

Parlament České republiky
POSLANECKÁ SNĚMOVNA
2008
5. volební období

260.

USNESENÍ

výboru pro evropské záležitosti
z 35. schůze konané dne 22. května 2008

ke Zprávě Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Rovnost žen a mužů – 2008 /kód dokumentu 5710/08, KOM(2008) 10 v konečném znění/

Výbor pro evropské záležitosti po vyslechnutí informace náměstka ministryně vlády pro oblast lidských práv a národnostních menšin MUDr. Zdeňka Kalvacha, po vyslechnutí zpravodajské zprávy posl. Soni Markové a po rozpravě

s c h v a l u j e stanovisko, které je přílohou tohoto usnesení.

Jozef Kochan v. r.
ověřovatel výboru

Soňa Marková v. r.
zpravodajka výboru

Jan Bauer v. r.
místopředseda výboru

DOKUMENT 5710/08

**Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů –
Rovnost žen a mužů - 2008**

KOM(2008) 10 v konečném znění, kód Rady 5710/08

- **Právní základ:**
Dokument informační povahy.
- **Datum zaslání Radě EU:**
23. 1. 2008
- **Datum zaslání Poslanecké sněmovně prostřednictvím VEZ:**
28. 1. 2008
- **Datum projednání ve VEZ:**
21. 2. 2008 (1. kolo)
- **Procedura:**
Dokument nepodléhá hlasování v Radě.
- **Předběžné stanovisko vlády (dle § 109a odst. 1 jednacího řádu PS):**
Datované dnem 11. března 2008, doručené do výboru pro evropské záležitosti dne 27. března 2008 prostřednictvím systému ISAP.
- **Hodnocení z hlediska principu subsidiarity:**
Sdělení není v rozporu s principem subsidiarity.
- **Odůvodnění a předmět:**
I při příležitosti 8. března, kdy se již od roku 1977 slaví Mezinárodní den žen, který byl vyhlášen Organizací spojených národů s cílem každoročního připomenutí bojů žen za rovnoprávnost a rovnocenné postavení ve společnosti, vydala Komise svou každoroční zprávu Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Rovnosti žen a mužů.
Projednávaný dokument je v pořadí již pátou zprávou o dosaženém pokroku při podporování rovnosti žen a mužů a zásadách pro začleňování otázky rovnosti žen a mužů do jednotlivých politik, kterou na základě výzvy Evropské rady z jara 2003 vypracovala Komise. Předložená zpráva monitoruje situaci v oblasti podpory rovnosti žen a mužů v roce 2007 a je určena Radě EU, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů.

Obecně tato zpráva definuje hlavní směry vývoje v oblasti politik a legislativy, nerovnosti mezi ženami a muži a ukládá do budoucna i strategické úkoly a zakotvuje obecné zásady pro podporování rovnosti žen a mužů a zásady pro začleňování otázky rovnosti žen a mužů do jednotlivých politik.

Tato pátá výroční zpráva o rovnosti žen a mužů také poprvé zahrnuje rozšířenou Evropu 27 členských států. Větší rozmanitost Evropské unie se vzhledem k politice rovnosti promítá především tím, že před ní klade nové výzvy. Rozšíření o nové státy však svědčí o jejich zapojení se do hierarchie základních hodnot Evropské unie a jejich angažovanosti v plnění jejich základních úkolů, což zahrnuje i provádění rovnosti žen a mužů.

Celá zpráva se kromě úvodu a závěrů dělí do kapitol věnujících se hlavním směrům vývoje s podkapitolami nerovnost mezi ženami a muži a vývoj v oblasti politické a právní, další kapitolou jsou výzvy a strategické směry věnující se kvalitním pracovním místům pro podporu stejné hospodářské nezávislosti, kvalitním službám na podporu sladění profesního a soukromého života, boji proti stereotypům, podpoře individuálním volbám a institucionálním mechanismům na podporu politických závazků a provádění právních předpisů.

Většina z aktivit EU v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů navazovala na opatření oznámená v roce 2006 v Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů¹, který přijala Evropská komise, a také v Evropském paktu pro rovnost žen a mužů², který přijala Evropská rada.

