

I

(Uznesenia, odporúčania a stanoviská)

STANOVISKÁ

EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR

461. PLENÁRNE ZASADNUTIE 17. – 18. MARCA 2010

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010 a nadväzujúca stratégia“

(2010/C 354/01)

Spravodajkyňa: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Podpredsedníčka Európskej komisie Margot Wallström listom z 25. septembra 2009 požiadala podľa článku 262 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva Európsky hospodársky a sociálny výbor o vypracovanie prieskumného stanoviska na tému:

„Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010 a nadväzujúca stratégia“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 23. februára 2010.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 461. plenárnom zasadnutí 17. a 18. marca 2010 (schôdza zo 17. marca 2010) prijal 137 hlasmi za, pričom 3 členovia hlasovali proti a 5 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Odporúčania

1.1 Okrem toho, že rovnosť medzi mužmi a ženami je sama o sebe cieľom, je tiež jednou z podmienok potrebných na dosiahnutie cieľov EÚ v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti.

1.2 Strednodobé hodnotenie plánu na uplatňovanie rovnosti sa uskutočňuje v kontexte hospodárskej krízy. Je potrebné vnímať vplyv a dôsledky krízy u mužov a žien vzhľadom na ich odlišné postavenie v spoločnosti.

1.3 Rovnosť musí byť súčasťou všetkých politík, najmä v sociálnej oblasti a oblasti zamestnanosti a je potrebné vyvíjať úsilie na odstránenie prekážok, ktoré bránia plnohodnotnej a rovnocennej účasti mužov a žien na trhu práce.

1.4 Na zabezpečenie a zlepšenie ekonomickej nezávislosti žien je nevyhnutné zlepšiť kvalitu a množstvo pracovných miest pre ženy, a zároveň podporovať samostatne zárobkovo činné ženy. Takisto je potrebné bojovať proti riziku neistoty,

ktoré ich ohrozuje a podporovať spravodlivé rozdelenie úloh v rodine a domácnosti.

1.5 Platové rozdiely majú štrukturálny pôvod: podceňovanie schopností, ktoré sú tradične považované za „ženské“, profesijná a sektorová segregácia, neisté pracovné miesta, prerušenia pracovného života atď. Legislatíva a kolektívne dohody sú účinnými nástrojmi na boj proti platovým rozdielom, pričom je potrebné zapojiť všetky hospodárske a sociálne subjekty.

1.6 Väčšie zastúpenie žien v podnikateľskom prostredí a politických aktivitách podporuje rovnosť, ich finančnú nezávislosť, prekonávanie rodových stereotypov a zapojenie žien do rozhodovacieho procesu.

1.7 Ženy sú obzvlášť ohrozené sociálnym vylúčením a chudobou. Individualizácia sociálnych práv, minimálny zaručený príjem, započítanie období bez práce alebo skrátenie pracovného času z dôvodu opatrovateľskej starostlivosti sú prostriedkami, ktoré zlepšujú sociálnu ochranu a znižujú riziko chudoby obyvateľstva.

1.8 Zosúladenie rodinného a pracovného života je pre rovnosť a zlepšenie zamestnanosti žien kľúčové: kvalitné verejné sociálne služby, zlepšenie podmienok existujúcich materských a rodičovských dovolení. Je nevyhnutné rozvíjať spoločnú zodpovednosť všetkých sociálnych subjektov pri rovnomernom rozdeľovaní práce v domácnosti a starostlivosti.

1.9 EHSV považuje za nevyhnutné podporovať rovnocenné zastúpenie žien pri prijímaní rozhodnutí. Členské štáty musia preto zvýšiť mieru svojich záväzkov prostredníctvom stanovenia jasných cieľov a účinných opatrení (pozitívna diskriminácia, plány na uplatňovanie rovnosti atď.).

1.10 Vzhľadom na pretrvávajúce rodovo podmienené násilie a obchodovanie s ľuďmi považuje EHSV za potrebné presadzovať platnú legislatívu, vypracovať koordinované národné akčné plány pre globálnu európsku stratégiu ako aj zintenzívniť konkrétne programy.

1.11 Na boj proti rodovým stereotypom je podľa EHSV nevyhnutné vzdelávať spoločnosť a vytvárať v nej modely nepodmienené pohlavím, poskytovať vzdelanie mužom aj ženám, podporovať zastúpenie žien v štúdiu vedeckých a technických odborov, zlepšiť ohodnotenie zamestnaní, ktoré sú tradične považované za „ženské“ a vyhybať sa rodovým stereotypom v médiách.

1.12 Zahraničnú a rozvojovú politiku EÚ treba využiť na podporu práv žien v medzinárodnom kontexte a zlepšovanie ich kvalifikácie a posilnenie ich postavenia.

1.13 EHSV považuje za nevyhnutné plné prierezové začlenenie rodovej analýzy do všetkých oblastí činnosti Komisie a uplatňovanie rodovej analýzy v rozpočtoch na európskej ako aj národnej úrovni. K tomu sú potrebné ľudské zdroje s kvalifikáciou v oblasti rovnosti a ukazovatele rozdelené podľa pohlavia, ktoré umožnia zmapovať situáciu žien a mužov a vyhodnotiť stav plnenia plánu rovnosti.

