EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 21.9.2010
KOM(2010) 491 v konečném znění

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

Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015

SEK(2010) 1079
SEK(2010) 1080

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

Strategie pro rovnost žen a mužů
2010–2015

OBSAH

Úvod 3

1. Stejná ekonomická nezávislost 4
2. Stejná odměna za stejnou nebo rovnocennou práci 6
3. Vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích 7
4. Důstojnost, integrita a konec genderovému násilí 8
5. Rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti 9
6. Horizontální otázky 10

Úvod

Úspěchy Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů přispěly k pozitivním změnám v životě mnoha evropských občanů a občanek a tvoří základ, na němž nyní musíme vybudovat skutečně rovnoprávnou genderovou společnost.

V roce 1975 byla při obhajobě Gabrielle Defrenne, letušky vnitrostátní belgické společnosti, účinně uplatněna zásada stejné odměny za stejnou práci. Práva, která z případu Gabrielle Defrenne vyplývají, patří k nezpochybnitelnému dědictví pro ženy v Evropské unii. Uvedený případ totiž vedl k přijetí prvních evropských směrnic týkajících se rovnosti žen a mužů.

Mezi nedávné povzbudivé trendy patří vyšší počet žen na trhu práce a pokrok, jehož ženy dosáhly při získávání lepšího vzdělávání a odborné přípravy. Rozdíly v postavení žen a mužů však v mnoha oblastech přetrvávají. Na trhu práce jsou ženy stále nadměrně zastoupeny v odvětvích s nižšími výdělky a zároveň nedostatečně zastoupeny na vedoucích pozicích. Kvůli péči o děti je zaměstnanost žen stále nízká a v domácnosti odpracují ženy i nadále více neplacených hodin než muži.

Nerovnost mezi ženami a muži je porušením základních práv. Má navíc výrazně negativní dopad na hospodářství a jejím výsledkem je nedostatečné využívání talentů. Z větší rovnosti žen a mužů na druhou stranu plynou hospodářské a ekonomické výhody[1]. Abychom dosáhli cílů strategie Evropa 2020[2], konkrétně inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění, je třeba potenciál a talent žen rozsáhleji a účinněji využívat.

Genderové role pořád ovlivňují zásadní osobní rozhodnutí v oblastech, jako je vzdělání, profesní dráha, pracovní podmínky, rodina a plodnost. Tato rozhodnutí mají poté dopad na hospodářství a společnost. Je proto v zájmu všech, aby ženy i muži měli v různých fázích života skutečně rovnoprávnou možnost volby.

Rovnost je jedna z pěti hodnot, na nichž je Unie založena. Unie má povinnost usilovat o rovnost žen a mužů v rámci všech svých aktivit[3]. Tato rovnost je stanovena v Listině základních práv Evropské unie[4], která zároveň zakazuje diskriminaci na základě pohlaví.

U příležitosti 15. výročí přijetí deklarace a akční platformy na světové konferenci OSN o ženách v Pekingu a 30. výročí Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen přijala Komise v březnu 2010 Chartu žen[5], v níž obnovila svůj závazek usilovat o rovnost žen a mužů a posílit genderové hledisko ve všech svých opatřeních.

---

1 Závěry Rady o rovnosti žen a mužů: posilování růstu a zaměstnanosti, 2980. zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele konané dne 30.11. 2009.

2 KOM(2010) 2020.

3 Články 2 a 3 Smlouvy o EU a článek 8 Smlouvy o fungování EU.

4 Úř. věst. C 301, 14.12.2007, s. 1, článek 23.

