

Brusel 22. listopadu 2017
(OR. en)

14733/17

SOC 743
EMPL 564
GENDER 39
ANTIDISCRIM 57

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generálního tajemníka Evropské komise
Datum přijetí:	20. listopadu 2017
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2017) 678 final
Předmět:	SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU Akční plán EU na období 2017-2019 Boj proti rozdíům v odměňování žen a mužů

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2017) 678 final.

Příloha: COM(2017) 678 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 20.11.2017
COM(2017) 678 final

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

**Akční plán EU na období 2017–2019
Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů**

1. ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ V EU

Rozdíly v odměňování žen a mužů přetrvávají, a to v důsledku...

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot Evropské unie. V zaměstnání je však realita jiná. V rámci celé ekonomiky vydělávají ženy v EU průměrně o 16 % méně za hodinu než muži. Tento rozdíl v odměňování mezi ženami a muži zůstává v posledních pěti letech víceméně stejný. Při současném tempu změn by byl zcela odstraněn až začátkem příštího tisíciletí. Současná stagnace vyvolává otázku, zda je potřeba posílit a přizpůsobit stávající iniciativy: rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce se podařilo udržet v určitých mezích, ale dosud nebyly odstraněny¹.

... všudyprítomné segregace trhu práce,

V jednotlivých odvětvích a povoláních panuje segregace: většina evropských zaměstnanců má kolegy či kolegyně převážně stejného pohlaví², přičemž v odvětvích s převahou žen jsou často nižší platy než v odvětvích s převahou mužů³. Ačkoli se řadě iniciativ podařilo povzbudit ženy k tomu, aby vstupovaly do odvětví, v nichž dominují muži (jako jsou věda a technika), míra segregace v jednotlivých povoláních a odvětvích se celkově téměř nezměnila⁴. Navíc v téměř všech odvětvích jsou muži častěji povyšováni do vedoucích funkcí nebo managementu podniků, přičemž tento trend je nejpatrnější na samém vrcholu, jelikož generálních ředitelek je méně než 5 %. Tato „vertikální“ segregace je příčinou významné části rozdílů v odměňování žen a mužů⁵.

... přetrvávajících stereotypů živených nedostatečnými opatřeními v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

Stále přetrvávají stereotypy ohledně rolí mužů a žen ve společnosti a potažmo také ohledně toho, zda by měli pracovat, nebo být doma. To je jednou ze základních příčin rozdílů v odměňování žen a mužů. Muži tráví v průměru mnohem méně času než ženy péčí o děti nebo závislé příbuzné, zatímco ženy nemohou tento čas trávit placenou prací ani získáváním zkušeností, které by jim byly užitečné po celou dobu pracovního života⁶. Pokud jsou opatření k dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem dobře koncipována, mohou přispívat ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Investice do zařízení formální péče a do vhodných forem pracovního volna z rodinných důvodů pro

¹ Dostupné údaje zejména ukazují, že rozdíly v odměňování žen a mužů se mohou zvyšovat, jak na trh práce vstupuje více žen. Viz Boll C., Leppin J., Rossen A. a Wolf A. (2016), *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries* (Faktory rozsahu a dopadu rozdílů v odměňování žen a mužů v zemích EU), zpráva zadaná a financovaná Evropskou komisí – Generálním ředitelstvím pro spravedlnost a spotřebitele. Vývoj na trhu práce byl navíc obecně nepříznivý pro pracovníky s nízkými platy. Ženy tudíž „plavou proti proudu“ nepříznivých trendů. Viz Blau F. a Kahn L. (1997), *Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s* (Proti proudu: trendy v rozdílech platů žen a mužů v 80. letech 20. století), *Journal of Labor Economics*, sv. 15, č. 1, část 1 (leden 1997), s. 1–42.

² Viz Burchell B., Hardy V., Rubery J. a Smith M. (2015), *A new method to understand labour market segregation* (Nová metoda pro chápání segregace na trhu práce), zpráva zadaná a financovaná Evropskou komisí – Generálním ředitelstvím pro spravedlnost a spotřebitele: pouze 18 % žen a 15 % mužů pracuje v povoláních se zastoupením obou pohlaví (60 % mužů a 40 % žen).