- **Obsah a dopad:**

V úvodu zprávy je sice naznačeno, že dochází ke kvantitativnímu i kvalitativnímu zlepšení zaměstnanosti³, ale řada aspektů kvality práce žen zůstává problematických. Především je to fakt, že ukazatele odměňování, segregace trhu práce a přítomnosti žen na

¹KOM(2006) 92 v konečném znění - Tento plán nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na další čtyři roky: stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže, sladění soukromého a profesního života, stejné zastoupení v rozhodovacích procesech, odstraňování forem násilí založeného na pohlaví, odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví, podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

²Závěry předsednictví, 7775/1/06/ REV 1. - Jedná se o tak obecný dokument, že se prolíná celou oblastí rovnosti žen a mužů – jeho zajímavostí je, že mezi státy, které dne 9. února 2006 oslovily představitele ostatních členských států, aby se k němu připojily, byla i ČR – dále Švédsko, Francie, Španělsko, Finsko a Dánsko. Tento pakt byl pak jednomyslně přijat na jednání Jarního summitu Evropské rady ve dnech 23. a 24. března 2006. Pakt pro rovnost žen a mužů deklaruje především politickou vůli vrcholných představitelů členských států Evropské unie zajistit:

- rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli mužů a žen v zaměstnání,
- zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života mužů a žen,
- posílení používání hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech (gender mainstreaming).

³ V letech 2000 až 2006 vzrostla zaměstnanost v EU – 27 o téměř 12 milionů osob, z nichž více než 7,5 milionu tvoří ženy. Míra zaměstnanosti žen každý rok rostla, až v roce 2006 dosáhla 57,2 %, což je o 3,5 procentního bodu více než v roce 2000. Mezi pracovníky staršími 55 let se zvyšování míry zaměstnanosti žen rovněž vyvíjelo rychlejším tempem než u mužů a dosáhlo 34,8 %, což je o 7,4 procentního bodu více než v roce 2000. Míra nezaměstnanosti žen dosáhla souběžně nejnižší úrovně za posledních deset let, a to 9 %.

vedoucích postech nevykazují více let žádný významný pokrok.⁴ Úspěchy v této oblasti jsou tedy zatím spíše v oblasti kvantitativní než kvalitativní.

Problematickou zůstává také oblast sladění profesního a soukromého života⁵, v organizaci práce, v níž se plně nevyužívají dovednosti, nebo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

I oblast sociální má v sobě několik neuralgických bodů z pohledu genderové rovnoprávnosti, které se promítají do trhu práce. Především je to dlouhodobá nezaměstnanost⁶ a délka profesionálních kariér, která může mít vliv na zhoršené sociální postavení starších žen.⁷

Aktivity na úrovni EU se v této oblasti soustředí především na sladění profesního, soukromého a rodinného života, což je pro Komisi ústředním prvkem rovnosti žen a mužů a prioritní oblastí její činnosti. Komise proto zahájila koncem roku 2006 formální konzultaci se sociálními partnery na evropské úrovni o možném směřování činnosti Společenství v této oblasti. Výsledkem této konzultace byla shoda na potřebě přijmout zejména opatření na podporu mužů, aby se více zapojili do rodinného života a za tímto účelem byla dne 30. května 2007 zahájena druhá fáze konzultace týkající se možných návrhů v této oblasti.⁸

Kromě toho Komise podpořila evropskou alianci pro rodiny, navrženou na jarním zasedání Evropské rady, kterou bude tvořit platforma pro výměnu názorů a poznatků o politikách založených na vstřícném přístupu k rodině a o osvědčených postupech členských států s cílem reagovat na výzvy spojené s demografickými změnami.

Komise ve zprávě dále shrnuje svou aktivitu v oblasti dozoru nad transpozicí a prováděním jednotlivých právních předpisů.

V oblasti vyrovnávání platových rozdílů mezi oběma pohlavími Komise zmiňuje sdělení přijaté dne 18. července 2007 KOM(2007)424 a zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů.

Za budoucí výzvy a strategické směry zpráva považuje především odstraňování rozdílů ve způsobech práce (zejména částečný úvazek, dohody na dobu určitou nebo zaměstnání nižší kvality a méně odměňovaná), přetrvávající horizontální a vertikální segregaci trhu práce a nezmenšující se rozdíl v odměňování.

