

SK

SK

SK



EURÓPSKA KOMISIA

Brusel, 21.9.2010

KOM(2010) 491 v konečnom znení

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

**Stratégia rovnosti žien a mužov
2010-2015**

SEK(2010) 1079

SEK(2010) 1080

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

**Stratégia rovnosti žien a mužov
2010-2015**

OBSAH

Úvod	3
1. Rovnaká ekonomická nezávislosť	4
2. Rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty	6
3. Rovnosť pri prijímaní rozhodnutí	7
4. Dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti	8
5. Rodová rovnosť pri externých opatreniach	9
6. Horizontálne otázky	10

Úvod

Úspechy Európskej únie v oblasti rovnosti žien a mužov prispeli k pozitívnym zmenám v živote mnohých európskych občanov a tvoria základ, na ktorom teraz musíme budovať spoločnosť, v ktorej majú ženy a muži skutočne rovnocenné postavenie.

V roku 1975 bola pri obhajobe Gabrielle Defrenne, letušky belgickej národnej spoločnosti, úspešne uplatnená zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu a práva, ktoré z prípadu Defrenne vyplývajú, patria k nespochybniteľnému dedičstvu pre ženy v Európskej únii. Uvedený prípad totiž viedol k prijatiu prvých európskych smerníc týkajúcich sa rodovej rovnosti.

Medzi nedávne povzbudivé trendy patrí vyšší počet žien na trhu práce a pokrok, ktorý ženy dosiahli pri získavaní lepšieho vzdelania a odbornej prípravy. Rozdiely v postavení žien a mužov však v mnohých oblastiach pretrvávajú. Na trhu práce sú ženy stále nadmerne zastúpené v odvetviach s nižším zárobkom a zároveň sú nedostatočne zastúpené na rozhodovacích pozíciách. Kvôli starostlivosti o deti je zamestnanosť žien stále nízka a v domácnosti ženy aj naďalej odpracujú viac neplatených hodín než muži.

Nerovnosť medzi ženami a mužmi je porušením základných práv. Má navyše výrazne negatívny vplyv na hospodárstvo a jej výsledkom je nedostatočné využívanie talentu. Z väčšej rovnosti žien a mužov na druhej strane vyplývajú hospodárske a ekonomické výhody¹. Aby sme dosiahli ciele stratégie Európa 2020², konkrétne inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast, je potrebné rozsiahlejšie a účinnejšie využiť potenciál a talent žien.

Rodové rozdelenie úloh naďalej ovplyvňuje zásadné osobné rozhodnutia v oblastiach ako je vzdelávanie, profesionálne smerovanie, pracovné podmienky, rodina a plodnosť. Tieto rozhodnutia majú spätne vplyv na hospodárstvo a spoločnosť. Je preto v záujme všetkých, aby ženy i muži mali v rôznych fázach života skutočne rovnoprávnu možnosť voľby.

Rovnosť je jedna z piatich hodnôt, na ktorých je Únia založená. Únia má povinnosť usilovať o rovnosť žien a mužov v rámci všetkých svojich činností³. Táto rovnosť je stanovená v Charte základných práv⁴, ktorou sa zároveň zakazuje diskriminácia na základe pohlavia.

Pri príležitosti 15. výročia prijatia deklarácie a akčnej platformy na svetovej konferencii OSN o ženách v Pekingu a 30. výročia Dohovoru OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien Komisia prijala v marci 2010 Chartu žien⁵, v

¹ Závery Rady o rovnosti žien a mužov: posilňovanie rastu a zamestnanosti, 2980. zasadnutie Rady EPSCO, ktoré sa uskutočnilo 30.11. 2009.

² KOM (2010) 2020.

³ Články 2 a 3 ZEÚ, článok 8 ZFEÚ.

⁴ Ú. v. EÚ C 303, 14.12.2007, s. 1, článok 23.

⁵ KOM (2010) 78.

ktorej obnovila svoj záväzok usilovať sa o rovnosť žien a mužov a posilňovať rodové hľadisko vo všetkých svojich politikách.