³ Boll et al. (2016): segregace v odvětvích přispívá ke zvyšování rozdílů v odměňování žen a mužů ve všech zemích. Účinky segregace v zaměstnání jsou v jednotlivých zemích různorodé: v řadě zemí může segregace v zaměstnání ve skutečnosti ženy chránit.

⁴ Viz index zaměstnanec a sektorové segregace zveřejňovaný každý rok ve zprávě Evropské komise o rovnosti žen a mužů.

⁵ Viz Boll et al. (2016).

⁶ ES (2015) *An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts. Outcomes of EU-funded research* (Ještě užší sjednocení národů Evropy? Rostoucí nerovnosti v EU a jejich sociální, ekonomické a politické dopady. Výsledky výzkumu financovaného Evropskou unií). DG RTD, Brusel, s. 54–55.

ženy i muže přispívají ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, neboť vedou k méně častému přerušování kariéry a k méně přerušovanému výkonu zaměstnání u žen. Pružné pracovní podmínky (včetně pružné pracovní doby, zkrácené pracovní doby a práce na dálku) by měly být lépe zhodnocovány jak u žen, tak u mužů a neměly by být považovány za náklady zaměstnavatelů, kteří mají často tendenci zaměstnance sankcionovat ve formě mzdových srážek⁷.

... a diskriminace, kterou umožňuje nedostatek transparentnosti.

V téměř všech povoláních mají muži v průměru vyšší platy než ženy. Diskriminace v oblasti platů je stále všudypřítomná: žena může dostávat za stejnou práci menší plat než muž a práce obvykle vykonávaná ženami je placena hůře než práce, kterou obvykle vykonávají muži, i když má stejnou hodnotu. Odhalování případů diskriminace navíc ještě více ztěžuje utajování úrovní platů. Ačkoli si většina Evropanů (69 %) existenci rozdílů v odměňování žen a mužů v celé ekonomice uvědomuje, zaměstnanci si nemyslí, že takové rozdíly existují v jejich podniku, a přitom třetina z nich mzdy svých kolegů nezná. Evropané by v práci podpořili větší transparentnost: téměř dvě třetiny by byly pro zveřejňování průměrné mzdy podle pohlaví a podle typu pracovního místa v organizaci nebo podniku, kde pracují⁸.

Dále má téměř polovina pracujících problém s představou, že by měli vyjednávat o svém platu, a tento poměr je vyšší u žen než u mužů. Závisí však také na okolnostech: ženy mají tendenci vyjednávat stejně jako muži, když je výslovně uvedeno, že lze o mzdách vyjednávat, a že je tedy vyjednávání vhodným způsobem chování. Organizace práce a podoba náborových a mzdových politik mohou mít skutečně velký dopad: pokud jsou dobře koncipovány, mohou působit proti našim neuvědomělým předsudkům o mužích a ženách a bránit uplatňování „dvojích standardů“ na ženy a muže, kteří v jejich důsledku nejsou odměňováni stejně.

Rozsah rozdílů v odměňování žen a mužů v celé ekonomice také závisí na institucích, které stanovují mzdy. Mezi odvětvové minimální mzdy a mechanismy stanovování mezd mohou přispívat ke zvyšování mezd v málo placených odvětvích, a tudíž ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů⁹.

Současná situace naznačuje potřebu zvážit dalekosáhlejší opatření na úrovni EU. Taková opatření by přispěla k posílení zaměstnanosti a růstu v EU a k vytvoření spravedlivějšího jednotného trhu pracovních míst. Toto sdělení předkládá akční plán k dalšímu boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů a k zajištění úplného uplatňování zásady rovného odměňování žen a mužů.

⁷ Goldin C. (2014), *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. (Velké sblížení pohlaví: jeho poslední kapitola.), *American Economic Review*, 104 (4): s. 1091–1119.

⁸ Eurobarometr 465.

⁹ Například se odhaduje, že zavedení minimální mzdy v Německu snížilo rozdíly v odměňování žen a mužů o 2,5 procentního bodu. Ženy by také měly těžit z nedávného zvýšení minimálních mezd v některých zemích s největšími rozdíly v odměňování žen a mužů (Česká republika, Slovensko a Spojené království).