Jedno z možných řešení vidí Komise ve zvýšeném úsilí, které je třeba věnovat vytváření „více kvalitních pracovních míst“, konceptu flexikurity a přihlížení k odlišnému dopadu politik zaměstnanosti na ženy a muže v průběhu životního cyklu. Za důležité rovněž Komise považuje vývoj institucionálních nástrojů potřebných pro řádnou správu věcí veřejných a efektivní plnění politických závazků.

⁴Rozdíl v odměňování zůstává takto od roku 2003 stále na 15 % a od roku 2000 klesl pouze o 1 procentní bod. Odvětvová a pracovní segregace podle pohlaví neklesá, a dokonce se v některých zemích zvyšuje, což dokazuje i skutečnost, že ženy, které nedávno vstoupily na trh práce, se zaměstnaly v odvětvích a zaměstnáních již silně feminizovaných. Přítomnost žen na vedoucích postech v podnicích stagnuje na 33 % a roste velmi pomalu na politické úrovni, kde pouze 23 % poslanců národních parlamentů a 33 % poslanců Evropského parlamentu jsou ženy.

⁵ Dokazuje to významný pokles míry zaměstnanosti u žen s malými dětmi (–13,6 procentního bodu v průměru), zatímco u mužů se zvyšuje. Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je pouze 62,4 % oproti 91,4 % u mužů, což je rozdíl 29 procentních bodů. Více než tři čtvrtiny pracovníků na částečný úvazek jsou ženy (76,5 %), což představuje jednu ženu ze tří, oproti situaci méně než jeden muž z deseti. Ženy rovněž více vyhledávají dočasné pracovní smlouvy (15,1 %, což je o 1 procentní bod více než u mužů).

⁶ Ta je nadále značně častější u žen (4,5 %) než u mužů (3,5 %).

⁷ Ženám může hrozit chudoba, zejména ve věkové skupině nad 65 let (21 %, což je o 5 procentních bodů více než u mužů).

⁸ Tyto návrhy se týkaly zejména zlepšení podmínek pro mateřskou a rodičovskou dovolenou a zavedení nových druhů dovolené (otcovská dovolená, dovolená při adopci dítěte a dovolená za účelem péče o závislé rodinné příslušníky) a dalších opatření, která nejsou legislativní.

V oblasti kvalitních pracovních míst pro podporu stejné hospodářské nezávislosti jsou za hlavní strategické směry do budoucna označeny pokračování a zintenzivnění úsilí o odstranění rozdílů mezi ženami a muži v zaměstnání v rámci nového cyklu evropské strategie pro růst a zaměstnanost, dále zvýšení podpory sladění profesního a soukromého života⁹, zajištění profesního zdokonalování pracovníků¹⁰, stejně jako zohlednění genderového hlediska v přístupu k otázkám zdraví a dobrým podmínkám v práci a také ke kvalitě pracovního prostředí a zajištění využití veškerého potenciálu, který pro oblast vytváření většího počtu a lepších pracovních míst poskytují strukturální fondy.

Komise před sebe klade také cíle v oblasti zkvalitnění služeb na podporu sladění profesního a soukromého života. Toto zkvalitnění nemá probíhat jen ve formě zlepšení dostupnosti a přístupnosti těchto služeb, zejména hlídání dětí a péče o ostatní závislé osoby, ale i kvalitativních hledisek.

Důležitá je podle zprávy především snaha o zlepšení dostupnosti a přístupnosti služeb hlídání dětí, v souladu s barcelonskými cíli¹¹, a služeb péče o závislé osoby. Ke zvýšení kvality těchto služeb by mělo dojít i podporou stálého vzdělávání a zlepšování kvalifikace jejich poskytovatelů.

Zvláštní pozornost v rámci služeb obecného zájmu, zejména služeb v oblasti dopravy, správy nebo služeb zaměstnanosti, by se měla věnovat tomu, aby dostupnost těchto služeb byla sladěná s pracovní dobou mužů a žen pracujících na plný úvazek a majících odpovědnost za závislé osoby.

Dále je dle této zprávy potřebné zajistit, aby se potenciál nabízený strukturálními fondy plně využil na podporu zlepšení dostupnosti a kvality služeb, které přispívají k lepšímu sladění profesního a soukromého života pro všechny.