1.14 V novej stratégii pre rovnosť, ktorá sa má uplatňovať od roku 2010, sa ciele nemôžu zúžiť len odporúčania Komisie pre členské štáty, ale mali by nadobudnúť formu smerníc so záväzným plnením a s merateľnými cieľmi. Na tento účel je nevyhnutná väčšia politická angažovanosť na všetkých úrovniach. Inštitúcie EÚ musia ísť v tejto oblasti príkladom, proaktívne hodnotiť realizované kroky a pri implementácii vykonávať štúdie vplyvu.

2. Všeobecné pripomienky

2.1 Plán uplatňovania rovnosti medzi mužmi a ženami 2006 – 2010 je záväzkom Európskej komisie na podporu rovnosti

v spolupráci s členskými štátmi. EHSV na návrh Komisie vykonáva hodnotenie, pričom analyzuje vplyv prijatých opatrení a mieru ich plnenia a predkladá tiež návrhy na aktualizáciu vzhľadom na novú stratégiu na obdobie po roku 2010.

2.2 EHSV uznáva výrazný záväzok EÚ v oblasti rovnosti: Rímska zmluva z roku 1957 obsahuje zásadu mzdovej rovnosti, Amsterdamská zmluva z roku 1997 zahŕňa dvojité plány, ktorý kombinuje prierezovosť a konkrétne opatrenia, a Lisabonská zmluva obsahuje explicitný záväzok odstraňovať nerovnosti a podporovať rovnosť.

2.3 Na medzinárodnej úrovni sa Európska únia pridala k Pekinskej akčnej platforme, k cieľom tisícročia, ako aj k dohovoru o odstraňovaní všetkých foriem diskriminácie žien, ktorá stavia ženy do centra záujmu ľudských práv.

2.4 Napriek tomuto rozsiahlemu normatívnemu rámcu neboli dosiahnuté stanovené ciele a nerovnosť medzi mužmi a ženami pretrváva. Začlenenie zásady rovnosti pohlaví, ktorá je kľúčovým faktorom konkurencieschopnosti a rastu, musí byť prioritou novej akčnej stratégie EÚ po roku 2020. Nedosiahli sa podstatné zmeny v žiadnej zo šiestich prioritných oblastí plánu uplatňovania rovnosti 2006 – 2010. V tejto súvislosti vyvstávajú pochybnosti, či existuje skutočná politická vôľa na zmenu.

2.5 Hodnotenie plánu uplatňovania rovnosti 2006 – 2010 sa vykonáva v kontexte hospodárskej krízy a je potrebné analyzovať jej vplyvy na ženy, vzhľadom na odlišné postavenie, ktoré majú na trhu práce a vo verejnej politike v oblasti sociálnych výdavkov, najmä v sociálnych službách, ktoré najviac ovplyvňujú ženy.

2.6 Kríza ovplyvňuje v prvom rade zamestnanie, ktoré sú tradične mužské (stavebníctvo, doprava, priemysel), neskôr sa rozširuje do ďalších odvetví s väčším zastúpením žien (bankové služby, obchod atď.). V mnohých prípadoch sa preto rodinný príjem obmedzuje len na príjem žien, ktorý je zvyčajne nižší ako príjem mužov, pričom ženy sú väčšinou zamestnané v odvetví služieb a majú čiastočný pracovný úväzok, zmluvu na dobu určitú alebo pracujú v čiernej ekonomike. Všetky tieto faktory majú negatívny vplyv na národné hospodárstvo, pretože znižujú osobnú spotrebu, a tým brzdia oživenie hospodárstva.

2.7 Kríza ovplyvňuje aj sociálnu politiku. Ženám sú vyplácané nižšie dávky podpory v nezamestnanosti a dostávajú ich kratšie obdobie vzhľadom na často nevýhodné postavenie na trhu práce. Základné verejné služby ako zdravotníctvo, vzdelávanie a sociálne služby navyše znižujú svoju podporu vo chvíli, kedy ju rodiny, najmä ženy najviac potrebujú. Keďže ide o odvetvia, kde sa zamestnávajú ženy, má to negatívny vplyv na zamestnanosť žien.

2.8 Protikrizové opatrenia nemôžu byť neutrálne vzhľadom na pohlavie a ak je to potrebné, politické opatrenia na oživenie ekonomiky, ako aj súčasné programy štrukturálnych fondov, musia zohľadňovať odlišné postavenie mužov a žien v spoločnosti.

2.9 Rovnosť musí byť prioritou nielen s cieľom vyriešiť súčasnú krízu a dosiahnuť následné oživenie, ale aj s cieľom reagovať na demografické a hospodárske výzvy, ktoré ovplyvňujú európsky sociálny model, ženy a ich ekonomickú nezávislosť.