Táto stratégia uvádza v nadväznosti na Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 - 2010 a Európsky pakt pre rodovú rovnosť⁶ opatrenia, ktoré spadajú do piatich prioritných oblastí definovaných v Charte žien a do ďalšej oblasti, ktorá sa venuje prierezovým otázkam. V prípade každej prioritnej oblasti sú popísané kľúčové opatrenia, ktorými by sa mali podporiť zmeny a dosiahnuť pokrok, pričom podrobnejšie návrhy sú uvedené v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie. Navrhované opatrenia sa riadia dvojakým prístupom pozostávajúcim zo začleňovania hľadiska rodovej rovnosti do všetkých oblastí politiky a z konkrétnych opatrení. Táto stratégia predstavuje pracovný program Európskej komisie v oblasti rodovej rovnosti a okrem toho si kladie za cieľ podporovať vývoj na úrovni jednotlivých štátov a poskytnúť základ pre spoluprácu s ďalšími európskymi orgánmi a zúčastnenými stranami.

1. ROVNAKÁ EKONOMICKÁ NEZÁVISLOSŤ

Ekonomická nezávislosť je nevyhnutnou podmienkou toho, aby ženy i muži mali kontrolu nad svojimi životmi a mali možnosť skutočného rozhodovania. Hlavným spôsobom ako to dosiahnuť je zarobiť si na živobytie. Počas posledných desiatich rokov došlo v účasti žien na trhu práce k pokroku, ich zamestnanosť stúpila na 62,5 %⁷. Z nových pracovných miest vytvorených v EÚ v rokoch 2000–2009 získali ženy 9,8 z 12,5 miliónov. Táto zvýšená účasť prispela k hospodárskemu rastu v EÚ.

Väčší počet žien na trhu práce pomáha vyrovnávať účinky klesajúceho počtu obyvateľov v produktívnom veku, čím sa znižuje tlak na verejné financie a systémy sociálnej ochrany, rozširuje sa základňa ľudského kapitálu a rastie konkurencieschopnosť. Opatrenia na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom môžu mať pozitívny vplyv na plodnosť. Na dosiahnutie cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je 75 % zamestnanosť žien a mužov, treba venovať osobitnú pozornosť účasti starších žien, osamelých matiek, žien s postihnutím, migrujúcich žien a žien z etnických menšín na trhu práce. Miera zamestnanosti týchto skupín je stále pomerne nízka a pretrvávajúce rodové rozdiely treba zmenšiť po kvantitatívnej aj kvalitatívnej stránke⁸.

Rodičovstvo má na účasť žien a mužov na trhu práce v dnešnej EÚ i naďalej veľmi rozdielny vplyv, keďže ženy stále nesú za fungovanie rodiny neúmerne veľký podiel zodpovednosti. Mnoho žien je naďalej presvedčených, že si musia zvoliť medzi kariérou a deťmi. Zo súčasných demografických trendov tiež vyplýva, že ženy a muži sa musia počas časovo neobmedzeného obdobia čoraz častejšie starať o iné závislé osoby než sú ich deti. Členské štáty, ktoré zaviedli opatrenia na zosúladenie pracovného a súkromného života, vykazujú vysokú zamestnanosť mužov i žien a relatívne udržateľnú pôrodnosť. Pokiaľ ide o zlepšenie celkového rámca pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, EÚ v nedávnom období

⁶ Závery Európskej rady z marca 2006, 7775/1/06.

⁷ Z 57,3 % na 62,5 % v období rokov 2000 a 2009 (veková skupina 20 - 64).

⁸ Pozri najmä usmernenia pre zamestnanosť 7, dokument Rady 10907/10, 9.6.2010.

dosiahla pokrok⁹. Komisia sa bude v tejto oblasti snažiť o ďalší rozvoj a zameria sa najmä na dostupnosť vysokokvalitnej a cenovo dostupnej starostlivosti.

Podiel žien podnikateliek predstavuje 33 %¹⁰ (30 % v prípade začínajúcich podnikov), čo stále nepredstavuje optimálnu situáciu. Väčšina žien totiž podnikanie stále nepovažuje za relevantnú kariérnu možnosť. Vykonávanie zrevidovanej smernice¹¹ o samostatne zárobkovo činných ženách by malo odstrániť hlavné prekážky podnikania žien¹². Mladé ženy by tiež mali profitovať z rastúceho dôrazu na podnikanie ako jednej zo základných zručností, ktorým by mali deti naučiť školy, ako sa stanovuje vo vlajkovej iniciatíve Mládež v pohybe¹³.