5 KOM(2010) 78.

Nyní předkládaná strategie uvádí v návaznosti na Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010 a Evropský pakt pro rovnost žen a mužů[6] opatření, která spadají do pěti prioritních oblastí definovaných v Chartě žen a do další oblasti, která se věnuje průřezovým záležitostem. U každé prioritní oblasti jsou popsána klíčová opatření, která by měla podpořit změny a vést k pokroku, přičemž podrobnější návrhy jsou uvedeny v průvodním pracovním dokumentu útvarů Komise. Navrhovaná opatření se řídí dvojím přístupem sestávajícím ze začleňování hlediska rovnosti žen a mužů ve všech oblastech a z konkrétních opatření. Tato strategie představuje pracovní program Evropské komise v oblasti rovnosti žen a mužů a kromě toho si klade za cíl podporovat vývoj na úrovni jednotlivých států a poskytnout základ pro spolupráci s dalšími evropskými orgány a zúčastněnými stranami.

1. STEJNÁ EKONOMICKÁ NEZÁVISLOST

Ekonomická nezávislost je podmínkou pro to, aby ženy i muži měli kontrolu nad svým životem a měli možnost skutečné volby. Hlavním způsobem, jak toho dosáhnout, je vydělat si na živobytí. Během posledních deseti let došlo v účasti žen na trhu práce k pokroku, jejich zaměstnanost stoupla na 62,5 %.[7] Z nových pracovních míst vytvořených v EU v letech 2000–2009 získaly ženy 9,8 z 12,5 milionů. Tato zvýšená účast přispěla v EU k hospodářskému růstu.

Větší počet žen na trhu práce pomáhá vyrovnávat účinky klesajícího počtu obyvatel v produktivním věku, čímž se snižuje tlak na veřejné finance a systémy sociální ochrany, rozšiřuje základna lidského kapitálu a roste konkurenceschopnost. Opatření na zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem mohou mít pozitivní dopad na plodnost. Abychom dosáhli cíle strategie Evropa 2020, kterým je 75% zaměstnanost žen a mužů, je třeba věnovat zvláštní pozornost účasti starších žen, rodičů samoživitelů, žen s postižením, migrujících žen a žen z etnických menšin na trhu práce. Míra zaměstnanosti těchto skupin je stále poměrně nízká a přetrvávající rozdíly mezi ženami a muži je třeba zmenšit po kvantitativní i kvalitativní stránce[8].

Rodičovství má na účast žen a mužů na trhu práce v dnešní EU i nadále velmi rozdílný dopad, jelikož ženy stále nesou za fungování rodiny mnohem větší podíl odpovědnosti. Mnoho žen je přesvědčeno, že si pořád ještě musí vybrat buď kariéru, nebo děti. Ze současného demografického vývoje také vyplývá, že ženy a muži musí po určitou dobu, jejíž délku nelze předvídat, stále častěji pečovat o jiné závislé osoby než jsou děti. Členské státy, které zavedly opatření na sladění pracovního a soukromého života, vykazují vysokou zaměstnanost mužů i žen a relativně udržitelnou porodnost. Pokud jde o zlepšení celkového rámce pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, dosáhla EU v nedávné době pokroku[9]. Komise

---

6 Závěry Evropské rady z března 2006, 7775/1/06.

7 Z 57,3 % na 62,5 % v letech 2000 až 2009 (věková skupina 20–64 let).

8 Viz zejména hlavní směr zaměstnanosti 7, dokument Rady 10907/10, 9.6.2010.

9 KOM(2008) 635, směrnice 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, (Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13); směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS, (Úř. věst. L 180, 15.7.2010).

bude v této oblasti usilovat o další rozvoj a zaměří se zejména na dostupnost vysoce kvalitní a cenově dostupné péče.

Podíl žen podnikatelek činí 33 %[10] (30 % u začínajících podniků), což stále nepředstavuje optimální situaci. Většina žen totiž podnikání nepovažuje za relevantní profesní možnost. Provádění revidované směrnice[11] o ženách samostatně výdělečně činných by mělo odstranit hlavní překážky pro podnikání žen[12]. Mladé ženy by rovněž měly mít prospěch z rostoucího důrazu na podnikavost jako jednu z hlavních dovedností, které by měly školy učit všechny žáky, jak uvádí stěžejní iniciativa Mládež v pohybu[13].