3. Konkrétne pripomienky – Časť I: Prioritné oblasti činnosti zameranej na rodovú rovnosť

V pláne uplatňovania rovnosti 2006 – 2010 sú konkrétne uvedené záväzky a kroky, ktoré sú považované za nevyhnutné v úsilí dosiahnuť rovnosť a odstrániť nerovnosti.

Prvá časť plánu zahŕňa šesť prioritných oblastí politickej činnosti z príslušnými ukazovateľmi:

1. dosiahnutie rovnakej ekonomickej nezávislosti žien a mužov
2. zosúladienie pracovného, súkromného a rodinného života
3. rovnocenná účasť žien a mužov na rozhodovacom procese
4. odstraňovanie všetkých foriem násilia na ženách
5. odstraňovanie rodových stereotypov
6. podpora rodovej rovnosti v zahraničnej a rozvojovej politike.

Druhá časť sa zameriava na lepšie riadenie.

3.1 Dosiahnutie rovnakej ekonomickej nezávislosti mužov a žien

3.1.1 Dosiahnuť ciele Lisabonskej stratégie v oblasti zamestnanosti

3.1.1.1 Mnohé krajiny doteraz neplnia cieľ Lisabonskej stratégie 60 % zamestnanosti žien. Hoci muži dosahujú mieru zamestnanosti 70,9 %, u žien je to len 58,8 %⁽¹⁾ a vo veku 55 je zamestnanosť žien 36,8 %, pričom u mužov je to 55 %. Ženy viac postihuje nezamestnanosť, avšak pokračujúca kríza tento rozdiel znižuje (9,8 % nezamestnaných žien v porovnaní s 9,6 % nezamestnaných mužov).

3.1.1.2 Okrem kvantity je potrebné zlepšovať aj kvalitu pracovných miest pre ženy, keďže sú nadmerne zastúpené

v odvetviach s nízkym príjmom a v zamestnaniach s vyšším rizikom nestability. Čiastočný pracovný úväzok sa týka najmä žien (31,5 % žien v porovnaní s 8,3 % mužov) a 14,3 % zamestnaných žien má pracovnú zmluvu na dobu určitú. Na druhej strane, ak sú ženy zároveň matkami, ich miera zamestnanosti je nižšia o viac ako desať percentuálnych bodov, čo je odrazom nerovnomerného rozdelenia úloh v rodine a nedostatočnej infraštruktúry v oblasti starostlivosti.

3.1.1.3 EHSV odporúča analyzovať súvislosť medzi mierou nezamestnanosti a podielom ekonomicky neaktívnych žien z rodinných dôvodov⁽²⁾. Ženy kvôli starostlivosti o rodinu v mnohých prípadoch nespĺňajú podmienky na uznanie „nezamestnanosti“ a ich ekonomická nečinnosť sa javí ako skrytá nezamestnanosť.

3.1.1.4 Je potrebný multidisciplinárny prístup, ktorý umožní doplniť politiku zamestnanosti o opatrenia v sociálnej oblasti a oblasti vzdelávania, vzdelávanie, ktoré odstráni stereotypy v zamestnaní, kvalitné verejné sociálne služby, ktoré zabezpečia starostlivosť o nezaopatrené osoby a informačné kampane o rozdelení domácich prác medzi mužov a ženy.

3.1.1.5 Komisia musí integrovať a podporovať rovnosť vo všetkých svojich programoch (ako to robí v programe PROGRESS). Štrukturálne fondy poskytujú jedinečný rámec: poskytujú informácie o tom, ako krajiny plnia záväzky, každoročne hodnotia rodový vplyv týchto opatrení v jednotlivých krajinách a zároveň uvádzajú vhodné opatrenia a sankcie pre krajiny, ktoré nezabezpečujú dostatočný počet a kvalitu pracovných miest pre ženy.

3.1.2 Odstraňovať rozdiel v odmeňovaní mužov a žien

3.1.2.1 Dosiahnutie rovnakých miezd je nevyhnutnou podmienkou na dosiahnutie rovnosti. Napriek pokroku v legislatíve je však rozdiel medzi mzdami mužov a žien 17,4 %, pričom u žien, ktoré majú viac ako 50 rokov, dosahuje tento rozdiel až 30 %.

3.1.2.2 Nerovnosť v mzdách má štrukturálny pôvod: segregácia v hospodárskych odvetviach, ktoré sú nedostatočne oceňované a v profesiách, ktoré sú slabo platené, väčšie zastúpenie v čiernej ekonomike a neistých zamestnaniach, prerušenie alebo redukcia pracovného života z rodinných dôvodov. Tieto prvky negatívne vplyvajú na úroveň mzdy.

3.1.2.3 EHSV⁽³⁾ odporúča, aby každý členský štát preskúmal svoje predpisy v oblasti pracovných zmlúv a odmeňovania s cieľom zabrániť priamej a nepriamej diskriminácii žien.

⁽¹⁾ Zdroj Eurostat (EFT), údaje o zamestnanosti z februára 2009 a údaje o nezamestnanosti zo septembra 2009.