Miera zamestnanosti migrujúcich žien je stále nízka¹⁴, najmä počas prvých troch rokov pobytu v hostiteľskej krajine. Z toho dôvodu je nutné migrujúcim ženám od začiatku poskytovať pomoc a monitorovať účinok takejto pomoci. Je zásadné, aby tieto ženy lepšie poznali svoje práva a aby im bola umožnená ľahšia integrácia a prístup ku vzdelaniu a zdravotnej starostlivosti.

Ženy a muži zažívajú chudobu a sociálne vylúčenie stále pomerne odlišným spôsobom. U žien je riziko chudoby väčšie, najmä v prípade matiek samoživiteliek a starších žien, kde sa pôvodné rozdiely v platoch stanú „rozdielmi v dôchodkoch“. Prekážky zamestnanosti sa tiež odrážajú vo vyššom počte osôb, ktoré nevykonávajú žiadnu činnosť, a vo vyššej dlhodobej nezamestnanosti. Okrem toho sú rodové rozdiely v znevýhodnených skupinách (t.j. migrujúcich pracovníkov, osôb s postihnutím a starších osôb) omnoho väčšie a ženám spôsobujú mnoho problémov. Aby mali ženy pri odchode do dôchodku k dispozícii primerané finančné prostriedky, je potrebné presadzovať politiku aktívneho starnutia a špecifické opatrenia v oblasti dôchodkov¹⁵.

Kľúčové opatrenia

Komisia bude:

- podporovať rodovú rovnosť pri uplatňovaní všetkých aspektov a vlajkových iniciatív stratégie **Európa 2020**, najmä pokiaľ ide o definíciu a vykonávanie príslušných vnútroštátnych opatrení prostredníctvom technickej podpory, ako aj štrukturálnych fondov a ďalších významných programov financovania, ako je 7. rámcový program pre výskum; v súvislosti s usmerneniami pre zamestnanosť a vyhodnotením vnútroštátnych politík zamestnanosti bude pozorne sledovať

⁹ KOM(2008) 635, smernica 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13); smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010).

¹⁰ Zisťovanie pracovných síl, 2008.

¹¹ Pozri poznámku pod čiarou č. 9.

¹² Pozri tiež usmernenia pre zamestnanosť 8.

¹³ KOM(2010) 477.

¹⁴ Závery Rady a zástupcov vlád členských štátov týkajúce sa integrácie ako hnacej sily pre rozvoj a sociálnu súdržnosť, 10307/10, 3.6.2010.

¹⁵ Pozri tiež usmernenia pre zamestnanosť 10.

vnútroštátne opatrenia prijaté s cieľom zlepšiť rodovú rovnosť na trhu práce a podporovať sociálne začleňovanie žien;

- podporovať podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť žien;
- skúmať zostávajúce rozdiely v nárokoch na **dovolenku z rodinných dôvodov**, najmä na otcovskú dovolenku a dovolenku pri starostlivosti o osoby, a možnosti, ako ich odstrániť; podľa článku 154 ZFEÚ prebehnú ohľadom ďalších opatrení konzultácie so sociálnymi partnermi;
- podávať správy o činnosti členských štátov, pokiaľ ide o **zariadenia starostlivosti o deti**;
- podporovať rodovú rovnosť vo všetkých iniciatívach v oblasti **imigrácie a integrácie migrantov**.

2. ROVNAKÁ ODMENA ZA ROVNAKÚ PRÁCU A PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY

Zásada rovnakej odmeny pre mužov i ženy za prácu rovnakej hodnoty je zakotvená v zmluvách EÚ. Aj napriek tomu predstavuje rozdiel v odmeňovaní žien a mužov (priemerný rozdiel medzi hrubou hodinovou mzdou mužov a žien v celom hospodárstve) v EÚ 17,8 %. V Estónsku je to 30,9 %, v Českej republike 26,2 %, v Rakúsku 25,5 % a v Nemecku 23,2 %, oproti 4,9 % v Taliansku, 8,5 % v Slovinsku a 9 % v Belgicku a v Rumunsku¹⁶. Je zrejmé, že táto situácia nie je v súlade s duchom zmlúv EÚ a je potrebné ju zmeniť.