Vzhledem k tomu, že vážné překážky pro realizaci plnohodnotného rovného postavení žen a mužů představují i stereotypy, je třeba proti nim účinně bojovat. Tato zaběhnutá schémata ovlivňují na příklad výběr oboru vzdělávání, odborného vzdělávání nebo zaměstnání, účast na povinnostech v domácnosti a rodině a zastoupení na rozhodujících postech. Mohou rovněž ovlivnit zhodnocení práce každé osoby. Jejich odstranění je proto jednou z priorit Komise.

Za účelem jejich odstranění je třeba s těmito stereotypy spojenými s rovností žen a mužů bojovat již v co nejmladším věku.¹² Je také potřebné odstranit kulturní překážky, které znesnadňují výběr určitých zaměstnání. Rovněž je důležité zajistit přístup k neustálému odbornému vzdělávání, profesnímu rozvoji a profesní orientaci bez jakýchkoliv stereotypů a předsudků.

S účelem naplnění vytyčených cílů je nezbytné do boření zmíněných zaběhnutých schémat vhodně zapojit i média všech druhů, která by měla propagovat realistický obraz schopností žen i mužů.

V poslední podkapitole zprávy se pojednává o institucionálních mechanismech na podporu politických závazků a provádění právních předpisů. V této sféře považuje Komise za důležité rozvíjet především takové prostředky vzdělávání a provádění, které umožní všem zúčastněným stranám zahrnout hledisko rovnosti žen a mužů do svých

⁹ Měla by zahrnovat jak ženy, tak muže, a to zejména prostřednictvím inovační a přizpůsobivé organizace práce a dovolené, což pomůže osobám odpovědným za závislé osoby vstoupit do zaměstnání a zůstat v něm, a také podpoří lepší rozdělení povinností v domácnosti a rodině v souladu se zásadou spoluodpovědnosti.

¹⁰ Tak aby se jim umožnilo rozvíjet a plně využívat jejich potenciál v průběhu celého životního cyklu, a aby se zajistilo vyvážené zastoupení žen i mužů na vedoucích postech.

¹¹ Mezi tyto cíle patří mimo jiné i závazek států, že do roku 2010 poskytnou pečovatelská zařízení alespoň 90 % dětí v předškolním věku a alespoň 33 % dětí mladším 3 let; musí být garantováno také vhodné a dostačující veřejné financování.

¹² Měly by být propagovány modely chování, které zhodnocují individuální výběr oboru vzdělání a podporují rovnost žen a mužů, včetně rozdělení domácích a rodinných povinností.

příslušných oblastí působnosti, a to i do hodnocení specifického dopadu politik na ženy a muže. Je třeba rovněž zajistit účinné využívání stávajících prostředků, jako jsou příručky pro začlenění perspektivy rovnosti žen a mužů do politik zaměstnanosti vydané Komisí.

Za zásadní je také označen rozvoj schopností hlavních stran a subjektů zapojených do řešení rovnosti žen a mužů, aby měly potřebné dovednosti, nástroje a zdroje pro provádění svých politik.

Ukazatele, jenž měří provádění a sledování politik, musí být jak kvantitativní, tak kvalitativní a statistiky členěné podle pohlaví musí být spolehlivé, srovnatelné a v případě potřeby dostupné.

Závěrem projednávaná zpráva vyzývá členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery a občanskou společností věnovaly zvláštní pozornost vytváření většího počtu a lepších pracovních míst pro ženy v novém cyklu evropské strategie pro růst a zaměstnanost, zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů do všech rozměrů kvality práce, rozvoji jak nabídky, tak kvality služeb umožňujících sladit profesní a soukromý život pro muže i pro ženy, boji proti stereotypům ve vzdělávání, zaměstnání a médiích a zdůraznění úlohy mužů v propagaci rovnosti, rozvíjení nástrojů pro hodnocení dopadu politik z hlediska rovnosti žen a mužů.

V příloze k této zprávě jsou uvedeny některé statistické údaje o úrovni zaměstnanosti a nezaměstnanosti, práce na částečný úvazek, sladění profesního, soukromého a rodinného života, vzdělávání, odlišného zacházení a rozhodovacích a politických funkcí.

- **Závěr:**

Výbor pro evropské záležitosti

bere na vědomí Zprávu Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Rovnost žen a mužů – 2008.

Jozef Kochan v. r.
ověřovatel výboru

Soňa Marková v. r.
zpravodajka výboru

Jan Bauer v. r.
místopředseda výboru