby se předešlo vytváření algoritmů, které jsou založeny na zkreslených datech o realitě, a poskytují tak zkreslené výsledky. Mimoto je nutné zaujmout v této oblasti meziodvětvový přístup. Jelikož přístup k vysokorychlostnímu připojení a digitální dovednosti navíc tvoří nezbytný základ pro úspěšnou digitální transformaci, měly by být dostupné a přístupné všem bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní postižení, sociálně-ekonomické prostředí nebo zeměpisnou polohu.

3.11 Nedostatečné zastoupení žen v technologických oborech je problematické také z hlediska ekologické transformace, protože změna klimatu a environmentální problémy vyžadují vyvíjení a zavádění mnoha druhů technologických řešení.

3.12 Ačkoli digitální i zelené dovednosti musí být považovány za nedílnou součást každého povolání, mají potenciál přitáhnout spíše mladé lidi než starší pracovníky. Na druhé straně existuje zjevný rozdíl mezi pracovními dovednostmi v oblasti IKT, které zahrnují správu dat a stolní typografii, a digitální gramotností běžně spojovanou s mladými lidmi, jako je zasílání zpráv a volnočasové používání internetu.

3.13 Kromě kompetencí v oborech STEM je také důležité podporovat dívky ve studiu oborů ekonomie a managementu, aby byly připraveny na vedoucí pozice. Dále je důležité vést je k tomu, aby se naučily podnikatelským dovednostem a dovednostem v oblasti řízení rizik, a posílit jejich sebevědomí, aby je nestihl tzv. syndrom podvodníka nebo aby se tohoto syndromu dokázaly zbavit⁽¹⁴⁾. Pokud jde o reakci žen na stresové situace, zdá se, že inklinují spíše k projevům introvertního charakteru než k projevům extrovertním. Ženy tedy nevyhledávají příliš viditelné pozice, neboť se bojí negativních připomínek, které si berou osobně, mají pocit, že nejsou dostatečně kvalifikované, pokud nesplňují či nepřekračují všechny požadavky stanovené v popisu dané pozice, a nechtějí být přijaty pouze na základě kvót pro zastoupení žen. Mnohdy to má spojitost s (nevědomými) postoji a obavami. Zlepšování dovedností a kompetencí vyžaduje praktická opatření na úrovni metod výuky a učení a rovněž poradenství pro volbu povolání, tyto cíle by však měly být spojeny také s obecným programem zvyšování povědomí o celoživotní kultuře genderové rovnosti.

3.14 Jedním z konkrétních aspektů, jimiž je třeba se zabývat, jsou genderové stereotypy ve zdravotnictví, které jsou způsobeny nedostatečným výzkumem, mužsky orientovaným vzděláváním, nesprávnými diagnózami a nedostatečnou léčbou. Neznalost pohlavních a genderových rozdílů napříč lékařskými obory snadno vede k nesprávné diagnóze nebo léčbě, protože ženské příznaky se liší od mužských nebo protože je dávkování léčivých přípravků založeno na klinických hodnoceních, která jsou prováděna převážně na mužích. Chybí také výzkum specifických onemocnění a stavů žen, jako je endometrióza a menopauza, a data z výzkumů rozlišená podle pohlaví, což ztěžuje pochopení mechanismů stojících za zdravotními problémy a brání pokusům najít vhodné řešení, například co se týče vyššího rizika, že se u žen rozvine dlouhodobá forma onemocnění COVID-19.

⁽¹²⁾ Výroční zasedání Světového ekonomického fóra v roce 2020.

⁽¹³⁾ Tamtéž.

⁽¹⁴⁾ Syndrom podvodníka, jehož příznakem jsou pochyby o vlastních schopnostech a dovednostech, může například vést k tomu, že se daná osoba nebude chtít ucházet o vedoucí nebo příliš viditelnou pozici. Zejména pro velmi přemýšlivé osobnosti, které mají tendenci se ve stresových situacích stáhnout do sebe, bývá obtížné jednat s lidmi, z nichž vyznačuje silné sebevědomí.