⁽²⁾ Podiel ekonomicky neaktívnych žien vo veku 25 a 54 rokov súvisiaci s rodinnou starostlivosťou (deti a nezaopatrené osoby) predstavuje 25,1 % v porovnaní s 2,4 % mužov a okrem toho nie je z dôvodu iných rodinných povinností ekonomicky aktívnych 19,2 % žien v porovnaní s 2,9 % mužov (Zdroj: EFT, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 211, 19.8.2008, s. 54.

3.1.2.4 Legislatíva musí zahŕňať kontrolné mechanizmy, ktoré odhalia diskrimináciu z dôvodu pohlavia a podporovať transparentné systémy profesionálnej klasifikácie, aby sa kvalifikácia, skúsenosti a potenciál pracovníkov oceňovali a hodnotili rovnako u všetkých.

3.1.2.5 Kolektívne vyjednávanie je dobrým nástrojom na začlenenie systémov hodnotenia pracovných miest bez ohľadu na pohlavie, uvoľnenie z práce pre ženy, aby sa mohli vzdelávať a napredovať v kariére, dočasné prerušenie pracovného pomeru a osobitnú dovolenku z rodinných dôvodov, flexibilný pracovný čas a pod., ktoré znižujú rozdiely v odmeňovaní.

3.1.3 Podnikateľky

3.1.3.1 Napriek tomu, že sú ženy vysoko kvalifikované, zastávajú málo vedúcich pozícií v podnikoch. Komisia podporuje rovnosť v rámci podnikovej sociálnej zodpovednosti, navýšila štátnu pomoc pre nové podniky založené ženami (nariadenie ES č. 800/2008) a podporuje sieť podnikov riadených ženami. Uvedená sieť by mala okrem vlád a oficiálnych inštitúcií zapojiť aj príslušné organizácie občianskej spoločnosti s cieľom vymieňať si skúsenosti a osvedčené postupy.

3.1.3.2 Odporúča sa uplatňovať v praxi odporúčania akčného plánu EÚ na podporu podnikania s cieľom zvýšiť počet podnikov založených ženami pomocou opatrení, akými sú lepší prístup k financiam a úverom, rozvoja podnikateľských sietí poskytujúcich organizačné a poradné služby, vhodného odborného vzdelávania a oživovania vedomostí, podpory osvedčených postupov atď.

3.1.4 Rodová rovnosť v oblasti sociálnej ochrany a boj proti chudobe

3.1.4.1 Ženy sú obzvlášť ohrozené sociálnym vylúčením a chudobou. K tejto situácii prispievajú nerovnaké postavenie na trhu práce a ich závislosť na systémoch sociálnej ochrany.

3.1.4.2 Podmienky prístupu k sociálnej ochrane musia byť rovnaké pre mužov aj ženy. Skrátenie pracovného času z rodinných dôvodov, využívanie materskej a/alebo rodičovskej dovolenky na starostlivosť o rodinu, čiastočný pracovný úväzok, zamestnanie na dobu určitú, segregácia a mzdová diskriminácia sú prvkami, ktoré znižujú objem a dĺžku vyplácania budúcich sociálnych dávok, ktoré budú ženy dostávať, najmä v nezamestnanosti a na dôchodku. Na riešenie tejto nerovnosti je okrem iného nevyhnutné, aby bolo obdobie venované neplatenej práci, obdobie skráteného pracovného dňa alebo obdobie bez ekonomickej aktivity z rodinných dôvodov počítané za plne odpracované.

3.1.4.3 Verejný systém sociálnej ochrany musí zabezpečovať dôstojný minimálny príjem, ktorý zníži riziko chudoby a bude venovať osobitnú pozornosť starším ženám, vdovám, ktoré poberajú vdovský dôchodok a rodinám s matkami samoživiteľkami.

3.1.4.4 Osobitnú pozornosť si vyžadujú súkromné dôchodkové systémy, ktoré sa uplatňujú v niektorých krajinách, keďže budúce dôchodky sa odvíjajú od individuálnych príjmov a dĺžky života, pričom negatívne postihujú najmä ženy.

3.1.4.5 Rok 2010 je venovaný boju proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu a zároveň v rámci neho končí Lisabonská stratégia a uplatňovanie otvorenej metódy koordinácie. Nová stratégia EÚ do roku 2020 musí stanoviť konkrétne ciele a účinnejšie krátkodobé a dlhodobé opatrenia na boj proti chudobe, najmä chudobe žien.

3.1.5 Rodový rozmer v oblasti zdravotníctva

3.1.5.1 EHSV sa domnieva, že je potrebná nová stratégia v oblasti zdravotníctva, ktorá by integrovala rôzne potreby mužov a žien v tejto oblasti, avšak zdôrazňuje, že v tomto smere ešte neboli naplánované žiadne konkrétne kroky. Je preto potrebné naďalej skúmať zdravotný stav žien a choroby, ktoré ich postihujú.