Hlavné príčiny rozdielu v odmeňovaní mužov a žien presahujú rámec problematiky rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Existuje rozdiel medzi dosiahnutým vzdelaním žien a ich profesijným vývojom. Je preto potrebné venovať osobitnú pozornosť prechodu od vzdelávania na trh práce. Príčiny rozdielu v odmeňovaní žien a mužov sa odvíjajú aj od segregácie na trhu práce, keďže ženy a muži majú naďalej tendenciu pracovať v rôznych odvetviach/zamestnaniach. Na jednej strane sú ženy i muži často nadmerne zastúpení v určitých odvetviach, pričom „ženské“ zamestnania (najmä v zdravotníctve, vzdelávaní a vo verejnej správe) sú všeobecne horšie ohodnotené ako typicky mužské profesie. Na druhej strane sú v rámci jedného odvetvia alebo spoločnosti profesie vykonávané ženami často menej ohodnotené a horšie platené.

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov odráža aj ďalšie nerovnosti na trhu práce, ktoré majú vplyv najmä na ženy. Ide predovšetkým o neúmerne veľký podiel žien na rodinných povinnostiach a ťažkosti so zladením pracovného a súkromného života. Mnoho žien pracuje na čiastočný pracovný úväzok alebo má atypickú pracovnú zmluvu. Hoci majú vďaka tomu možnosť zostať na trhu práce a zároveň sa starať o rodinu, môže to mať negatívny vplyv na ich plat, profesionálny rozvoj, kariérny postup a dôchodok¹⁷.

Kľúčové opatrenia

¹⁶ Údaje sú z roku 2008, okrem Estónska (2007).

¹⁷ Pozri tiež usmernenia pre zamestnanosť 7.

Komisia bude:

- spolu s európskymi sociálnymi partnermi a pri rešpektovaní nezávislosti sociálneho dialógu skúmať možné spôsoby ako zlepšiť **transparentnosť odmeňovania**, ako aj vplyv, ktorý majú dohody ako je **práca na čiastočný úväzok** a zmluvy **na dobu určitú**, na rovnaké odmeňovanie;
- podporovať **iniciatívy za rovnaké odmeňovanie na pracovisku**, ako sú certifikáty rovnosti, „charty“ a ocenenia, ako aj vývoj nástrojov pre zamestnávateľov na nápravu neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní žien a mužov;
- každý rok usporadúvať **Európsky deň rovnosti odmeňovania**, cieľom ktorého bude upozorniť na to, o koľko viac času musia ženy pracovať, aby zarobili rovnakú mzdu ako muži;
- podporovať ženy pri výbere **netradičných profesií**, napríklad v tzv. zelených a inovatívnych odvetviach.

3. ROVNOSŤ PRI PRIJÍMANÍ ROZHODNUTÍ

Vo väčšine členských štátov sú ženy aj naďalej nedostatočne zastúpené pri rozhodovacích postupoch a na vedúcich pozíciách, najmä na najvyššej úrovni, a to napriek tomu, že v EÚ predstavujú takmer polovicu pracovných síl a viac ako polovicu čerstvých absolventov univerzít.

Aj napriek dosiahnutému pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov pri rozhodovaní v politike zostáva ešte mnoho práce: z poslancov národných parlamentov a ministrov národných vlád tvoria ženy v priemere jednu štvrtinu¹⁸.

Na rozhodovacích pozíciách v súkromnom sektore je podiel žien nižší ako podiel mužov na všetkých úrovniach riadenia a rozhodovania. Ženy predstavujú iba desatinu členov správnych rád najväčších verejne kótovaných spoločností v EÚ a 3 % predsedov predstavenstva. Z uskutočnených výskumov však vyplýva, že rodová rôznorodosť sa vypláca a že existuje pozitívna korelácia medzi ženami na vedúcich pozíciách a výsledkami podnikov.

Napriek cieľu, ktorý EÚ stanovila v roku 2005, a síce aby 25 % vedúcich pozícií v odvetví verejného výskumu bolo obsadených ženami, je táto situácia pomerne vzdialená, pretože iba 19 % riadnych profesorov na univerzitách tvoria ženy¹⁹. Pretrvávajúca rodová nerovnováha vo vede a výskume je stále hlavnou prekážkou pri plnení európskeho cieľa zvýšenia konkurencieschopnosti a maximalizácie inovačného potenciálu.