Míra zaměstnanosti migrujících žen je stále nízká[14], zejména během prvních tří let pobytu v hostitelské zemi. Z toho důvodu je nutné migrujícím ženám od začátku poskytovat podporu a monitorovat její účinek. Je zásadní, aby tyto ženy lépe znaly svá práva a aby jim byla umožněna snazší integrace a přístup ke vzdělání a zdravotní péči.

Ženy a muži zažívají chudobu a sociální vyloučení stále poměrně odlišným způsobem. U žen je riziko chudoby větší, zejména u samoživitelek a starších žen, kde se původní rozdíly v platech stanou „rozdíly v důchodech“. Překážky zaměstnanosti se rovněž odrážejí ve vyšším počtu osob, které nevykonávají žádnou činnost, a vyšší dlouhodobé nezaměstnanosti. Kromě toho bývají rozdíly v postavení žen a mužů u znevýhodněných skupin (tj. migrujících pracovníků a pracovnic, osob s postižením a starších osob) mnohem větší a ženám způsobují mnoho problémů. Aby měly ženy při odchodu do důchodu k dispozici přiměřené finanční prostředky, je třeba prosazovat politiku aktivního stárnutí a specifická opatření v oblasti důchodů[15].

Klíčová opatření

Komise bude:

- podporovat rovnost žen a mužů při uplatňování všech aspektů a stěžejních iniciativ strategie **Evropa 2020**, zejména pokud jde o definici a realizaci příslušných vnitrostátních opatření, a sice prostřednictvím technické podpory a rovněž strukturálních fondů a dalších významných programů financování, jako je sedmý rámcový program pro výzkum. V souvislosti s hlavními směry zaměstnanosti a vyhodnocením vnitrostátních politik zaměstnanosti bude Komise pozorně sledovat vnitrostátní opatření přijatá s cílem zlepšit rovnost žen a mužů na trhu práce a podpořit sociální začleňování žen,

- podporovat podnikání a samostatně výdělečnou činnost žen,

10 Šetření pracovních sil, 2008.
11 Viz poznámka pod čarou 9.
12 Viz též hlavní směr zaměstnanosti 8.
13 KOM(2010) 477.
14 Závěry Rady a zástupců vlád členských států o integraci jakožto hnací síle rozvoje a sociální soudržnosti, 10307/10, 3.6.2010.
15 Viz též hlavní směr zaměstnanosti 10.

- zkoumat zbývající nedostatky v nárocích na **dovolenou z rodinných důvodů**, zejména na otcovskou dovolenou a dovolenou pro pečující osoby, a možnosti, jak je odstranit. Podle článku 154 Smlouvy o fungování EU proběhnou ohledně dalších opatření konzultace se sociálními partnery,

- bude podávat zprávy o činnosti členských států, pokud jde o **zařízení péče o děti**,

- podporovat rovnost žen a mužů ve všech iniciativách v oblasti **imigrace a integrace migrantů**.

2. STEJNÁ ODMĚNA ZA STEJNOU NEBO ROVNOCENNOU PRÁCI

Zásada stejné odměny pro muže i ženy za práci stejné hodnoty je zakotvena ve Smlouvách EU. I přesto činí rozdíl v odměňování žen a mužů (průměrný rozdíl mezi hrubou hodinovou mzdou mužů a žen v celém hospodářství) v EU 17,8 %. V Estonsku je to 30,9 %, v České republice 26,2 %, v Rakousku 25,5 % a v Německu 23,2 %, oproti 4,9 % v Itálii, 8,5 % ve Slovinsku a 9 % v Belgii a Rumunsku[16]. Je zřejmé, že tato situace není v souladu s duchem Smluv EU a je třeba ji změnit.