3.15 EHSV zdůrazňuje, že je nutné zohlednit a řešit genderové stereotypy a pohlavní a genderové rozdíly ve všech evropských zdravotních a farmaceutických strategiích, aby se předešlo negativnímu dopadu neobjektivní medicíny na účast žen na trhu práce. Je rovněž nezbytné, aby bylo plně respektováno právo žen svobodně rozhodovat o vlastním těle.

4. Konkrétní připomínky – rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

4.1 Genderová rovnost, pokud jde o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, je velmi důležitá pro hospodářství a společnost, jelikož úzce souvisí s dobrými životními podmínkami, celkovou zaměstnaností a účastí na trzích práce, jakož i s kariérou a pozicemi ve veřejném i soukromém sektoru. To platí pro různé úkoly a odpovědnosti v podnicích, administrativě a politickém rozhodování.

4.2 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem představuje pro ženy větší výzvu než pro muže, protože ženy mají větší podíl na neplacených domácích pracích a pečovatelských povinnostech. Podle indexu rovnosti žen a mužů⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁶⁾ se od roku 2010 snížilo hodnocení EU v oblasti času, který měří rozdělení domácích prací a pečovatelských povinností. Výrazné rozdíly mezi členskými státy odrážejí rozdíly ve vnitrostátních systémech a rodinných kulturách.

4.3 Pandemie zvýšila tlak na rodiny, co se týče rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. To platí především pro ženy a matky samoživitelky. Naopak existují určité náznaky zmenšení genderových rozdílů v oblasti péče o děti díky tomu, že oba rodiče pracují na dálku⁽¹⁷⁾. Práce na dálku může poskytnout mnoho příležitostí, jak přispět ke genderové rovnosti, a lepší koordinace může být přínosná. EHSV nicméně upozornil, že je nutné dbát na to, aby práce z domova ještě více neprohloubila nerovnoměrné rozdělení domácích prací mezi ženami a muži⁽¹⁸⁾. Pandemie ovlivnila rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem žen na různých pozicích, včetně podnikatelek, vedoucích pracovníc a zaměstnankyň. Je třeba mít na paměti, že ženy mají mnohdy odlišné vnímání odpovědnosti, pokud jde o „péči o druhé“.

4.4 Mnoho faktorů souvisejících s genderovou rovností závisí na vnitrostátní sociální infrastruktuře, která hraje důležitou roli při dosahování větší účasti na trzích práce a lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Zcela zjevně sem patří systém péče, rodičovská dovolená, vzdělávací systém a opatření v oblasti zaměstnanosti.

4.5 EHSV připomíná své předchozí návrhy⁽¹⁹⁾ a považuje za důležité, aby členské státy ambiciózně, účinně a včas provedly směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem ve vnitrostátním právu, aby tak rodinám poskytly náležitě a rovnější možnosti. V této souvislosti je mj. nutné se zasadit o to, aby oba rodiče mohli čerpat lépe placenou rodičovskou dovolenou. Zároveň se při provádění této směrnice musí brát ohled i na potřeby podniků, zejména malých a středních podniků.

4.6 EHSV zdůrazňuje, že je třeba, aby členské státy investovaly do různých pečovatelských infrastruktur, včetně péče o děti, mimoškolní péče, péče o seniory a péče o osoby se zdravotním postižením, a zajistily tak jejich přístupnost a cenovou dostupnost pro všechny. Vyzývá členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery vytvořily vhodné nástroje, které rodinám zaručí snadný a účinný přístup k podpůrným a pečovatelským službám.

4.7 Aby se zlepšila genderová rovnost s ohledem na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, bude se navíc muset na všech úrovních změnit způsob myšlení. V tomto směru je mimořádně důležité omezit a prolomit stereotypní nahlížení na role v rodině a uplatňovat takové postupy zaměstnávání, které podporují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem žen i mužů.

5. Konkrétní připomínky – vedoucí pozice

5.1 Ačkoli jsou genderová rovnost a zákaz diskriminace při práci zakotveny v právních předpisech, rovnoprávná účast žen a mužů ve vedení podniků je podporována nejen poskytováním rovných příležitostí, ale také širšími ekonomickými a společenskými výhodami, které přináší díky svému přispívání k rozsáhlejší perspektivám, kreativité a konkurenceschopnosti⁽²⁰⁾. Je v zájmu podniků, aby využívaly vyššího vzdělání a talentu žen tím, že budou podporovat jejich

⁽¹⁵⁾ EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>

⁽¹⁶⁾ Eurofound.

