

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 27.2.2009
KOM(2009) 77 v konečnom znení

**SPRÁVA KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Rovnosť žien a mužov – 2009

{SEK(2009) 165}

OBSAH

1.	Úvod.....	3
2.	Hlavný vývoj.....	4
2.1.	Rodové rozdiely	4
2.2.	Politický vývoj a vývoj v oblasti práva.....	6
3.	Výzvy a smerovanie politík	7
3.1.	Podpora rovnakého rozdelenia súkromných a rodinných povinností medzi ženami a mužmi.....	8
3.2.	Boj proti stereotypom s cieľom umožniť ženám a mužom využívať ich plný potenciál	9
3.3.	Podporovanie rovnakej účasti žien a mužov na rozhodovacích procesoch a pozíciách	9
3.4.	Zvyšovanie informovanosti o rodovej rovnosti a jej lepšie pochopenie.....	10
4.	Závery	11

1. Úvod

Na žiadosť Európskej rady predkladá Európska komisia každoročne správu o pokroku v oblasti rodovej rovnosti a predstavuje výzvy a priority do budúcnosti. Rok 2008 bol polčasom implementácie Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov, ktorý potvrdzuje záväzok Komisie presadzovať rodovú rovnosť. Členské štáty premietli uvedený záväzok do Európskeho paktu pre rodovú rovnosť. Spoločné úsilie prinieslo pozitívne výsledky, najmä pokiaľ ide o zamestnanosť žien, ale vo väčšine oblastí je celkový pokrok stále príliš pomalý a rodová rovnosť ešte nie je ani zďaleka dosiahnutá. Na trh práce vstúpilo viac žien, čím sa lisabonské ciele stali dosiahnuteľnými, ale kvantitatívny cieľ („početnejšie“ pracovné miesta) nekorešpondoval s kvalitou („kvalitnejšie“ pracovné miesta). Ženy stále pracujú na kratší pracovný čas viac ako muži; zastávajú prevažne menej oceňované pracovné miesta a pracujú v menej oceňovaných odvetviach; v priemere sú platené menej ako muži a menej pracujú na zodpovedných pozíciách.

Táto správa sa prijíma v kontexte svetového spomalenia hospodárskeho rastu¹ spojeného s finančnou krízou s negatívnymi dôsledkami pre rast a zamestnanosť v EÚ. Na vysporiadanie sa so spomalením hospodárskeho rastu bude viac ako kedykoľvek predtým potrebné investovať do ľudského kapitálu a sociálnej infraštruktúry, aby ženy aj muži mali možnosť využiť svoj plný potenciál. V obnovení sociálnej agende² Komisia posilnila svoj záväzok vytvoriť početnejšie a kvalitnejšie pracovné miesta v rámci Európskej stratégie rastu a zamestnanosti. Rodová rovnosť je kľúčovým faktorom úspechu tejto stratégie a nevyhnutnou súčasťou reakcie na nedostatok pracovných síl a potrebu v oblasti nových kvalifikácií³. V súčasnosti tvoria ženy takmer 60 % všetkých vysokoškolských študentov v EÚ, ale len malý počet žien získava diplom v oblasti vedy a techniky. Stále však existujú prekážky, ktoré bránia ženám využívať ich plný potenciál a získať prístup k pracovným miestam a pozíciám, na ktoré majú kvalifikáciu. Problém rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom je jednou z hlavných prekážok zamestnanosti a kariérneho postupu žien. Ženám a mužom bránia pri výbere štúdia a kariéry pretrvávajúce rodové stereotypy, čo vedie k rodovo segregovanému trhu práce. Navyše spomalenie hospodárskeho rastu bude mať pravdepodobne vplyv viac na ženy ako na mužov, pretože ženy častejšie zastávajú neisté pracovné miesta.