2. POLITICKÉ PRIORITY

Odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů zůstává hlavním milníkem v rámci zastřešujícího cíle spočívajícího v dosažení rovnosti žen a mužů¹⁰ a splnění cílů udržitelného rozvoje stanovených v Agendě OSN 2030. Kromě toho přispívá k realizaci evropského pilíře sociálních práv [vyhlášeného Parlamentem, Radou a Komisí na sociálním summitu na téma spravedlivých pracovních míst a růstu dne 17. listopadu v Göteborgu], zejména jeho zásady č. 2 zajistit rovnost žen a mužů ve všech oblastech a zásady č. 3 týkající se rovnosti příležitostí.

Proto zůstává pro Komisi politickou prioritou¹¹. Cílem tohoto akčního plánu je dále transformovat závazek odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů do seznamu konkrétních klíčových opatření.

Akční plán obsahuje rozsáhlý a soudržný soubor činností zaměřený na řešení rozdílů v odměňování žen a mužů ze všech možných úhlů spíše než na vymezení jediného faktoru nebo příčiny. Tyto činnosti se navzájem posilují.

Bylo určeno osm hlavních směrů činnosti:

- 1 – Důslednější uplatňování zásady rovného odměňování
- 2 – Boj proti segregaci v jednotlivých povoláních a v odvětvích
- 3 – Rozbití „skleněného stropu“: iniciativy v oblasti boje proti vertikální segregaci
- 4 – Řešení problematiky znevýhodnění rodičů a pečujících osob
- 5 – Lepší zhodnocování dovedností, úsilí a oblastí odpovědnosti žen
- 6 – Boj proti nevědomosti: odhalování nerovností a stereotypů
- 7 – Upozorňování na rozdíly v odměňování žen a mužů a informování o nich
- 8 – Posilování partnerství pro boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů

Mají-li být účinná, bude mezi opatřeními, jež přijímají klíčové zúčastněné strany na evropské, vnitrostátní i podnikové úrovni zapotřebí synergie.

OPATŘENÍ 1: DŮSLEDNĚJŠÍ UPLATŇOVÁNÍ ZÁSADY ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ

Komise posoudí potřebu dalších právních opatření ke zlepšení prosazování této zásady a bude dále sledovat a prosazovat stávající práva v rámci EU.

Smlouva o fungování Evropské unie zakotvuje zásadu rovného odměňování ve svém článku 157. Článek 4 směrnice o rovnosti žen a mužů (2006/54/ES) v přepracovaném znění zavádí zásadu stejné odměny tím, že stanoví, že v případě stejné práce nebo práce stejné hodnoty je přímá i nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování, zakázána.

V roce 2013 přijala Komise zprávu o uplatňování směrnice o rovnosti žen a mužů v přepracovaném znění¹². Zpráva popisuje současný stav provádění směrnice v praxi, včetně otázky rovného odměňování.

¹⁰ Tyto rozdíly způsobují třetinu veškerých nerovností v příjmech žen a mužů během jejich pracovního života. Viz zpráva Komise o rovnosti žen a mužů z roku 2017 a statistiky Eurostatu na adrese: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

¹¹ Odstranění rozdílů mezi ženami a muži je jedním z cílů strategického závazku Komise ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

V roce 2014 Komise přijala doporučení o transparentnosti odměňování¹³, které podporuje efektivnější uplatňování právních předpisů o rovném odměňování prostřednictvím souboru konkrétních opatření ke zlepšení transparentnosti odměňování¹⁴. Doporučení vyzývá členské státy, aby si s ohledem na své vnitrostátní okolnosti vybraly a provedly alespoň jedno z uvedených opatření.

Spolu s tímto akčním plánem přijala Komise k doporučení o transparentnosti hodnotící zprávu. Zpráva shrnuje následné kroky členských států a uvádí přehled stávajících vnitrostátních opatření¹⁵. Hodnocení vnitrostátních opatření oznámených členskými státy ukázalo, že stávající vnitrostátní opatření v oblasti transparentnosti jsou nedostatečná a sama o sobě neúčinná.

Zpráva o uplatňování směrnice o rovném postavení žen a mužů v přepracovaném znění i zpráva o provádění doporučení o transparentnosti přinášejí důkazy o nutnosti posílit stávající právní rámec a zlepšit jeho prosazování.