3.1.5.2 Starnutie obyvateľstva a zastúpenie žien na trhu práce zvýšia v budúcnosti dopyt po dlhodobých opatrovateľských službách. Členské štáty musia zabezpečiť kvalitné verejné zdravotnícke a sociálne služby, keďže ich absencia má negatívny vplyv predovšetkým na ženy, ktoré sú väčšinou zodpovedné za starostlivosť o rodinu.

3.1.6 Boj proti viacnásobnej diskriminácii, najmä vo vzťahu k prisťahovalkyniam a predstaviteľkám etnických menšín

3.1.6.1 EHSV opätovne zdôrazňuje potrebu zahrnúť rodový rozmer do prisťahovaleckej a azylovej politiky. Prisťahovalkyniam a príslušníckam etnických menšín musí byť venovaná väčšia pozornosť, keďže ich vo väčšej miere ovplyvňuje nerovnosť a sú vo veľkej miere ohrozené, najmä v období hospodárskej krízy (*).

3.1.6.2 Feminizácia prisťahovalectva priamo súvisí s dopytom po pracovnej sile v oblasti starostlivosti o domácnosť a opatrovateľských služieb, ktorý je zapríčinený nedostatkom sociálnej infraštruktúry. Veľký počet prisťahovalkýň je zamestnaných v týchto odvetviach, pre ktoré sú typické neformálnosť a nestálosť. Toto zamestnanie sa musí „profesionalizovať“ a zlegalizovať a treba tiež podporovať odbornú kvalifikáciu s cieľom zlepšiť pracovné začlenenie prisťahovalkýň.

3.2 Zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života

3.2.1 V oblasti práce žien sa plnia ciele Lisabonskej stratégie, hoci sa neplnia ciele z Barcelony, pokiaľ ide o zariadenia starostlivosti o deti (33 % pokrytie pre deti do 3 rokov a 90 % pre deti od 3 do 6 rokov). Je nevyhnutné, aby existovala infraštruktúra opatrovateľskej starostlivosti s voľnými miestami a flexibilnou ponukou, ktorá zabezpečí osobný prístup a kvalitnú starostlivosť: infraštruktúra mimo pracovnej doby, počas prázdnin,

(*) Pozri stanoviská Ú. v. EÚ C 182, 4.8.2009, s. 19 a Ú. v. EÚ C 27, 3.2.2009, s. 95.

jedálne, špecializované centrá podľa stupňa závislosti. Investovanie do sociálnych služieb má nielen pozitívny vplyv na hospodárstvo, a najmä zamestnanosť v sociálnych služieb, ale zároveň je veľkým sociálnym prínosom.

3.2.2 Starostlivosť o deti a nezaopatrené osoby si vyžaduje časovú flexibilitu, pracovná doba preto musí byť prispôbena rodinným a pracovným potrebám a s možnosťou využitia rovnako pre mužov aj ženy.

3.2.3 Značný počet žien využíva skrátený pracovný úväzok ako prostriedok na zosúladienie rodinného a pracovného života, keďže je nedostatok opatrovateľských zariadení. Feminizácia práce na čiastočný úväzok nie je podmienená len rodinnými dôvodmi, ale v mnohých prípadoch predstavuje pre ženy jedinou možnosť ako sa zamestnať ⁽⁵⁾.

3.2.4 V súvislosti s dovolenkami je potrebná rovnosť individuálnych práv mužov a žien bez ohľadu na typ pracovnej zmluvy (slobodné povolanie, na dobu určitú, na dobu neurčitú ...). V tomto zmysle EHSV pozitívne hodnotí dohodu o rodičovskej dovolenke uzatvorenú medzi ETUC, BUSINESS-SEUROPE, CEEP a UEAMPE ⁽⁶⁾, hoci považuje za potrebné napredovať k úplnej rovnosti. EHSV víta iniciatívu Komisiu na zlepšenie ochrany tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, a ktorá zabezpečuje minimálne 18 týždňov dovolenky ⁽⁷⁾.

3.2.5 Je potrebné urobiť jasný záväzok, aby boli všetky sociálne subjekty zodpovedné za domáce práce a starostlivosť, ktoré väčšinou vykonávajú ženy, čo umožní dobre využiť celý ľudský kapitál. Potrebná je tiež kampaň v prospech rozdelenia domácich prác a opatrovateľskej starostlivosti, pretože to je príčinou nerovnosti, a prehodnotenie tohto typu prác.

3.3 Podporovanie rovnocennej účasti žien a mužov na rozhodovacom procese

3.3.1 Je potrebný silnejší záväzok na dosiahnutie rovnomerného zastúpenia mužov a žien pri prijímaní rozhodnutí ⁽⁸⁾ v hospodárskej, politickej, vedeckej a technologickej oblasti.

Situácia žien sa však v posledných rokoch veľmi nezmenila. Je preto potrebné stanoviť jasné ciele a termíny na ich dosiahnutie, ako aj konkrétne politiky a účinné opatrenia (pozitívna diskriminácia, plány na rovnosť, špecifické vzdelávanie, kvóty v zastúpení, informačné kampane atď.).