Táto správa sa zaoberá výzvami a politickými reakciami na odstraňovanie prekážok, ktoré bránia ženám a mužom v plnej účasti na trhu práce. Takisto sa v nej rieši význam riešenia rodovej nerovnosti v rozhodovacom procese, najmä preto, že v roku 2009 sa uskutočnia dôležité zmeny v zložení rozhodovacích štruktúr na úrovni EÚ vrátane Európskeho parlamentu a Komisie. Hoci spomalenie hospodárskeho rastu prinieslo zmeny, je dôležité naďalej posilňovať politiky v oblasti rodovej rovnosti. Desaťročia spoločného úsilia nielen zlepšili situáciu a práva žien, ale takisto prispeli k hospodárskemu a sociálnemu rozvoju našich spoločností.

¹ KOM(2008) 800.

² KOM(2008) 412.

³ KOM(2008) 868.

2. HLAVNÝ VÝVOJ

2.1. Rodové rozdiely

Rovnosť žien a mužov nie je len cieľom samým osebe: je to predpoklad dosiahnutia všeobecných cieľov EÚ v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. Zvýšená účasť žien na trhu práce ponúka záruku ich ekonomickej nezávislosti a zásadný príspevok k hospodárskemu rozvoju a trvalej udržateľnosti systémov sociálnej ochrany. Keďže ženy majú prevažne neisté zamestnanie založené na krátkodobých zmluvách, spomalenie hospodárskeho rastu, ktoré má vplyv na trh práce, sa ich dotýka pravdepodobne vo väčšej miere. Je dôležité snažiť sa o uplatňovanie a posilňovanie hľadiska rodovej rovnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnych politík vrátane opatrení týkajúcich sa flexiistoty a naďalej sa snažiť o odstraňovanie prekážok, ktoré bránia ženám a mužom v plnej účasti na trhu práce.

Zamestnanosť žien v EÚ sa teraz približuje k lisabonskému cieľu 60 % do roku 2010, pričom vzrástla z 51,1 % v roku 1997 na 58,3 % v roku 2007. Medzi členskými štátmi sú však podstatné rozdiely a číselné údaje sa pohybujú od 36,9 % do 73,2 %. Priemerný rozdiel miery zamestnanosti medzi ženami a mužmi sa zmenšuje, pričom klesol zo 17,1 percentuálneho bodu v roku 2000 na 14,2 percentuálneho bodu v roku 2007. Ale ak porovnávame **mieru zamestnanosti žien a mužov s deťmi** mladšími ako 12 rokov, ktoré si vyžadujú starostlivosť, je tento rodový rozdiel takmer dvojnásobný. Miera zamestnanosti žien s deťmi je tiež o 12,4 percentuálneho bodu nižšia, ale zvyšuje sa o 7,3 percentuálneho bodu u mužov s deťmi, čo odráža nerovné rozdelenie povinností týkajúcich sa starostlivosti a nedostatok zariadení starostlivosti o deti a politík zaisťujúcich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

V roku 2007 bolo na **kratší pracovný čas** zamestnaných 31,2 % žien, čo je štvornásobne viac ako u mužov. Hoci kratší pracovný čas a iné pružné pracovné podmienky môžu odrážať osobné preferencie, **nerovné rozdelenie domácich a rodinných povinností** vedie k tomu, že takéto podmienky si vyberajú častejšie ženy ako muži. V EÚ viac ako šesť miliónov žien (od 25 do 49 rokov) uvádza, že sú v dôsledku rodinných povinností nútené byť ekonomicky neaktívne alebo pracovať iba na kratší pracovný čas⁴.

Lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života žien a mužov je potrebné nielen na dosiahnutie rodovej rovnosti, ale aj na dosiahnutie lisabonských cieľov. Rozvoj cenovo dostupných a kvalitných zariadení starostlivosti o deti je nevyhnutný na to, aby mohli obaja rodičia zosúladiť pracovný a rodinný život. Na dosiahnutie cieľov stanovených členskými štátmi pre rozvoj zariadení starostlivosti o deti, tzv. barcelonských cieľov⁵, je potrebné ešte veľa vykonať, aby sa dosiahla uspokojivá úroveň poskytovania starostlivosti o deti, najmä o deti do troch rokov. Politiky v oblasti zosúladenia sú takisto dôležité z hľadiska reagovania na demografické

⁴ Eurostat, Zisťovanie pracovných síl 2006.