Komisia bude uplatňovať rovnaké normy, aké odporúča ostatným, a vyvinie potrebné úsilie, aby zlepšila svoju internú rodovú nerovnováhu, najmä na rozhodovacích pozíciách.

¹⁸

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>

¹⁹

Akademickí zamestnanci stupňa A (profesori) (She Figures 2009)".

Kľúčové opatrenia

Komisia bude:

- zvažovať ciele iniciatívy na zlepšenie **rodovej rovnováhy na rozhodovacích pozíciách**;
- monitorovať cieľ **25 %-ného zastúpenia žien na najvyšších rozhodovacích pozíciách vo výskume**;
- **monitorovať pokrok pri plnení cieľa 40 %-ného zastúpenia príslušníkov jedného pohlavia v každej odbornej skupine a vo výboroch zriadených Komisiou²⁰**;
- podporovať úsilie o väčšiu účasť žien na **voľbách do Európskeho parlamentu**, aj ako kandidátiek.

4. DÔSTOJNOSŤ, NEDOTKNUTEĽNOSŤ OSÔB A KONIEC NÁSILIA ZALOŽENÉHO NA RODOVEJ PRÍSLUŠNOSTI

Ženy sú vystavené mnohým formám násilia iba preto, že sú ženy. Patrí sem domáce násilie, sexuálne obťažovanie, znásilnenie, sexuálne násilie počas konfliktov a škodlivé zvyklosti a tradičné praktiky ako je mrzačenie ženských pohlavných orgánov, nútené manželské zväzky a trestné činy v mene cti. Odhaduje sa, že 20 až 25 % žien v Európe aspoň raz za život zažilo fyzické násilie²¹ a podľa ďalších odhadov tu žije až pol milióna žien, ktoré boli vystavené mrzačeniu pohlavných orgánov²².

V tejto súvislosti kladie Akčný plán na vykonávanie Štokholmského programu²³ dôraz na ochranu obetí trestných činov vrátane žien, ktoré sa stali obeťami násilia alebo mrzačenia pohlavných orgánov, a predkladá ucelenú stratégiu EÚ pre boj s násilím založeným na rodovej príslušnosti. Okrem toho sa v Charte žien predpokladá, v rámci príslušných právomocí, zavedenie uceleného a účinného rámca opatrení na boj proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti a ďalšie opatrenia, napríklad v oblasti trestného práva, cieľom ktorých je úplná eradikácia mrzačenia ženských pohlavných orgánov v celej Európe.

Rozdiely založené na rodovej príslušnosti existujú aj v zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, ako aj vo vplyvoch na zdravie. Ženy a muži čelia zdravotným rizikám špecifickým pre svoje pohlavie, ktorými by sa lekársky výskum a zdravotnícke služby mali adekvátne zaoberať. Sociálne a zdravotnícke služby by sa mali naďalej lepšie prispôbovať potrebám, ktoré sú špecifické pre ženy alebo mužov.

²⁰ Rozhodnutie Komisie 2000/407/ES z 19. júna 2000.

²¹ Rada Európy, Combating violence against women: Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states, 2006 (Boj proti násiliu na ženách: štúdia o súčasnom stave opatrení a krokov, ktoré podnikli členské štáty Rady Európy).

²² Rezolúcia EP z 24.3.2009 o boji proti mrzačeniu ženských pohlavných orgánov, ktoré sa uskutočňuje v EÚ.

²³ KOM (2010) 171.

Otázky súvisiace s rodovou rovnosťou majú tiež veľký význam v oblasti azylovej politiky. Návrhy Komisie z rokov 2008 a 2009, ktorými sa menia súčasné nástroje EÚ týkajúce sa azylu, sa okrem iného zaoberajú kľúčovými oblasťami, kde je treba posilniť prvky súvisiace s rodovou príslušnosťou.