3.3.2 Rovnosť medzi mužmi a ženami v politike musí byť ústredným pilierom budovania Európy. Vo voľbách v roku 2009 získali ženy 35 % kresiel v Európskom parlamente a Komisiu tvorí 10 žien a 17 mužov. V národných parlamentoch je zastúpenie žien 24 %, pričom v národných vládach je 25 % žien ⁽⁹⁾. EHSV má v súčasnosti 23,6 % členiek a 76,4 % členov, pričom žien je na riadiacich postoch (riaditeľky, zástupkyne riaditeľov, zástupkyne generálnych tajomníkov) len 16,7 % v porovnaní s 83,3 % mužov. Rovnomerné zastúpenie mužov a žien musí byť kľúčovou prioritou v dosahovaní rovnosti na všetkých úrovniach.

3.3.3 Pokrok vo verejnom výskume je veľmi nebadaný (39 % žien), rovnako ako v hospodárskej a finančnej oblasti (ženy nestoja na čele centrálnych bánk a len 17 % členov bankových rád sú ženy, pričom len 3 % v administratívnych radoch veľkých podnikov sú ženy).

3.4 Odstránenie rodovo podmieneného násillia a obchodovania s ľuďmi

3.4.1 Násillie páchané na ženách a dievčatách je aj naďalej veľmi vážnym problémom. Ide o celosvetový a systematický jav, ktorý má rozličné formy a podoby. EHSV je spoločne s Komisiou znepokojený počtom žien, ktoré sa stali obeťami násillia, rozsahom obchodovania so ženami a prostitúcie, najmä medzi prisťahovalkyňami a pretrvávajúcim páchaním trestných činov v mene tradícií alebo náboženstva ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Je nevyhnutné využívať vhodné sociálne, ekonomické a právne opatrenia na zníženie a odstránenie situácií, ktoré vyvolávajú násillie voči ženám, akými sú: chýbajúce materiálne zdroje, ekonomická závislosť, nízka úroveň vzdelania, pretrvávajúce sexuálnych stereotypov, ťažkosti pri prístupe na trh práce atď.

3.4.3 Osobitnú pozornosť si vyžadujú prisťahovalkyne, ktoré sú zraniteľnejšie či už z dôvodu izolovanosti od sociálneho prostredia alebo nelegálneho postavenia. Jazyk, sociálne a kultúrne rozdiely alebo neznalosť poradných štruktúr im bráni využiť pomoc, keď sú obeťami domáceho násillia. Situácia je ešte vážnejšia v prípade prisťahovalkýň bez dokladov, mali by sa zaviesť konkrétne opatrenia, ktoré odstránia prekážky a zabezpečia ich práva.

⁽⁵⁾ V roku 2008 pracovalo v EÚ 31,5 % zamestnaných žien na čiastočný úväzok, v porovnaní s 8,3 % mužov. 27,5 % žien pracujúcich na čiastočný úväzok to odôvodnilo starostlivosť (o deti alebo odkázané osoby) a 29,2 % uviedlo dôvod, že nenašli zamestnanie na plný úväzok (u mužov to boli 3,3 % a 22,7 %). Zdroj: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ Rodičovská dovolenka sa predlžuje z 3 na 4 mesiace, pričom jeden mesiac je neprenosne určený pre otca a týka sa všetkých pracovníkov bez ohľadu na typ zmluvy.

⁽⁷⁾ Ú. v. EÚ C 277, 17.11.2009, s. 102.

⁽⁸⁾ Pred 10 rokmi na konferencii na tému *Ženy a muži pri moci*, ktorá sa konala v roku 1999 v Paríži, sa Európska únia zaviazala napredovať k rovnomernejšiemu zastúpeniu mužov a žien pri prijímaní rozhodnutí.

⁽⁹⁾ Údaje z októbra 2009.

⁽¹⁰⁾ Ú. v. EÚ C 110, 9.5.2006, s. 89.

3.4.4 Okrem pokračovania existujúcich programov, ako napríklad Daphne, sú potrebné špecifické programy a väčšie finančné zdroje na prevenciu a boj proti násiliu voči ženám. Je nevyhnutné vypracovať národné akčné plány v rámci koordinovanej stratégie na európskej úrovni s konkrétnymi opatreniami a časovými horizontmi, ktoré zabezpečia ich účinné uplatňovanie. Pre členské štáty musí byť prioritou presadzovať aktuálny právny rámec v oblasti predchádzania domácejmu násiliu a ochrany obetí a osôb vystavených riziku, vrátane detí. Taktiež sú potrebné ukazovatele, ktoré poskytnú podrobný prehľad o všetkých aspektoch rodovo podmieneného násillia, vrátane sexuálneho zneužívania a obchodovania s ľuďmi. Pre ďalšie napredovanie a hodnotenie tejto oblasti je nevyhnutné zjednotiť štatistiku na úrovni EÚ.