Komise zejména:

- posoudí možnost cílených změn směrnice o rovnosti žen a mužů v přepracovaném znění se zaměřením na:
 - potřebu a možnost provést některá nebo všechna opatření týkající se transparentnosti odměňování stanovená v doporučení z roku 2013 jako například:
 - oprávnění zaměstnanců vyžádat si informace o úrovni platů,
 - pravidelné zprávy zaměstnavatelů o mzdách v členění podle kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic,
 - objasnění pojmu „rovnocenná práce“,
 - zlepšení sankcí a odškodnění obětí na základě posouzení potřeby zavést taková opatření jako¹⁶:
 - stanovení minimálních sankcí za porušení zásady rovného odměňování a
 - stanovení minimálních standardů pro odškodnění, které by zajistily, aby se oběť dostala do situace, v jaké by se nacházela v případě, pokud by zásada rovného odměňování byla dodržena,
 - zajištění rovnosti pohlaví v zaměstnaneckých důchodových systémech s cílem přizpůsobit směrnici o rovnosti žen a mužů v přepracovaném znění judikatuře Soudního dvora: směrnice umožňuje v souvislosti s

¹² Zpráva o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění), COM(2013) 861 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861&rid=1>

¹³ Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, COM(2014) 1405 final, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

¹⁴ Mezi tato opatření patří: i) umožnit zaměstnancům, aby si vyžádali podle pohlaví rozčleněné informace o úrovni platů u kategorií zaměstnanců vykonávajících stejnou nebo rovnocennou práci, ii) pravidelné zprávy zaměstnavatelů o struktuře odměňování podle jednotlivých kategorií zaměstnanců nebo pracovních pozic v členění podle pohlaví (pouze u velkých a středních podniků), iii) audity odměňování ve velkých podnicích a iv) projednávání otázek rovného odměňování na vhodné úrovni v rámci kolektivního vyjednávání.

¹⁵ COM(2017) 671.

¹⁶ Směrnice o rovnosti žen a mužů v přepracovaném znění ukládá členským státům povinnost zavést sankce, které musí být účinné, přiměřené a odrazující. Avšak sankce stanovené ve vnitrostátních právních předpisech členských států jsou značně rozdílné, což vede k nesterétnému prosazování práv, jež uvedená směrnice přiznává.

důchody rozdílné zacházení se ženami a muži z důvodu jejich odlišné statistické střední délky života, což vede k tomu, že ženy dostávají nižší měsíční důchod, protože v průměru žijí déle (což tudíž přispívá k rozdílu v důchodech mezi ženami a muži); taková praxe byla prohlášena za diskriminační a zakázána Soudním dvorem u státních důchodů¹⁷ v roce 2014 a u důchodů ze soukromých zdrojů (pojistné smlouvy) v roce 2011¹⁸,

- posílení vymáhacích pravomocí orgánů pro rovné zacházení, například:
 - zajištěním, aby orgány pro rovné zacházení mohly skutečně a komplexně plnit svou úlohu, zejména prostřednictvím sledování a prosazování platných pravidel,
 - objasněním požadavků směrnice anebo stanovením horizontálních norem pro orgány pro rovné zacházení v souladu s jejich monitorovacím postavením, zejména pokud jde o jejich nezávislost, účinnost a kompetence¹⁹,
- bude nadále hodnotit, zda je *acquis* EU prováděno v jednotlivých členských státech EU správně, a sledovat, jak se zásada rovného odměňování uplatňuje v praxi; v případě nesouladu bude Komise i nadále přikračovat k řízení o porušení Smlouvy proti dotyčnému členskému státu za nesplnění jeho unijních povinností,
- přijme v roce 2019 zprávu o vnitrostátních opatřeních přijatých na základě čl. 157 odst. 4 SFEU, která motivují méně zastoupené pohlaví k vykonávání určité profesní činnosti nebo předchází nevýhodám v profesní kariéře a případně je kompenzují,
- bude nadále spolupracovat se sítí orgánů pro rovné zacházení (EQUINET), s Poradním výborem pro rovné příležitosti žen a mužů a se skupinou na vysoké úrovni pro uplatňování genderového hlediska s cílem posílit prosazování zásady rovného odměňování v členských státech.