Kľúčové opatrenia

Komisia:

- prijme stratégiu EÚ boja proti násiliu na ženách, ktorej cieľom bude okrem iného odstránenie mrzačenia ženských pohlavných orgánov, a to použitím všetkých vhodných nástrojov vrátane trestného práva v rámci právomocí EÚ, za podpory celoeurópskej informačnej kampane o násilí páchanom na ženách;
- zabezpečí, aby právne predpisy EÚ týkajúce sa azylovej politiky zohľadňovali otázky rodovej rovnosti; v rámci Európskeho úradu na podporu azylantov a prostredníctvom financovania Európskeho fondu pre utečencov bude podporovať odbornú prípravu a osvedčené postupy zamerané na rodovú tematiku;
- v nadväznosti na Správu o zdraví žien z roku 2010 vypracuje Správu o zdraví mužov.

5. RODOVÁ ROVNOSŤ PRI EXTERNÝCH OPATRENIACH

Stratégia EÚ na podporu rodovej rovnosti v EÚ úzko súvisí s činnosťou, ktorú Únia vykonáva v tretích krajinách. Prostredníctvom príslušných opatrení v rámci svojej vonkajšej činnosti môže mať EÚ značný vplyv na podporu rodovej rovnosti a lepšieho postavenia žien na celom svete.

Kandidátske krajiny musia plne prijať základné princípy rovnosti žien a mužov. Monitorovanie transpozície, implementácie a presadzovania právnych predpisov EÚ v tejto oblasti je aj naďalej prioritou procesu rozširovania, ktorý EÚ finančne podporuje.

V súvislosti s európskou susedskou politikou (ESP) EÚ podporuje úsilie partnerských krajín v oblasti podpory rodovej rovnosti. Akčné plány ESP stanovujú spoločne dohodnutý program prioritných reforiem a obsahujú záväzky partnerských krajín k dialógu o súvisiacich otázkach a na uskutočnenie politických a legislatívnych reforiem.

EÚ je naďalej odhodlaná rýchlejšie plniť **rozvojové ciele milénia** a pomôcť pri dosahovaní noriem stanovených v Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie voči ženám a tiež cieľov Pekinskej akčnej platformy a Káhirského akčného programu, ako sa uvádza v akčnom pláne EÚ o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien v rozvojovej spolupráci (2010-2015)²⁴. Usmernenia EÚ o **násilí** na ženách a dievčatách a boji proti všetkým formám ich diskriminácie poskytujú návod na politický dialóg a uvádzajú, ako v prípade potreby postupovať v jednotlivých

²⁴

Príloha k Záverom Rady o rozvojových cieľoch milénia pre plenárne zasadnutie OSN v New Yorku a Beyond.

prípadoch porušenia práv žien. EÚ bude aj naďalej používať svoje **rozvojové politiky** na podporu rodovej rovnosti a posilnenia postavenia žien²⁵.

EÚ bude tiež aktívne spolupracovať s **medzinárodnými organizáciami**, ktoré sa rodovou rovnosťou zaoberajú, ako je ILO, OECD, OSN a Africká únia s cieľom vytvárať súčinnosť pri zlepšovaní postavenia žien. Bude tiež spolupracovať s **novým orgánom OSN pre rodovú rovnosť**, UN WOMEN. Okrem toho bude podporovať zapojenie občianskej spoločnosti, budovanie kapacít, obhajobu rovnosti žien a mužov a posilnenie postavenia žien.

EÚ je tiež odhodlaná chrániť ženy v čase **konfliktov** a po nich a dbať na plnú účasť žien pri **predchádzaní konfliktom, budovaní mieru** a procesov obnovy. EÚ tiež aktívne uplatňuje komplexný prístup k rezolúciám Bezpečnostnej rady OSN 1325 a 1820 o ženách, mieri a bezpečnosti. Rodové aspekty sa budú tiež viac zohľadňovať pri **humanitárnej pomoci**²⁶.

EÚ začleňuje otázku rodovej rovnosti aj do svojej obchodnej politiky ako súčasť širšieho rámca udržateľného rozvoja a podporuje účinné uplatňovanie základných pracovných noriem ILO a jej agendu dôstojnej práce, a to aj v súvislosti s nediskrimináciou vo svojich preferenčných obchodných dohodách. Otázka rodovej rovnosti je tiež predmetom hodnotení vplyvu na trvalú udržateľnosť, ktoré sú pripravované ako usmernenie vyjednávateľom v rámci obchodných rokovaní.