⁽¹⁷⁾ Sevilla, A. a Smith, S., 2020.

⁽¹⁸⁾ Úř. věst. C 220, 9.6.2021, s. 13.

⁽¹⁹⁾ Úř. věst. C 129, 11.4.2018, s. 44.

⁽²⁰⁾ Viz též Úř. věst. C 318, 23.12.2009, s. 15 a Úř. věst. C 341, 21.11.2013, s. 6

zastoupení v řídicích a dozorcích orgánech a na jiných vedoucích pozicích. Za tímto účelem je nutné zaručit, aby si všichni dobře uvědomovali přínosy rozmanitosti, ale také to, jaké negativní důsledky to pro jednotlivce a pro celou společnost bude mít, jestliže nebude rozmanitost podporována ve všech oblastech.

5.2 I když je zde ještě velký prostor pro zlepšení, k největšímu pokroku v hodnocení EU v indexu rovnosti žen a mužů od roku 2010 došlo v oblasti moci, která měří pokrok v politickém a ekonomickém rozhodování. Nejvýraznějším zlepšením bylo větší zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech největších podniků kótovaných na burze. To z velké části vysvětluje celkové zvýšení skóre indexu ⁽²¹⁾.

5.3 Jednotlivé členské státy používají k posílení genderové diverzity v řídicích a dozorcích orgánech podniků různé prostředky ⁽²²⁾ liší a jsou mezi nimi jasné rozdíly, pokud jde o současný stav a pokrok dosažený v průběhu času. Některé členské státy přijaly povinné vnitrostátní kvóty pro velké podniky kótované na burze, přičemž kvóty se pohybují v rozmezí od 25 % do 40 % ⁽²³⁾. Na druhé straně řada členských států překračuje průměr EU nebo dosáhla značného pokroku, aniž by měla zavedené kvóty, a spoléhá na samoregulaci. Ve Francii, kde byly příslušné právní předpisy zavedeny v roce 2011, tvoří ženy více než 40 % členů řídicích a dozorcích orgánů a v osmi zemích je to více než jedna třetina. Některé členské státy však mají méně než 10 % podíl. Průměrný podíl v EU se pohybuje kolem 30 %.

5.4 Rozdíly se týkají i jednotlivých podniků. Zatímco podniky na předních místech prokázaly značný pokrok, na spodním konci žebříčku lze pozorovat menší změny ⁽²⁴⁾. Za zmínku také stojí, že ačkoli jsou členové řídicích a dozorcích orgánů často představiteli výkonného vedení, zdá se, že země, které si vedou nejlépe, pokud jde o podíl žen na pozicích generálních ředitelů ve velkých společnostech, nejsou tytéž jako země, které si vedou nejlépe, pokud jde o podíl členů podnikových řídicích a dozorcích orgánů ⁽²⁵⁾.

5.5 Zdá se tedy, že pro rozdíly mezi členskými státy neexistuje jen jedno vysvětlení. To se dá očekávat, jelikož ve vývoji situace v oblasti genderové rovnosti hrají významnou roli rozdíly ve vnitrostátních tradicích a kulturách. Mimořádně důležitou úlohu hraje podpora pozitivního rozvoje, sdílení osvědčených postupů a poučení se ze zkušeností ostatních.

5.6 EHSV rovněž připomíná závěry a doporučení, jež v této věci formuloval ⁽²⁶⁾, a vítá skutečnost, že Evropský parlament a Rada nedávno dosáhly politické dohody ohledně směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi nevykonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách, kterou navrhla Komise v roce 2012. EHSV vyzývá orgány EU, aby co nejdříve přikročily k rychlému a účinnému uvedení této směrnice v platnost. Členské státy mají tu nejlepší pozici, aby po konzultaci se sociálními partnery rozhodly o nejlepších a nejvhodnějších praktických opatřeních ke zvýšení podílu žen v podnikových řídicích a dozorcích orgánech, přičemž je třeba mít na paměti, že složení řídicích a dozorcích orgánů určují vlastníci podniků.