⁵ Európska rada na svojom zasadnutí v Barcelone v marci 2002 vyzvala členské štáty, aby „odstránili prekážky v účasti žien na trhu práce a s prihliadnutím na dopyt po zariadeniach starostlivosti o deti a v súlade so svojimi vnútroštátnymi systémami sa usilovali poskytnúť do roku 2010 starostlivosť pre najmenej 90 % detí vo veku od troch rokov do začiatku povinnej školskej dochádzky a pre najmenej 33 % detí vo veku do troch rokov“.

výzvy. Členské štáty s najvyššou mierou pôrodnosti sú v súčasnosti tie, ktoré najviac urobili pre lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života rodičov a ktoré majú vysokú mieru zamestnanosti žien.

Ženy urobili pokrok aj vo **vzdelávaní**: ženy v roku 2006 získali 58,9 % vysokoškolských diplomov v EÚ (56,7 % v roku 2004). Rodové rozdiely však pretrvávajú, pokiaľ ide o oblasti štúdia, najmä technické odbory (18 % diplomovaných žien) a informatiku (20 %), zatiaľ čo ženy dominujú v ekonomike, správe a práve (60 %). Ženy takisto zaostávajú za mužmi, pokiaľ ide o používanie nových technológií, a majú problémy získať špecializovanejšie pracovné miesta týkajúce sa informačných a komunikačných technológií.

Vysoká vzdelanostná úroveň žien priamo nezodpovedá pozíciám, ktoré zastávajú na trhu práce. Ženy pracujú najmä vo „feminizovaných“ odvetviach a profesiách a zostávajú v kategórii nižších pracovných miest s horším prístupom k vyšším pozíciám. **Profesijná a odvetvová segregácia** zostala za posledných niekoľko rokov takmer nezmenená vo väčšine členských štátov, čo naznačuje, že nárast zamestnanosti žien sa uskutočnil v odvetviach, kde už ženy prevládali. Lepšia rodová rovnováha v študijných odboroch a zamestnaniach by mohla prispieť k uspokojeniu dopytu po nových kvalifikáciách a potrebách trhu práce.

Jedným z dôsledkov rodovej segregácie na trhu práce sú pretrvávajúce rodové **rozdiely v odmeňovaní** (v priemere 17,4 % v EÚ⁶), čiastočne v dôsledku toho, že ženy zastávajú menej oceňované miesta a pozície častejšie ako muži. Keďže u žien je väčšia pravdepodobnosť, že budú pracovať na kratší pracovný čas a prerušia svoju kariéru z rodinných dôvodov, je pravdepodobné, že budú čeliť negatívnym dôsledkom z hľadiska odmeňovania, kariérneho postupu a nadobudnutých dôchodkových práv. Táto skutočnosť má takisto vplyv na riziko upadnutia do chudoby, najmä pokiaľ ide o domácnosti iba s jedným rodičom, ktorým sú v prevažnej väčšine ženy (miera rizika chudoby je 32 %), a o ženy nad 65 rokov (miera rizika chudoby je 21 %, t. j. o 5 bodov vyššia ako u mužov). Ženy sú takisto vystavené riziku v obdobiach zvýšenej nezamestnanosti, keďže častejšie uzatvárajú zmluvy na dobu určitú než muži (15 % v porovnaní s 13,9 %).

Napriek skutočnosti, že čoraz viac žien je vysoko kvalifikovaných a účasť žien na trhu práce stúpa, v zodpovedných pozíciách v politike, podnikaní, a to najmä na vrcholovej úrovni, stále prevažujú muži. Počet **žien vo vedúcich pozíciách**⁷ v EÚ zostal počas posledných niekoľkých rokov stabilný a v priemere predstavuje 30 %. Vo väčšine členských štátov je dokonca ešte nižší. Zastúpenie žien na riaditeľských postoch v predstavenstvách najvýznamnejších spoločností obchodovaných na burze v EÚ dosahuje 3 %, pričom každým desiatym členom predstavenstiev je žena. Guvernérkou centrálnej banky v EÚ nie je žiadna žena a ženy predstavujú iba 16 % v najvyšších rozhodovacích orgánoch týchto inštitúcií. Paradoxné je to v situácii, keď z hľadiska počtu študentov ekonómie, správy a práva ženy prevažujú nad mužmi.