Kľúčové opatrenia

Komisia bude:

- monitorovať a podporovať dodržiavanie kodaňských kritérií pre vstup do EÚ v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi a bude pomáhať krajinám západného Balkánu a Turecku s transpozíciou a presadzovaním príslušných právnych predpisov;
- implementovať Akčný plán EÚ o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien v rámci rozvojovej spolupráce (2010 – 2015);
- naďalej stimulovať partnerské krajiny ESP pri podpore rodovej rovnosti prostredníctvom systematického politického dialógu, výmeny skúseností a hľadaním možností pre pomoc v rámci nástroja európskeho susedstva a partnerstva;
- viac zohľadňovať rodové hľadisko v rámci humanitárnej pomoci EÚ.

6. HORIZONTÁLNE OTÁZKY

6.1. Rodové úlohy

²⁵ Pozri predchádzajúci odkaz.

²⁶ Najmä v kontexte vykonávania Európskeho konsenzu o humanitárnej pomoci, Ú. v. EÚ C 25, 30.1.2008, s. 1.

Striktné rodové úlohy môžu obmedzovať možnosť voľby jednotlivcov a brzdiť potenciál žien i mužov. Preto podpora **nediskriminujúcich rodových úloh** vo všetkých oblastiach života, ako je vzdelanie, výber profesie, zamestnanie a šport, predstavuje zásadný príspevok k rodovej rovnosti. Na dosiahnutie rodovej rovnosti je potrebné získať aktívnu účasť, podporu a zapojenie **mužov**. Príslušné opatrenia by sa tiež mali zaoberať rodovou nerovnováhou v určitých oblastiach, ktorá postihuje chlapcov/mužov, kam patrí miera gramotnosti, predčasné ukončenie školskej dochádzky a ochrana zdravia pri práci.

6.2. Legislatíva

V EÚ už dlhú dobu existuje celý rad **zákonov proti diskriminácii na základe rodovej príslušnosti**, ktoré sa týkajú zamestnanosti, ako aj ďalších oblastí každodenného života. Tieto právne predpisy boli v poslednej dobe výrazne zjednodušené a zmodernizované tak, aby boli prístupnejšie a zodpovedali spoločenským zmenám. Dôležité míľniky v týchto zmenách predstavuje prepracovaná smernica z roku 2006²⁷ a smernice z roku 2010 o nároku na rodičovskú dovolenku²⁸ a o samostatne zárobkovo činných pracovníkoch²⁹.

Aby bol právny rámec účinný a spĺňal svoj účel, je potrebné ho **monitorovať, presadzovať, pravidelne vyhodnocovať a aktualizovať**, ako aj neustále viesť dialóg s podnikmi, sociálnymi partnermi, subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcami občianskej spoločnosti. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie na vnútroštátnej úrovni, ktoré pomáhajú obetiam, pracujúce na podpore práv alebo v oblasti výskumu, majú pri uplatňovaní práv v praxi zásadnú úlohu. Veľký význam pri obhajobe obetí majú takisto práva rôznych združení a odborových zväzov.

V tejto súvislosti Komisia začala komplexnú štúdiu o fungovaní orgánov pre rovnaké zaobchádzanie v 27 členských štátoch a ďalej všeobecnejšiu štúdiu o prístupe k spravodlivosti v tejto oblasti. Ďalej sa do plánovanej vykonávacej správy o smernici 2004/113/ES včlení analýza fóra o diskriminácii na základe pohlavia, ktorá sa zaoberá prístupom k poisteniu a súvisiacim finančným službám uvedeným v smernici 2004/113/ES. Okrem toho budú súčasťou správy aj výsledky dvoch hĺbkových štúdií o poisťovacích praktikách a o potenciálnej diskriminácii na základe pohlavia vo vzdelávaní.

Závažné dôsledky vyplývajúce z **diskriminácie na základe dvoch alebo viacerých dôvodov**, napríklad na základe veku a pohlavia v prípade starších žien hľadajúcich zamestnanie, je potrebné riešiť v rámci vykonávania príslušných právnych predpisov a právnych aktov, ktoré poskytujú ochranu pred diskrimináciou na základe ďalších dôvodov uvedených v článku 19 ZFEÚ. Komisia sa tiež zaoberá špecifickými otázkami súvisiacimi s diskrimináciou na základe pohlavia v spojitosti s pohlavnou identitou.

6.3. Správa a nástroje pre rodovú rovnosť

²⁷

2006/54/ES.