5.7 EHSV považuje za důležité podporovat vedoucí postavení žen prostřednictvím společných programů zaměřených na ženy vykonávající vedoucí funkce a ženy ucházející se o pozice v řídicích a dozorcích orgánech a ve vyšším vedení podniků a prostřednictvím individuální odborné přípravy a poradenství ⁽²⁷⁾. Vybízí podniky, aby do těchto programů investovaly, a domnívá se, že by mohly být rovněž podporovány z prostředků EU. Povýšení žen do vedoucích pozic v podnicích by mělo být doprovázeno také rovným odměňováním ve srovnání s muži na stejných pozicích, v souladu se zásadou stejné odměny za stejnou práci, s níž se EHSV plně ztotožňuje.

⁽²¹⁾ Statistický přehled EIGE: genderová vyváženost v podnikových řídicích a dozorcích orgánech v roce 2020.

⁽²²⁾ EIGE.

⁽²³⁾ <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

⁽²⁴⁾ *European Women on Boards* (Evropské ženy v řídicích a dozorcích orgánech podniků), <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

⁽²⁵⁾ Různé zdroje kombinované Finskou obchodní a průmyslovou komorou: <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

⁽²⁶⁾ Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 68

⁽²⁷⁾ Skvělým příkladem jsou vzdělávací a podpůrné programy, které nabízí Rakouská hospodářská komora (WKÖ): https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html

6. Konkrétní připomínky – podnikání

6.1 Při podpoře podnikání je třeba plně využít potenciál kreativity a schopností žen. Ženy podnikatelky také ukázaly, že jsou silné a odolné tváře v tvář krizím a chaosu ⁽²⁸⁾.

6.2 I podnikajících žen se závažně dotkla pandemie. Na svých bedrech nesly neúměrný podíl pečovatelských povinností, což ještě zhoršila nedostupnost služeb péče o děti a také opatření omezující volný pohyb osob. Přesto se mnoha podnikatelkám podařilo využít nový podnikatelský kontext ve svůj prospěch a inspirovat ostatní, zejména další ženy, aby se také pustily do podnikatelské činnosti a založily nové podniky. To má pozitivní důsledky, například v podobě vytváření pracovních míst, které pak přispívá k dobrým životním podmínkám.

6.3 Evropa má jeden z nejnižších podílů podnikajících žen ve srovnání s jinými částmi světa (5,7 % oproti světovému průměru 11 %). Jedním z vysvětlení je, že ve srovnání s jinými částmi světa mají ženy v evropských zemích více jiných možností zaměstnání. Nicméně nejčastěji uváděným důvodem pro zahájení podnikání byl nadále nedostatek práce, a to spíše u žen než u mužů ⁽²⁹⁾.

6.4 Základním předpokladem pro provozování podnikatelské činnosti je přístup k finančním prostředkům, a proto musí být ženám zaručen rovný přístup k soukromému i veřejnému financování. EHSV vyzývá k posouzení kritérií příslušných zdrojů financování, jako je Nástroj pro oživení a odolnost, s cílem podpořit rovnost v podnikání a také investice do projektů, které posilují genderovou rovnost, včetně digitální a pečovatelské infrastruktury.

6.5 Pokud ženy v Evropě podnikají, pak mají s mnohem větší pravděpodobností menší počet zaměstnanců (1 až 5), nebo jsou samostatně výdělečně činné. Ženy ve vyšších věkových skupinách častěji vedou podniky. Přestože ženy považují podnikání za atraktivní možnost a přestože jsou v průměru vysoce vzdělané, uvádějí, že jim chybí podnikatelský duch, pokud jde o identifikaci nových obchodních příležitostí, dovednosti potřebné k zahájení podnikatelské činnosti a nutnost nenechat se odradit strachem z neúspěchu ⁽³⁰⁾.