⁶ Eurostat, 2007 (číselný údaj založený na novom harmonizovanom zdroji EÚ) – pozri štatistickú prílohu v SEK(2009) XXX.

⁷ Riaditelia, generálni riaditelia a vedúci pracovníci menších podnikov.

V politike bol za posledné desaťročie vývoj priaznivý vo väčšine krajín EÚ, ale pokrok je pomalý a celkové číselné údaje zostávajú nízke. Priemerné zastúpenie žien vo **vnútroštátnych parlamentoch** vzrástlo zo 16 % na 24 % v období rokov 1997 – 2008, ale vnútroštátne číselné údaje sa pohybujú od 9 % do 46 %. Jedenásť členských štátov presahuje 30 %, čo sa považuje za minimálnu úroveň potrebnú na to, aby mohli ženy politiku zmysluplne ovplyvňovať. Vo vnútroštátnych vládach je každý štvrtý **ministerský post** obsadený ženou, ale odchýlky medzi členskými štátmi sa pohybujú v rozmedzí od nula do 60 % žien na ministerských pozíciách. Nastal určitý pokrok v rámci **európskych inštitúcií**, ale ženy sú stále nedostatočne zastúpené na vrcholových pozíciách. Len traja z desiatich členov Európskeho parlamentu sú ženy.

2.2. Politický vývoj a vývoj v oblasti práva

Jednou z hlavných iniciatív v roku 2008 zameraných na dosiahnutie rodovej rovnosti bolo prijatie viacerých opatrení zo strany Európskej komisie, ktorých cieľom bolo podporiť **lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom**⁸. Jeden návrh sa týka zmeny a doplnenia smernice 92/85/EHS o ochrane materstva⁹. Hlavnými navrhovanými zmenami je zvýšenie minimálnej materskej dovolenky zo 14 na 18 týždňov, v zásade bez straty zárobku. Komisia takisto navrhla posilniť ustanovenia smernice 86/613/EHS¹⁰ pre samostatne zárobkovo činné osoby a „vypomáhajúcich manželov/manželky“ v rodinných podnikoch. V správe Komisie¹¹ sa preskúmala pokrok v zriaďovaní zariadení starostlivosti o deti v členských štátoch, pričom sa dospelo k záveru, že väčšina členských štátov do roku 2010 nesplní barcelonské ciele.

V nadväznosti na dvojstupňové konzultácie začaté Komisiou **pristúpili sociálni partneri k rokovaniam o dovolenke z rodinných dôvodov** inej ako je materská dovolenka. Spolupráca medzi členskými štátmi pokračovala v rámci **Európskej aliancie pre rodiny**, ktorá poskytuje platformu na úrovni EÚ na diskusiu medzi členskými štátmi o politikách zameraných na rodinu a o otázkach zosúladenia pracovného a súkromného života. Väčšina členských štátov uznala dôležitosť politik v oblasti zosúladenia z hľadiska reagovania na hospodárske a demografické výzvy. Zaviedlo sa niekoľko opatrení vrátane širšej dostupnosti služieb starostlivosti o deti (Nemecko, Spojené kráľovstvo a Holandsko), lepšie podmienky týkajúce sa dovolenky, najmä pre otcov (Švédsko, Nemecko, Grécko, Litva a Španielsko) a zvyšovanie informovanosti o úlohe otcov (Slovensko).