3.4.5 Vzhľadom na znepokojujúci počet násilných činov, vrátane rodovo podmienených činov, ktoré páchajú mladí ľudia, je chvályhodné, že rozhodnutie Komisie zahŕňa do projektov programov „Mládež v akcii“ aj boj proti rodovo podmienenému násiliu, pričom zároveň je však potrebné zahrnúť kultúru odmietnutia násillia a rešpektovania práv všetkých ľudí do programov vzdelávania a odbornej prípravy detí a mládeže.

3.5 Odstránenie rodových stereotypov v spoločnosti

3.5.1 Rodové stereotypy sú kultúrnym a spoločenským postojom, ktorý vychádza z predpokladu, že existujú „mužské“ a „ženské“ úlohy. Tento postoj ovplyvňuje vzdelávanie a výber povolania a vedie k segregácii na trhu práce. Stereotypy sú brzdou rovnosti a plného zapojenia mužov a žien do prijímania rozhodnutí.

3.5.2 Napriek vysokej úrovni dosiahnutého vzdelania sa ženy naďalej koncentrujú v ekonomických odvetviach (zdravotníctvo, sociálne služby, vzdelávanie, obchod, verejná administratíva, služby v podnikoch, hoteloch a reštauráciách atď.) a v profesiách, ktoré sú tradične považované za „ženské“ (predavačky, pomocné sily v domácnosti, opatrovatelky, osobná administratíva atď.), v nižších pracovných kategóriách s nižšou možnosťou postúpiť na lepšie pracovné miesta. Segregácia sa v posledných rokoch nemení, pretože zamestnanosť žien narastá v odvetviach, v ktorých ženy už dominujú.

3.5.3 Na boj proti rodovým stereotypom je nevyhnutné:

- Viesť deti a mládež k modelom, ktoré nie sú založené na rodovom rozmere, predovšetkým dohliadaním na učebné materiály a vyučujúcich, ktoré podporujú uvedené stereotypy. EHSV víta zahrnutie rovnosti pohlaví ako osobitnej priority programov Spoločenstva v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.
- Podporovať ženy v štúdiu vedeckých a technických odborov, v ktorých sú nedostatočne zastúpené, a tak im umožniť prístup k pracovným miestam a vyrovnávať zastúpenie mužov a žien vo všetkých odboroch.

- Podporovať podnikateľského ducha, inovačného ducha a kreativitu u žien, či už samostatne zárobkovo činných žien alebo zamestnaných a nezamestnaných žien, ako dôležitý nástroj, ktorým je možné poukázať na prínos žien pre spoločnosť.
- Zabezpečovať účasť žien na trhu práce za rovnakých podmienok, najmä keď sú matkami a majú nezaopatrené deti.
- Oceňovať „ženské“ povolania, najmä v oblasti opatrovateľských služieb a podporovať ďalšie vzdelávanie.
- Odstraňovať rodové stereotypy v masmédiách a reklamnom priemysle a venovať osobitnú pozornosť násiliu a obrazom znevažujúcich ženy.
- Väčšie zastúpenie žien v rozhodovacom procese v komunikačných médiách s cieľom podporovať rovnocenné zaobchádzanie a realistický obraz mužov a žien v spoločnosti.

3.6 Podpora rodovej rovnosti mimo EÚ

3.6.1 Komisia musí naďalej podporovať práva žien v medzinárodnom kontexte prostredníctvom medzinárodnej a rozvojovej politiky. Rodový rozmer by sa mal začleniť do všetkých aspektov spolupráce so špecifickými opatreniami pre ženy, malo by sa podporovať ich zastúpenie v rozhodovacom procese a ich schopnosť iniciatívy. Zároveň by sa mali podporovať kapacity rozvojových krajín v úsilí o dosiahnutie rovnosti.

3.6.2 Rodové hľadisko by malo byť súčasťou európskej bezpečnostnej a obrannej politiky pri riešení krízových situácií. V oblasti humanitárnej pomoci by Komisia mala venovať osobitnú pozornosť ženám s deťmi alebo nezaopatrenými rodinnými príslušníkmi v prípade prírodných katastrof a ženám, ktoré sú obeťami násillia mužov v období konfliktov.

4. Časť II: Zlepšenie riadenie so zreteľom na rodovú rovnosť

4.1 Do každej oblasti pôsobenia Komisie, vrátane rozpočtov, treba prierezovo začleniť rodovú analýzu a vyhodnocovať pritom pokrok v oblasti rovnosti v rámci vlastnej štruktúry. Na to sú potrebné ľudské zdroje s kvalifikáciou v oblasti rovnosti a správne ukazovatele, ktoré sú rozčlenené podľa pohlavia, a ktoré umožnia zmapovať situáciu žien.

4.2 Komisia musí viesť otvorený a nepretržitý dialóg s organizáciami žien, so sociálnymi partnermi a inými organizáciami občianskej spoločnosti, aby lepšie pochopila problematiku nerovnosti.