6.6 Spolu s kulturními důvody mohou k tomuto způsobu vnímání přispívat problémy spojené se sladěním pracovních a rodinných povinností. To může mít za následek, že se ženy podnikatelky drží určitých odvětví a zdráhají se své podnikání rozvíjet. Chceme-li ženy pobídnout k podnikání, musíme jim pomoci překonat tyto představy a omezující faktory ⁽³¹⁾. V souladu s programem zlepšování právní úpravy – který je hlavní strategií na úrovni EU mající zajistit, aby právní předpisy EU celkově umožňovaly dosáhnout daných cílů co nejefektivnějším a nejúčinnějším způsobem – by bylo možné poskytnout další pobídky přijetím opatření ke zjednodušení administrativních postupů a snížení nákladů na dodržování předpisů, aniž by došlo k oslabení ochrany, kterou poskytují příslušné právní předpisy ⁽³²⁾.

7. Konkrétní připomínky – ukrajinští uprchlíci

7.1 Ruská invaze na Ukrajinu způsobila bezprecedentní humanitární krizi, včetně příchodu stovek tisíc uprchlíků – zejména žen a dětí – hledajících azyl v členských státech EU. Všechny členské státy dělají s pomocí občanské společnosti vše pro to, aby se o uprchlíky postaraly, ubytovaly je a začlenily je na trh práce. Existuje však mnoho problémů, které vyžadují lépe koordinovaná řešení ⁽³³⁾.

7.2 Vzhledem k tomu, že většinu uprchlíků tvoří ženy s dětmi, představuje zásadní překážku nedostatečný přístup ke službám sociální péče, jeslím, školkám a školám, neboť ženám brání v začlenění na trh práce. Kromě toho má z hlediska integrace stěžejní význam překonání jazykové bariéry, uznání dosaženého vzdělání a kvalifikace uprchlíků a co nejrychlejší změna kvalifikace a prohloubení dovedností. Mezi nástroje potřebné k řešení tohoto problému patří také zabezpečení nezbytných prostředků pro práci na dálku, jako je připojení k internetu a příslušná zařízení.

⁽²⁸⁾ *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis* (Podnikání žen 2020/21: jak prosperovat během krize). Vydalo sdružení Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

⁽²⁹⁾ Tamtéž.

⁽³⁰⁾ Global Entrepreneurship Monitor.

⁽³¹⁾ Viz též Úř. věst. C 299, 4.10.2012, s. 24.

⁽³²⁾ *SME focus – Long-term strategy for the European industrial future* (Zaměřeno na malé a střední podniky – dlouhodobá strategie pro budoucnost evropského průmyslu), tematická sekce EP Hospodářská politika a politika v oblasti vědy a kvality života, generální ředitelství pro vnitřní politiky Unie, Evropský parlament, autor: Stephanus Johannes SMIT, PE 648.776, duben 2020.

⁽³³⁾ Viz návrhy uvedené v tomto stanovisku: Úř. věst. C 242, 23.7.2015, s. 9.

7.3 EHSV žádá, aby členské státy zaujaly koordinovanější přístup při uplatňování pokynů uvedených v dokumentu *Policy guidance on supporting the inclusion of Ukrainian refugees in education: considerations, key principles and practices* ⁽³⁴⁾ (Politické pokyny na podporu začleňování ukrajinských uprchlíků do vzdělávání – úvahy, základní zásady a postupy). Vyzývá rovněž Evropskou komisi, aby aktivovala veškeré možnosti financování, zejména na pomoc těm členským státům, které přijímají obrovský počet uprchlíků.

7.4 Během války a na útěku před ozbrojeným konfliktem se ženy mohou snáze stát obětí sexuálního vykořisťování a zneužívání. Znásilnění je často používáno jako válečná zbraň. Je mimořádně důležité zajistit ukrajinským ženám, které přicházejí v uprchlické vlně, a především pak obětem znásilnění přístup ke službám v oblasti sexuálního a reprodukčního zdraví, včetně antikoncepce, nouzové antikoncepce, bezpečného umělého přerušení těhotenství a posttraumatické psychologické péče. Ženy by nikdy neměly být nuceny, aby pokračovaly v nechtěném těhotenství. Skutečnost, že v některých členských státech tyto služby nejsou k dispozici, by jim nikdy neměla bránit v tom, aby opustily zemi, v níž nepanuje bezpečí. Všechny členské státy musí zajistit, aby měli všichni uprchlíci přístup k těmto službám. Obecně vzato je nutné proaktivně všem uprchlíkům poskytnout posttraumatickou péči, poněvadž v opačném případě vznikne velice úrodná půda pro pozdější konflikty a negativní emoce, které budou danou zemi stát spoustu peněz. Je naprosto nezbytné zavést snadno dostupné hybridní formy podpory a důsledně podporovat financování startupů v této oblasti.