Komisia naďalej zhromažďovala porovnateľné údaje na úrovni EÚ o ženách a mužoch v rozhodovacom procese a nedávna správa potvrdila, že i napriek pozitívnemu vývoju zostávajú ženy stále výrazne nedostatočne zastúpené¹². Niekoľko členských štátov implementovalo opatrenia na podporu lepšej rodovej rovnováhy na vedúcich pozíciách (napr. Španielsko, Fínsko, Francúzsko, Portugalsko, Rakúsko, Dánsko, Poľsko a Cyprus). V roku 2008 bola vytvorená **sieť EÚ na podporu žien na rozhodovacích pozíciách v hospodárskej a politickej**

⁸ KOM(2008) 635.

⁹ KOM(2008) 637.

¹⁰ KOM(2008) 636.

¹¹ KOM(2008) 638.

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

oblasti s cieľom poskytnúť platformu na výmenu osvedčených postupov medzi existujúcimi sieťami na úrovni EÚ.

Rovnaká účasť žien a mužov na politickom rozhodovacom procese bola prioritnou témou za slovinského predsedníctva ako súčasť následných činností týkajúcich sa pekinskej akčnej platformy. V júni 2008 Rada ministrov prijala závery týkajúce sa žien v politickom rozhodovacom procese a odstraňovania **rodových stereotypov** v spoločnosti; to bola prioritná téma programu predsedníckeho tria (Nemecko, Portugalsko a Slovinsko). Koncom roka 2007 Komisia začala iniciatívu zameranú na odbornú prípravu a zvyšovanie informovanosti s cieľom informovať spoločnosť, najmä malé a stredné podniky, o výhodách boja proti rodovým stereotypom. Viedla takisto kampaň s cieľom pritiahnuť mladé ženy do profesií súvisiacich s informačnými a komunikačnými technológiami a ženy v týchto profesiách udržať.

K pokroku v tejto oblasti prispievajú aj právne predpisy EÚ o **rovnakom zaobchádzaní** so ženami a mužmi. V roku 2008 Komisia pozorne monitorovala implementáciu smernice 2002/73/ES¹³ a smernice 2004/113/ES¹⁴ a podnikla potrebné kroky na overenie včasnej a správnej transpozície týchto smerníc v členských štátoch. Komisia začala konania o porušení proti niektorým členským štátom za nesprávnu transpozíciu smernice 2002/73/ES, pričom 20 konaní zostáva otvorených. V prípade smernice 2004/113/ES sa konania o porušení za neoznámenie vnútroštátneho transpozičného opatrenia začali proti dvanástim členským štátom, pričom na konci roka 2008 zostalo otvorených sedem konaní.

Komisia v súčasnosti skúma aj primeranosť súčasných právnych predpisov EÚ o **rovnakom odmeňovaní** s cieľom bojovať proti rodovým rozdielom v odmeňovaní v súlade s oznámením z roku 2007¹⁵ a začala kampaň na zvyšovanie informovanosti o rodových rozdieloch v odmeňovaní. Viaceré členské štáty riešili rodové rozdiely v odmeňovaní osobitnými iniciatívami, napr. v Spojenom kráľovstve (povinnosť verejných orgánov zohľadňovať rodovú rovnosť a komisia „Ženy a práca“), Francúzsku (zaradenie tejto otázky do vyjednávania o mzdách na úrovni sociálnych partnerov), Fínsku (vnútroštátna stratégia rovnakého odmeňovania), Švédsku (povinný ročný plán opatrení v prospech rovnosti v odmeňovaní vo všetkých spoločnostiach s najmenej desiatimi zamestnancami) a Belgicku (ročné predkladanie správ a zavedenie systémov hodnotenia práce zohľadňujúcich rodovú rovnosť).

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť je v štádiu zakladania. Len čo bude zriadený a uvedený do prevádzky, bude poskytovať novú technickú pomoc pre inštitúcie Spoločenstva a členské štáty.

¹³ Smernica 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

¹⁴ Smernica 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a služieb a k ich poskytovaniu.

¹⁵ KOM(2007) 424.