Hlavní příčiny rozdílu v odměňování žen a mužů značně přesahují problematiku stejné odměny za stejnou práci. Existuje nesrovnalost mezi dosaženým vzděláním žen a jejich profesním vývojem. Je tudíž třeba věnovat zvláštní pozornost přechodu ze vzdělání na trh práce. Příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů se rovněž odvíjejí od segregace na trhu práce, jelikož ženy a muži většinou stále pracují v různých odvětvích/zaměstnáních. Na jedné straně jsou ženy nebo muži často nadměrně zastoupeni v určitých odvětvích, přičemž „ženská“ zaměstnání (zejména ve zdravotnictví, vzdělávání a veřejné správě) jsou obecně hůře ohodnocena než typicky mužské profese. Na straně druhé jsou v rámci jednoho odvětví nebo společnosti profese vykonávané ženami často méně ceněny a ne tak dobře placeny.

Rozdíl v odměňování žen a mužů odráží další nerovnosti na trhu práce, které mají dopad zejména na ženy. Jedná se zejména o neúměrně velký podíl žen na rodinných povinnostech a obtíže se sladěním pracovního a soukromého života. Mnoho žen pracuje na částečný pracovní úvazek nebo má atypickou pracovní smlouvu. Ačkoliv mají díky tomu možnost na trhu práce zůstat a zároveň pečovat o rodinu, může to mít negativní dopad na jejich plat, profesní vývoj, kariérní postup a důchod[17].

Klíčová opatření

Komise bude:

- s evropskými sociálními partnery a při respektování nezávislosti sociálního dialogu zkoumat možné způsoby, jak zlepšit transparentnost **odměňování** a dopadu**,** který mají uspořádání jako je **práce na částečný úvazek** a **smlouva dobu určitou,** na stejnou odměnu,

[16] Údaje jsou za rok 2008, v případě Estonska 2007.

[17] Viz též hlavní směr zaměstnanosti 7.

- podporovat **iniciativy stejné odměny na pracovišti**, jako jsou certifikáty rovnosti, „charty“ a ocenění a rovněž rozvoj nástrojů pro zaměstnavatele na nápravu neodůvodněných rozdílů v odměňování žen a mužů,

- každý rok pořádat **Evropský den stejné odměny**, jehož cílem bude upozornit na to, o kolik déle musí ženy pracovat, aby si vydělaly stejně jako muži,

- usilovat o to, aby si ženy častěji vybírali v rámci svého pohlaví **netradiční profese**, například v tzv. ekologických a inovativních odvětvích.

3. VYVÁŽENÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ NA VEDOUCÍCH POZICÍCH

Ve většině členských států jsou ženy i nadále nedostatečně zastoupeny při rozhodovacích postupech a na vedoucích pozicích, zejména na nejvyšší úrovni, a to navzdory skutečnosti, že v EU tvoří téměř polovinu pracovních sil a více než polovinu osob s čerstvě ukončeným univerzitním vzděláním.

I přes dosažený pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů v politice zbývá ještě mnoho práce. V jednotlivých státech tvoří ženy v průměru pouhou čtvrtinu poslaneckého sboru a vlády[18].

Na vedoucích pozicích v soukromém sektoru je podíl žen nižší než podíl mužů na všech úrovních řízení a rozhodování. Ženy tvoří pouze desetinu členských základen správních rad největších kótovaných společností v EU a předsedají 3 % představenstev. Z provedených výzkumů však vyplývá, že různorodost se vyplácí a že existuje pozitivní korelace mezi ženami ve vedoucích pozicích a výsledky podniku.

Navzdory cílu, který EU stanovila v roce 2005, a sice aby 25 % vedoucích pozic v odvětví veřejného výzkumu bylo obsazeno ženami, je tato situace poměrně vzdálena, neboť pouze 19 % profesorského sboru na univerzitách tvoří ženy[19]. Přetrvávající genderová nerovnováha ve vědě a výzkumu je stále hlavní překážkou pro naplnění evropského cíle zvýšení konkurenceschopnosti a maximalizace inovačního potenciálu.