7.5 Dalším problémem, který je třeba řešit, je očkovací status uprchlíků, zejména dětí. Díky tomu, že EU má dobře vyvinuté očkovací programy pro děti, se podařilo zcela vymýtit mnoho nebezpečných nemocí, například poliomyelitidu, pravé neštovice, některé typy hepatitidy atd. Aby si členské státy mohly tyto výsledky udržet, musí naplno využít své systémy zdravotní péče. V tomto procesu by mohly být velmi nápomocné pokyny na úrovni EU. Další komplikace vyplývají ze skutečnosti, že v mnoha členských státech je přístup k sociální péči, například školkám nebo školám, podmíněn statutem dokončeného očkování.

7.6 Je třeba využít budoucí poválečnou obnovu Ukrajiny jako příležitost k posílení genderové rovnosti mezi Ukrajinci, mj. vybudováním vzdělávací, zdravotnické, sociální a digitální infrastruktury.

V Bruselu dne 13. července 2022.

Předsedkyně
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Christa SCHWENG

⁽³⁴⁾ <https://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

PŘÍLOHA

Následující pozměňovací návrh byl v průběhu jednání zamítnut, získal však nejméně čtvrtinu odevzdaných hlasů (čl. 43 odst. 2 jednacího řádu):

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 1**Předkládají:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

Marija MINČEVA

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/731 Genderová rovnost**Odstavec 3.5**

Změnit:

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
<p>I když se účast žen na trhu práce v posledním desetiletí zvýšila, stále zde existuje jasná genderová segregace⁽¹⁾. Nerovnosti v přístupu žen ke vzdělávání a ekonomickým příležitostem přetrvávají, i když jsou v Evropě v porovnání s jinými částmi světa nejnižší⁽²⁾, s určitými rozdíly mezi západní a východní Evropou. EHSV v minulosti vyzval rovněž k tomu, aby byla ve všech oblastech a odvětvích neprodleně učiněna opatření k odstranění rozdílů v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, a to zejména prostřednictvím závazných opatření v oblasti transparentnosti odměňování⁽³⁾. Zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování prohlubují rozdíly ve výši důchodů, přičemž ohroženy jsou v tomto smyslu zvláště ženy.</p> <p>Volbu povolání žen navíc ovlivňuje kulturní kontext a tradiční stereotypy. Mnohem více žen než mužů pracuje například ve školství, pečovatelských službách, zdravotnictví a sociálním sektoru, zatímco muži dominují v odvětvích, jako je stavebnictví a těžký průmysl.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Index genderových rozdílů. ⁽³⁾ SOC/678.</p>	<p>I když se účast žen na trhu práce v posledním desetiletí zvýšila, stále zde existuje jasná genderová segregace⁽¹⁾. Nerovnosti v přístupu žen ke vzdělávání a ekonomickým příležitostem přetrvávají, i když jsou v Evropě v porovnání s jinými částmi světa nejnižší⁽²⁾, s určitými rozdíly mezi západní a východní Evropou. EHSV v minulosti vyzval rovněž k tomu, aby byla ve všech oblastech a odvětvích neprodleně učiněna opatření k odstranění rozdílů v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, a to zejména opatření na podporu transparentnosti odměňování⁽³⁾. Zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování prohlubují rozdíly ve výši důchodů, přičemž ohroženy jsou v tomto smyslu zvláště ženy.</p> <p>Volbu povolání žen navíc ovlivňuje kulturní kontext a tradiční stereotypy. Mnohem více žen než mužů pracuje například ve školství, pečovatelských službách, zdravotnictví a sociálním sektoru, zatímco muži dominují v odvětvích, jako je stavebnictví a těžký průmysl.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Index genderových rozdílů. ⁽³⁾ SOC/678.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 93
proti: 114
zdrželi se hlasování: 12