3. VÝZVY A SMEROVANIE POLITÍK

Všeobecnou výzvou je nájsť účinné a trvalo udržateľné odpovede na spomalenie hospodárskeho rastu a zmierniť viacpočetné krátkodobé a dlhodobé dôsledky vrátane dôsledkov pre trh práce. Zamestnanosť žien je hnacou silou trhu práce EÚ od zavedenia lisabonskej stratégie. Preto je potrebné problémy rodovej rovnosti zaradiť do reakcií na tieto výzvy, pretože ženy a muži môžu byť ovplyvnení rôzne. Politiky v oblasti rodovej rovnosti sa osvedčili ako účinné reakcie na tieto výzvy a členské štáty by mali naďalej investovať do lepšieho využívania zdrojov a kvalifikácií žien a mužov, a takisto posilňovať rodový rozmer politík v oblasti flexiistoty.

Pretrvávajúce rodové rozdiely potvrdzujú dôležitosť odstraňovania prekážok plnej účasti žien na trhu práce. Je dôležité bojovať proti hlboko zakoreneným rodovým stereotypom, ktoré určujú úlohy žien a mužov v spoločnosti a ovplyvňujú rodovú nerovnováhu v platenej a neplatenej práci. Nerovné rozdelenie rodinných povinností môže v prípade žien častejšie než v prípade mužov viesť k výberu pružných pracovných podmienok a k prerušeniu kariéry, čo môže negatívne vplyvať na ich kariérny rast, príjem, dôchodkové práva a ekonomickú nezávislosť. Politiky na podporu účasti žien na trhu práce musia preto zahŕňať integrovaný prístup vrátane stratégií na odstraňovanie rodových stereotypov a opatrení na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom žien aj mužov.

Popri viditeľných a neviditeľných diskriminačných postupoch a štruktúrach bránia ženám v prístupe k zodpovedným a vedúcim pozíciám aj rodové stereotypy a problémy pri hľadaní rovnováhy medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami. Politiky zamerané na presadzovanie rovnakej účasti žien a mužov na rozhodovacích procesoch a pozíciách preto musia byť rôznorodé a riešiť hlavné príčiny problémov. Oblasť, kde je potrebné opatrenie, sú uvedené ďalej.

3.1. Podpora rovnakého rozdelenia súkromných a rodinných povinností medzi ženami a mužmi

Politiky v oblasti zosúladenia sú kľúčovou odpoveďou na dlhodobé hospodárske a demografické zmeny a mali by sa preto posilňovať v záujme podnietenia rastu. Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov si vyžaduje vyváženejšie rozloženie času stráveného platenou a neplatenou prácou. Čas žien je vo väčšej miere naviazaný na domáce a rodinné povinnosti ako čas mužov. Opatrenia na zosúladenie pracovného a súkromného života sa musia zameriavať aj na mužov, keďže podpora rodovej rovnosti znamená zmeny a nové príležitosti pre obe pohlavia.

- Rozvoj cenovo dostupných, prístupných a kvalitných služieb starostlivosti o deti a iných nezaopatrených rodinných príslušníkov umožní väčšiemu počtu žien vstúpiť na trh práce a zotrvať na ňom a uľahčí dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov. Na financovanie kvalitných služieb by sa mal v plnej miere využívať potenciál štrukturálnych fondov a EPFRV¹⁶.

¹⁶ Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka.

- Politiky v oblasti zosúladienia musia umožniť ženám aj mužom individuálnu voľbu, pokiaľ ide o pružné pracovné podmienky a dovolenku. Opatrenia, ako napríklad otcovská dovolenka, môžu byť pre mužov podnetom, aby sa podieľali na rodičovských a iných opatrovateľských povinnostiach v rovnakej miere ako ženy.
- Je potrebné, aby sa politiky v oblasti zosúladienia implementovali na všetkých úrovniach na pracovisku, čím by sa vyváženejšie využívanie času žien a mužov stalo normou a zladili by sa postoje k potrebe žien a mužov najst' rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom.
- Je potrebné, aby zákonodarca urýchlene prijal návrhy, ktorými sa skúmajú tieto dve smernice¹⁷ o materskej dovolenke a o právach samostatne zárobkovo činných žien. Predstavujú konkrétny prínos k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v EÚ.