Komise bude uplatňovat stejné standardy, jaké doporučuje ostatním, a vyvine nezbytné úsilí, aby zlepšila svoji interní genderovou nerovnováhu, zejména na vedoucích pozicích.

Klíčová opatření

Komise bude:

- zvažovat cílené iniciativy na zlepšení **genderové rovnováhy na vedoucích pozicích**,

[18] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=cs&furtherPubs=yes

[19] Akademičtí pracovníci stupně A (profesoři) (She Figures 2009).

- monitorovat cíl **25% zastoupení žen v nejvyšších rozhodovacích pozicích ve výzkumu**,
- **monitorovat pokrok** při plnění cíle alespoň 40% zastoupení příslušníků jednoho pohlaví v každé odborné skupině a výboru, které Komise zřídí[20],
- podporovat úsilí o větší účast žen na **volbách do Evropského parlamentu**, i jako kandidátek.

4. DŮSTOJNOST, INTEGRITA A KONEC GENDEROVÉMU NÁSILÍ

Ženy jsou vystaveny mnoha formám násilí pouze proto, že jsou ženy. Patří sem domácí násilí, sexuální obtěžování, znásilnění, sexuální násilí během konfliktů a škodlivé zvyklosti a tradiční praktiky jako mrzačení ženských genitálií, nucené sňatky a trestné činy ve jménu cti. Odhaduje se, že 20 až 25 % žen v Evropě zažilo alespoň jednou za život fyzické násilí[21], a podle dalších odhadů zde žije až půl milionu žen, které byly vystaveny mrzačení genitálií[22].

V této souvislosti klade Akční plán provádění Stockholmského programu[23] důraz na ochranu obětí trestných činů, včetně žen, které se staly obětí násilí nebo mrzačení genitálií, a předkládá ucelenou strategii EU pro boj s genderovým násilím. Kromě toho předpokládá Charta žen, v rámci příslušných pravomocí, zavedení uceleného a účinného rámce opatření na boj proti genderovému násilí a dalších opatření, například v oblasti trestního práva, jejichž cílem je úplné vymýcení mrzačení ženských genitálií v celé Evropě.

Rozdíly v postavení žen a mužů existují rovněž ve zdravotní a dlouhodobé péči, jakož i ve výsledcích zdravotní péče. Ženy a muži čelí zdravotním rizikům specifickým pro své pohlaví, kterými by se lékařský výzkum a zdravotnické služby měly adekvátně zabývat. Sociální a zdravotní služby by se měly nadále lépe přizpůsobovat potřebám, které jsou specifické pro ženy nebo muže.

Otázky související s rovností žen a mužů mají rovněž velký význam v oblasti azylové politiky. Návrhy Komise z roku 2008 a 2009, kterými se mění stávající nástroje EU týkající se azylu, se mimo jiné zabývají klíčovými oblastmi, kde je třeba posílit prvky související s rovností žen a mužů.

Klíčová opatření

Komise:

- přijme strategii EU boje proti násilí na ženách, jejímž cílem bude mimo jiné vymýcení mrzačení ženských genitálií za použití všech vhodných nástrojů,

---

20 Rozhodnutí Komise 2000/407/ES ze dne 19. června 2000.

21 Rada Evropy, Boj proti násilí na ženách: Studie o současném stavu opatření a kroků, které podnikly členské státy Rady Evropy (2006) (Combating violence against women: Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states).

22 Usnesení Evropského parlamentu ze dne 24. března 2009 o boji proti mrzačení ženských pohlavních orgánů, které se provádí v EU.