4.3 EHSV žiada Komisiu, aby naliehala na všetky útvary, aby vo všetkých dokumentoch, oficiálnych textoch, pri tlmočení vo všetkých jazykoch, ako aj na internetových stránkach používali jazyk, ktorý nie je diskriminačný z hľadiska pohlaví.

5. Časť III: Stratégie na obdobie po roku 2010

ESHV prekladá na návrh Komisie sériu návrhov v súvislosti s novým plánom na uplatňovanie rovnosti, ktorý sa má realizovať od roku 2010.

5.1 Otázkou rovnosti medzi ženami a mužmi sa treba zaoberať z globálneho hľadiska. Cieľom politik Spoločenstva musí byť nielen napríklad posilnenie účasti žien vo všetkých oblastiach, zvládanie demografických výziev, či zvyšovanie blahobytu detí, ale opatrenia v rámci týchto politik sa musia zameriavať explicitne na znižovanie nerovnomerného rozdelenia povinností v rodine, v oblasti starostlivosti a v domácnosti, a to predovšetkým medzi ženami a mužmi, ako aj medzi všetkými sociálnymi subjektmi.

5.2 Rodovú rovnosť musí Komisia začleniť ako prioritu priezvo do všetkých oblastí, útvarov, opatrení, politik a riaditeľstiev. Rodová otázka sa netýka len Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti.

5.3 Sú potrební odborníci na rodové otázky, ktorý by zabezpečili odbornú prípravu a dostatočný materiál na zvýšenie povedomia, znalostí a schopností európskych zamestnancov v oblasti rovnosti. Eurostat musí aj naďalej rozlišovať pohlavia vo svojich štatistikách, zlepšovať metodológiu už existujúcich štatistík a začleňovať nové ukazovatele, ktoré by umožnili lepšie spoznať realitu týkajúcu sa žien a poskytnúť tak celkový prehľad o situácii v EÚ.

5.4 Problematika rovnosti pohlaví musí byť zahrnutá v rozpočte EÚ, ako aj v rozpočtoch členských krajín. Taktiež sú potrebné štúdie hodnotenia vplyvu verejnej činnosti na ženy a mužov.

5.5 Štrukturálne fondy poskytujú jedinečný rámec na to, aby členské krajiny začlenili rovnosť pohlaví do svojich operačných programov, a to v rozličných fázach využívania fondov

a uskutočnili pritom hodnotenie rodového vplyvu v každej prioritnej osi alebo činnosti daných programov. Je potrebná väčšia koordinácia a spolupráca medzi štrukturálnymi fondmi a orgánmi pre rovnaké zaobchádzanie v každej krajine s cieľom dosiahnuť lepšie výsledky.

5.6 Komisia musí dohliadať na účinné uplatňovanie legislatívy, pričom bude predkladať príklady osvedčených postupov a postihovať krajiny, ktoré nerešpektujú zásadu rovnosti medzi ženami a mužmi. Rodovú rovnosť musí pritom kontrolovať a vyhodnocovať vo všetkých svojich politikách a riaditeľstvách. K tomu je potrebná hodnotiaci metóda, ktorá by umožnila sledovať a posudzovať mieru plnenia stanovených cieľov, dosiahnuté úspechy a neúspechy, a tiež treba vytvoriť oddelenie poverené hodnotením, ktoré by prostredníctvom ukazovateľov uvedených v pláne rovnosti systematicky dohliadalo na konanie jednotlivých krajín a hodnotilo ich.

5.7 V prípade modifikácií budúceho plánu odporúčame modifikovať oblasť 1 a to jej ďalším rozdelením, pretože sú tu zahrnuté odlišné problematiky (zamestnanosť, zdravie, imigrácia), ktoré si vyžadujú rozdielne spôsoby zaobchádzania. Okrem toho sa odporúča nová oblasť „ženy a životné prostredie“, keďže ženy zohrávajú kľúčovú úlohu pri udržateľnom rozvoji vzhľadom na ich osobitný záujem o kvalitu a udržateľnosť života terajšej a budúcich generácií⁽¹⁾.

5.8 EHSV vyzdvihuje dôležitú úlohu, ktorú zohrávajú sociálni partneri pri propagovaní rovnosti prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Dobrým príkladom je Akčný rámec pre rovnosť mužov a žien z roku 2005.

5.9 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť musí zohrávať dôležitú úlohu pri zlepšovaní riadenia a prehodnocovaní platnej legislatívy v oblasti informovanosti a rovnosti. Musí vykonávať dohľad a zaručiť, aby všetky politiky obsahovali a podporovali rovnosť. Okrem toho musí podnecovať zapojenie občanov a politiku, ktorá je zodpovednejšia a obsažnejšia v otázkach rovnosti pohlaví.

5.10 Hospodárske a finančné problémy, ktoré trápia Európu, a demografické zmeny nesmú mať vplyv na cieľ, ktorým je dosiahnutie rovnosti, a nesmú ho odsunúť na vedľajšiu koľaj.

V Bruseli 17. marca 2010

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Mario SEPI

⁽¹⁾ Ako sa uvádza v Pekinskej akčnej platforme z roku 1995.