3.2. Boj proti stereotypom s cieľom umožniť ženám a mužom využívať ich plný potenciál

Rodové stereotypy sú kultúrne a sociálne postoje k tomu, čo sa tradične chápe ako „mužské“ alebo „ženské“ úlohy a funkcie. Môžu ovplyvňovať ženy a mužov pri výbere štúdia alebo zamestnania a viesť k rodovo segregovanému trhu práce. Tieto stereotypy ovplyvňujú nerovné rozdelenie pracovného času, príjmu a rodinných povinností mužov a žien; tiež predstavujú prekážky, ktoré bránia ženám v kariérnom postupe a ich vymenúvaní do rozhodovacích pozícií. Boj proti rodovým stereotypom preto znamená bojovať proti základnej príčine pretrvávajúcich rodových rozdielov na trhu práce.

- Deti a mladí ľudia potrebujú modely žien a mužov v spoločnosti zbavené stereotypov. Diskriminačné postupy a postoje by sa mali odstrániť zo vzdelávacích materiálov a metód, výuky a profesijného poradenstva.
- Odborná príprava a zvyšovanie informovanosti na pracovisku môže odstrániť rodové predsudky a tým zmeniť stereotypné pracovné kultúry, pokiaľ ide o úlohy a zručnosti žien a mužov vrátane postojov k ženám vo vedúcich pozíciách.
- Média vrátane reklamného priemyslu by mali byť podporované vo vysielaní nestereotypných obrazov a obsahov, najmä pokiaľ ide o ženy v rozhodovacích pozíciách.

3.3. Podporovanie rovnakej účasti žien a mužov na rozhodovacích procesoch a pozíciách

Rovnaká účasť žien a mužov na rozhodovacích procesoch je demokratickou a hospodárskou nevyhnutnosťou. V súčasnej hospodárskej situácii je ešte dôležitejšie mobilizovať všetky talenty. Nie je čas plytvať kvalifikáciami a výrobným potenciálom kvôli zastaranému vnímaniu ženských a mužských rolí a riadiacich schopností.

¹⁷

Pozri poznámky pod čiarou 9 a 10.

Zistenia¹⁸ poukazujú na pozitívny vzťah medzi ženami vo vedúcich pozíciách a finančnou a organizačnou výkonnosťou. Investovanie do rodovej rovnováhy v podnikaní a manažmente môže zlepšiť riadenie a ziskovosť podnikov.

- Podporovanie rovnosti mužov a žien v rozhodovacom procese si vyžaduje väčší záväzok a partnerstvo na všetkých úrovniach: vlády, regionálne a miestne orgány, politické strany, sociálni partneri, podnikoví manažéri, personálne tímy, mimovládne organizácie, vzdelávacie inštitúcie, média, muži a ženy.
- Predpokladom vyváženejšej účasti na rozhodovacom procese sú osobitné politiky a účinné opatrenia vrátane prípadnej pozitívnej akcie, plánov na dosiahnutie rodovej rovnosti, inštruktáže a cielej odbornej prípravy. Všetky menovania, nábor, hodnotenie práce a zručností, platy a postup v zamestnaní by mali byť transparentné a rodovo nezaujaté. Je dôležité systematicky bojovať proti diskriminácii a morálnemu a sexuálnemu obťažovaniu.
- Zber, analýza a šírenie porovnateľných údajov existujúcich na úrovni EÚ členených podľa pohlavia sa musí zlepšiť s cieľom podporiť monitorovanie rodovej rovnosti v rozhodovacom procese. Je potrebné vykonať kvantitatívne a kvalitatívne štúdie o výsledkoch stratégií zavedených v členských štátoch vrátane pozitívnych opatrení, akými sú napríklad kvóty. Mala by sa podporovať výmena a šírenie osvedčených postupov vrátane rozvoja sietí žien vo vedúcich pozíciách.
- Na účasť a zastúpenie žien majú vplyv volebné systémy. Politické strany, Európsky parlament a vnútroštátne parlamenty by mali byť podnecované, v súlade s ich zodpovedajúcimi právomocami, k prijímaniu osobitných opatrení na účasť väčšieho počtu žien a na zlepšenie vyváženeho zastúpenia žien a mužov na volebných zoznamoch a v nomináciách na volené posty.