23 KOM(2010) 171.

včetně trestního práva v rámci pravomocí EU, podporovanou celoevropskou informační kampaní o násilí na ženách,

- zajistí, aby právní předpisy EU týkající se azylové politiky zohledňovaly otázky rovnosti žen a mužů; bude v rámci Evropského podpůrného úřadu pro otázky azylu a prostřednictvím financování Evropského uprchlického fondu podporovat odbornou přípravu a osvědčené postupy zaměřené na genderovou tematiku.

- v návaznosti na Zprávu o zdraví žen z roku 2010 vypracuje Zprávu o zdraví mužů.

5. ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V RÁMCI VNĚJŠÍ ČINNOSTI

Strategie EU na podporu rovnosti žen a mužů v EU úzce souvisí s činností, kterou Unie vykonává ve třetích zemích. Prostřednictvím příslušných opatření v rámci vnější činnosti může mít EU značný vliv na podporu rovnosti žen a mužů a lepšího postavení žen na celém světě.

Kandidátské země musí zcela přijmout základní zásadu rovnosti žen a mužů. Monitorování provádění, plnění a prosazování právních předpisů EU v této oblasti je i nadále prioritou procesu rozšíření, který EU finančně podporuje.

V souvislosti s evropskou politikou sousedství (EPS) EU podporuje úsilí partnerských zemí v oblasti rovnosti žen a mužů. Akční plány EPS stanoví společně dohodnutý program prioritních reforem a obsahují závazky partnerských zemí k dialogu o souvisejících otázkách a k provedení politických a legislativních reforem.

EU je nadále odhodlána rychleji plnit **rozvojové cíle tisíciletí** a pomoci dosáhnout standardů stanovených v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen a rovněž cílů Pekingské akční platformy a Káhirského akčního programu, jak je uvedeno v akčním plánu EU pro rovnost žen a mužů a pro posílení postavení žen v oblasti rozvoje (2010–2015)[24]. Pokyny EU o **násilí** na ženách a dívkách a boji proti všem formám jejich diskriminace poskytují návod pro politický dialog a uvádějí, jak, pokud je to třeba, v jednotlivých případech porušení práv žen postupovat. EU bude i nadále používat svoji **rozvojovou politiku** na podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen[25].

EU bude rovněž aktivně spolupracovat s **mezinárodními organizacemi**, které se rovností žen a mužů zabývají, jako je MOP (Mezinárodní organizace práce), OECD, OSN a Africká unie s cílem vytvářet součinnost při zlepšování postavení žen. Bude rovněž spolupracovat s **novým orgánem OSN pro rovnost žen a mužů**, UN WOMEN. Kromě toho bude podporovat účast občanské společnosti, budování kapacit, obhajobu rovnosti žen a mužů a lepší postavení žen.

EU je rovněž odhodlána chránit ženy v dobách **konfliktů** a po nich a dbát na plnou účast žen při **předcházení konfliktům, budování míru** a procesů obnovy. EU také aktivně uplatňuje ucelený přístup k rezolucím Rady bezpečnosti OSN 1325 a 1820 o

---

[24] Příloha Závěrů Rady týkající se rozvojových cílů tisíciletí k plenárnímu zasedání OSN v New Yorku i do budoucna.

[25] Viz předcházející poznámka pod čarou.

ženách, míru a bezpečnosti. Genderové hledisko bude rovněž více zohledňováno při **humanitární pomoci**[26].

EU též začleňuje otázku rovnosti žen a mužů do své obchodní politiky jako součást širšího rámce udržitelného rozvoje a podporuje účinné používání hlavních pracovních norem MOP a její agendu důstojné práce, a to i v souvislosti s nediskriminací ve svých preferenčních obchodních dohodách. Otázka rovnosti žen a mužů je rovněž předmětem posouzení dopadu z hlediska udržitelnosti, která jsou připravována jako vodítko vyjednavačům v rámci obchodních jednání.