²⁸

2010/18/ES.

²⁹

Pozri poznámku pod čiarou č. 9.

Na zabezpečenie pokroku bude mať zásadný význam posilnenie spolupráce s rôznymi orgánmi a zainteresovanými stranami, ktoré aktívne pôsobia v oblasti rodovej rovnosti (vlády členských štátov, Európsky parlament, organizácie sociálnych partnerov, občianska spoločnosť, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, medzinárodné organizácie, agentúry EÚ).

Na základe svojej výročnej správy o rovnosti žien a mužov, ktorá sa každý rok zameriava na určitú tému a uvádza osvedčené postupy členských štátov, bude Komisia každoročne iniciovať dialóg na vysokej úrovni o rodovej rovnosti, ktorého sa zúčastní Európsky parlament, predsedníctvo Rady a kľúčové zainteresované strany, ako európski sociálni partneri a občianska spoločnosť, s cieľom určiť pokrok, ktorý sa dosiahol pri plnení tejto stratégie.

Úzka spolupráca s vládami členských štátov bude pokračovať prostredníctvom skupiny na vysokej úrovni pre uplatňovanie zásad rodovej rovnosti. Poradný výbor, ktorý pozostáva zo zástupcov členských štátov, organizácií európskych sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti, bude Komisii aj naďalej poskytovať poradenstvo v oblasti politických a legislatívnych iniciatív. Komisia zintenzívni výmenu osvedčených postupov medzi členskými štátmi vo všetkých oblastiach, ktorých sa táto stratégia týka.

Komisia bude pokračovať v úzkej spolupráci s európskymi sociálnymi partnermi a organizáciami zastupujúcimi občiansku spoločnosť

Začlenenie hľadiska rodovej rovnosti bude neoddeliteľnou súčasťou vytvárania politiky Komisie prostredníctvom posudzovania vplyvu a hodnotiacich postupov. Komisia rozšíri vedomostnú základňu o otázke rodovej rovnosti. Očakáva sa, že veľký význam bude mať vznik Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť. V rámci svojho pracovného programu bude inštitút pomáhať Komisii a členským štátom podávať správy o ukazovateľoch na úrovni EÚ stanovených v Pekinskej akčnej platforme pre obzvlášť dôležité oblasti a v potrebných otázkach (napr. ženy a životné prostredie) ďalšie ukazovatele vyvíjať.

Komisia bude pokračovať v zlepšovaní informovanosti a bude informovať o výhodách opatrení zameraných na rodovú rovnosť. Napríklad skvalitní svoje internetové stránky týkajúce sa rodovej rovnosti a uverejní na nich odkazy a aktuálne informácie o pokroku.

V prvej polovici roka 2011 bude predstavený budúci viacročný finančný rámec EÚ. Ten poskytne podporu na vykonávanie činností stanovených v tejto stratégii po roku 2013. Okrem toho sa zabezpečí lepšie začlenenie otázok rodovej rovnosti do plnenia existujúcich programov (2007-2013) a podávanie správ o nich, ako aj pevný základ pre začlenenie rodového hľadiska do návrhu programov budúcej generácie tak, aby boli založené na kvalitnom posúdení situácie žien a mužov.

Kľúčové opatrenia

Komisia:

- sa bude zaoberať **úlohou mužov** pri hľadaní rodovej rovnosti; bude podporovať osvedčené postupy týkajúce sa rodových úloh v oblasti mládeže, vzdelávania, kultúry a športu,

- bude monitorovať správne vykonávanie **právnych predpisov EÚ o rovnakom zaobchádzaní** s osobitným dôrazom na smernice 2004/113/ES a 2006/54/ES; bude monitorovať v akom rozsahu sa hľadisko pohlavia bralo do úvahy pri uplatňovaní smerníc o nediskriminácii;
- bude podporovať úplnú implementáciu **Pekinskej akčnej platformy** vrátane vývoja a aktualizácie príslušných ukazovateľov, za podpory **Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť**;
- pred každoročným **dialógom** na vysokej úrovni **o rodovej rovnosti** medzi Parlamentom, Komisiou, členskými štátmi a kľúčovými zainteresovanými stranami predloží **výročnú správu** o pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov, ktorá sa bude zameriavať najmä na témy, ktoré sú súčasťou tejto stratégie.
-