3.4. Zvyšovanie informovanosti o rodovej rovnosti a jej lepšie pochopenie

Politický záväzok v oblasti rodovej rovnosti sa za posledných niekoľko rokov posilnil na úrovni EÚ i na úrovni členských štátov. Je však potrebné tento záväzok premietnuť do konania a pokroku smerom k rodovej rovnosti vo všetkých členských štátoch. To si od všetkých zúčastnených strán vyžaduje znalosti a pochopenie faktorov vedúcich k rodovej nerovnosti a mechanizmy a nástroje na ich obmedzenie. Sú nevyhnutné primerané zdroje a štruktúry a je potrebné zlepšiť kapacity na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti. Intenzívnejšia a lepšia komunikácia by mala viesť k informovanosti, zviditeľneniu a pochopeniu rodových otázok na všetkých úrovniach spoločnosti.

- Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je potrebné posilniť intenzívnejšou odbornou prípravou a budovaním kapacít tých, ktorí sa podieľajú na tvorbe politík, so zameraním na účinnejšie využívanie tohto nástroja na začlenenie rodového hľadiska do všetkých politík a opatrení.

¹⁸

Napríklad Mc Kinsey Women Matter Report (2007); Vinnicombe, Susan a Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

- Tvorba rodovej štatistiky a ukazovateľov založených na existujúcich údajoch vrátane začlenenia rodového hľadiska do politickej analýzy a monitorovania podporí takéto budovanie kapacít.
- Lepšie znalosti a pochopenie rodových otázok na všetkých úrovniach spoločnosti, a to aj prostredníctvom komunikačných činností, zvýši informovanosť zúčastnených strán ako aj širokej verejnosti.

4. ZÁVERY

Táto správa zachytáva hlavný pokrok, ktorý sa v oblasti rovnosti žien a mužov dosiahol v roku 2008, a predstavuje budúce výzvy. V tejto súvislosti je potrebné klásť dôraz na:

- význam posilňovania pozitívnych výsledkov v oblasti politického záväzku týkajúceho sa rodovej rovnosti a zaručenia základných zásad a práv všetkých občanov správnou implementáciou právnych predpisov EÚ vrátane smernice 2002/73/ES o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní, smernice 2004/113/ES o rovnakom zaobchádzaní v prístupe k tovarom a službám a smernice 2006/54/ES, ktorou sa prepracúva sedem smerníc o rovnakom zaobchádzaní¹⁹;
- dva návrhy, ktorými sa mení a dopĺňa smernica 92/85/EHS o ochrane materstva a smernica 86/613/EHS týkajúca sa samostatne zárobkovo činných osôb a „vypomáhajúcich manželov/manžieliek“ v rodinných podnikoch;
- rokovania iniciované sociálnymi partnermi s cieľom uzatvoriť dohodu o ďalších druhoch dovolenky z rodinných dôvodov;
- pokračovanie v úsilí pri naplňovaní barcelonských cieľov týkajúcich sa zriaďovania zariadení starostlivosti o deti a rozvoja ďalších služieb uľahčujúcich dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov;
- podporu aktívneho presadzovania vyváženého zastúpenia žien a mužov vo voľbách do Európskeho parlamentu v roku 2009 a vymenúvania žien do vrcholových politických pozícií v inštitúciách Európskej únie.

Vzhľadom na možný prínos rodovej rovnosti k rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti Komisia vyzýva Európsku radu, aby podnietila členské štáty k reakcii na výzvy uvedené v tejto správe tým, že posilnia svoj záväzok zahŕňať v spolupráci so sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou rodové hľadisko do všetkých oblastí politiky.

¹⁹

Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).