Klíčová opatření

Komise bude:

- monitorovat a podporovat dodržování kodaňských kritérií pro vstup do EU v oblasti rovného zacházení s ženami a muži a bude pomáhat zemím západního Balkánu a Turecku s prováděním a prosazováním příslušných právních předpisů,
- provádět akční plán EU pro rovnost žen a mužů a pro posílení postavení žen v oblasti rozvoje (2010–2015),
- nadále stimulovat partnerské země EPS při podpoře rovnosti žen a mužů prostřednictvím politického dialogu, výměny zkušeností a hledání možností pro pomoc v rámci evropského nástroje sousedství a partnerství,
- více zohledňovat genderové hledisko v rámci humanitární pomoci.

6. HORIZONTÁLNÍ OTÁZKY

6.1. Genderové role

Striktní genderové role mohou omezovat možnost volby jednotlivců a brzdit potenciál žen i mužů. Proto představuje podpora **nediskriminujících genderových rolí** v oblastech života, jako je vzdělání, výběr profese, zaměstnání a sport, zásadní příspěvek k rovnosti žen a mužů. Pro dosažení rovnosti žen a mužů je třeba získat aktivní přispění, podporu a účast **mužů**. Příslušná opatření by se rovněž měla zabývat genderovou nerovnováhou v určitých oblastech, která postihuje chlapce/muže, kam patří míra gramotnosti, předčasné ukončování školní docházky a ochrana zdraví při práci.

6.2. Právní předpisy

V EU již dlouhou dobu existuje celá řada **právních předpisů proti diskriminaci na základě pohlaví**, které se týkají zaměstnanosti a dalších oblastí každodenního života. Tyto předpisy byly v poslední době výrazně zjednodušeny a zmodernizovány tak, aby byly přístupnější a odpovídaly společenským změnám. Důležité milníky v těchto

[26] Zejména v souvislosti s prováděním Evropského konsensu o humanitární pomoci, (Úř. věst. C 25, 30.1.2008, s. 1).

změnách představuje přepracovaná směrnice z roku 2006[27] a směrnice z roku 2010 o nároku na rodičovskou dovolenou[28] a o samostatně výdělečně činných pracovnících[29].

Aby byl právní rámec účinný a splňoval svůj účel, je třeba ho **monitorovat, prosazovat, pravidelně vyhodnocovat a aktualizovat,** jakož i neustále vést dialog s podniky, sociálními partnery, subjekty pro rovné zacházení a zástupci občanské společnosti. Subjekty pro rovné zacházení na vnitrostátní úrovni, které pomáhají obětem, pracují na podpoře práva nebo v oblasti výzkumu, mají při uplatňování práv v praxi zásadní roli. Velký význam při obhajobě obětí mají rovněž práva různých sdružení a odborových svazů.

V této souvislosti provádí Komise komplexní studii o fungování subjektů pro rovné zacházení ve 27 členských státech a dále obecnější studii o přístupu ke spravedlnosti v této oblasti. Dále bude do plánované prováděcí zprávy o směrnici 2004/113/ES začleněna analýza fóra o diskriminaci na základě pohlaví, která se zabývá přístupem k pojištění a souvisejícím finančním službám uvedeným ve směrnici 2004/113/ES. Kromě toho budou součástí zprávy i výsledky dvou hloubkových studií o pojišťovacích praktikách a o potenciální diskriminaci na základě pohlaví ve vzdělávání.

Závažné důsledky plynoucí z **diskriminace na základě dvou nebo více důvodů**, například na základě věku a pohlaví v případě starších žen hledajících zaměstnání, je třeba řešit v rámci provádění příslušných právních předpisů a právních aktů, které stanoví ochranu před diskriminací na základě dalších důvodů uvedených v článku 19 Smlouvy o fungování EU. Komise se rovněž zabývá specifickými otázkami souvisejícími s diskriminací na základě pohlaví ve spojitosti s pohlavní identitou.

6.3. Správa a nástroje pro rovnost žen a mužů

Pro zajištění pokroku bude mít zásadní význam posílení spolupráce s různými orgány a zúčastněnými stranami, které aktivně působí v oblasti rovnosti žen a mužů (vlády členských států, Evropský parlament, organizace sociálních partnerů, občanská společnost, subjekty pro rovné zacházení, mezinárodní organizace, agentury EU).

Na základě svých výročních zpráv o rovnosti žen a mužů, které se každý rok soustředí na určité téma a uvádí osvědčené postupy členských států, bude Komise každoročně iniciovat dialog na vysoké úrovni o rovnosti žen a mužů, jehož se bude účastnit Evropský parlament, předsednictví Rady a klíčové zúčastněné strany, jako evropští sociální partneři a občanská společnost, s cílem určit pokrok, jehož bylo dosaženo při plnění této strategie.

Úzká spolupráce s vládami členských států bude pokračovat prostřednictvím skupiny na vysoké úrovni pro uplatňování zásad rovnosti žen a mužů. Poradní výbor, který sestává ze zástupců členských států, organizací evropských sociálních partnerů a občanské společnosti, bude Komisi i nadále poskytovat poradenství v oblasti

[27] 2006/54/ES.
[28] 2010/18/ES.
[29] Viz poznámka pod čarou 9.

politických a legislativních iniciativ. Komise zintenzívní výměnu osvědčených postupů mezi členskými státy ve všech oblastech, kterých se tato strategie týká.

Komise bude pokračovat v úzké spolupráci s evropskými sociálními partnery a organizacemi zastupujícími občanskou společnost.

Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů bude nedílnou součástí tvorby politiky Komise prostřednictvím posouzení dopadu a hodnotících postupů. Komise rozšíří znalostní základnu o otázce rovnosti žen a mužů. Očekává se, že velký význam bude mít vznik Evropského institutu pro rovnost žen a mužů. V rámci svého pracovního programu bude institut pomáhat Komisi a členským státům podávat zprávy o ukazatelích na úrovni EU stanovených v Pekingské akční platformě pro zvláště důležité oblasti a v potřebných otázkách (např. ženy a životní prostředí) další ukazatele vyvíjet.

Komise bude pokračovat ve zlepšování informovanosti a bude informovat o přínosech opatření zaměřených na rovnost žen a mužů. Například zkvalitní své internetové stránky týkající se rovnosti žen a mužů a uveřejní na nich odkazy a aktuální informace o pokroku.

V první polovině roku 2011 bude představen příští víceletý finanční rámec. Ten poskytne podporu na provádění činností stanovených v této strategii po roce 2013. Kromě toho zajistí lepší začlenění otázek rovnosti žen a mužů do plnění stávajících programů (2007–2013) a podávání zpráv o nich, jakož i solidní základ pro zapracování genderového hlediska do návrhu programů příští generace tak, aby byly založeny na kvalitním posouzení situace žen a mužů.

Klíčová opatření

Komise:

- se bude zabývat **úlohou mužů** při usilování o rovnost žen a mužů. Bude podporovat osvědčené postupy ohledně genderových rolí v oblasti mládeže, vzdělávání, kultury a sportu,
- bude monitorovat správné provádění **právních předpisů EU o rovném zacházení** se zvláštním důrazem na směrnice 2004/113/ES a 2006/54/ES. Bude monitorovat, v jakém rozsahu je hledisko pohlaví bráno v úvahu při používání směrnice o nediskriminaci,
- bude podporovat úplné provádění **Pekingské akční platformy** včetně vývoje a aktualizace příslušných ukazatelů, za podpory **Evropského institutu pro rovnost žen a mužů**,
- bude před každoročním **dialogem** na vysoké úrovni **o rovnosti žen a mužů** mezi Parlamentem, Komisí, členskými státy a klíčovými zúčastněnými stranami předkládat **výroční zprávu** o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů, která se bude zaměřovat zejména na témata, která jsou součástí této strategie.
-