OPATŘENÍ 2: BOJ PROTI SEGREGACI V JEDNOTLIVÝCH POVOLÁNÍCH A V ODVĚTVÍCH

Komise bude podporovat postupy, které již v rané fázi vzdělávání a profesního života odstraňují stereotypy vedoucí k rozdílu v zaměstnávání žen a mužů v jednotlivých oblastech. Bude podporovat podniky a další zaměstnavatele v jejich úsilí o rovné odměňování a přilákat a udržet si zaměstnance z řad méně zastoupeného pohlaví.

Segregace mezi odvětvími je jednou ze základních příčin rozdílů v odměňování žen a mužů.

Zastoupení mužů a žen se v jednotlivých hospodářských odvětvích liší. Ženy méně často působí v některých odvětvích hospodářství, jako jsou např. stavebnictví, výroba,

¹⁷ Ve věci C-318/13 ze dne 3. září 2014, v rámci řízení zahájeného X, Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, že rozdílné dávky na základě pojistně-matematických údajů specifických pro každé pohlaví jsou nepřipustné v zákonných důchodech sociálního zabezpečení podle směrnice 79/7/EHS.

¹⁸ Ve věci C-236/09, Test Achats, ze dne 1. března 2011 zrušil Soudní dvůr Evropské unie čl. 5 odst. 2 směrnice 2004/113/ES, který povoloval v pojistných smlouvách používat pojistně-matematické faktory založené na pohlaví. Rozhodnutí uložilo členským státům, že do 21. prosince 2012 musí stanovit stejné pojistné a pojistné plnění pro obě pohlaví.

¹⁹ Jak bylo oznámeno ve zprávě Komise o hodnocení provádění doporučení z roku 2014.

doprava, vědy a IKT²⁰. Naopak muži zřídka vstupují do klíčových odvětví pro budoucnost evropské společnosti a hospodářství, jako jsou vzdělávání, pečovatelské a ošetrovatelské profese ve zdravotnictví.

V posledních 10 letech roste sektor IKT a očekává se, že bude nadále vytvářet pracovní místa. Avšak z téměř 8 milionů lidí pracujících v IKT je jen asi 16 % žen. V inženýrských a vědeckých odvětvích jsou rozdíly mezi pohlavími stále patrné i u mladé generace: zatímco v roce 2014 tvořily ženy 46 % všech osob absolvujících doktorské studium v EU, ve strojírenství, výrobě a stavebnictví to bylo jen 28 % a ve výpočetní technice pouhých 21 %. Naopak podíl mužů – absolventů doktorského studia učitelství činí jen 33 %.

Přilákání většího počtu žen do odvětví přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky (STEM)²¹ by přispělo ke zvýšení HDP Evropské unie na obyvatele o 2,2 až 3,0 % v roce 2050. Tento vývoj by mohl vycházet z nových trendů, jako jsou zájem dívek o programování nebo zakládání nových podniků, v jejichž čele stojí ženy.

Jelikož o kariéře a studiu se lidé rozhodují v dosti mladém věku a tato rozhodnutí jsou příliš často nezvratná, boj proti segregaci na trhu práce vyžaduje opatření na úrovni škol. Údaje programu pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA)²² ukazují, že genderové stereotypy jsou stále velmi rozšířené, což vede k rozdílům v sebevědomí a míře zapojení v různých oblastech. K dispozici je několik osvědčených postupů, jak bojovat proti segregaci ve vzdělávání a na trhu práce. V této oblasti je zapotřebí vzájemná výměna poznatků a důkazy o tom, „co funguje“.

Komise zejména:

bude podporovat nadnárodní projekty zaměřené na boj proti stereotypům a segregaci ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce se zaměřením na experimenty poskytující spolehlivé důkazy. Podpora bude poskytována prostřednictvím programu Práva, rovnost a občanství na období 2014–2020. Ten doplňuje podporu poskytovanou členskými státy prostřednictvím ESF a prostřednictvím programu Erasmus+.

- uspořádá hodnotící konferenci (v roce 2018) a závěrečnou konferenci (v roce 2019) o výsledcích projektů boje proti stereotypům a segregaci²³, a to ve spolupráci s klíčovými zúčastněnými stranami, zejména zástupci škol, poskytovatelů odborné přípravy, univerzit, veřejných služeb zaměstnanosti a poskytovatelů poradenství pro volbu povolání. Tyto konference mají poukazovat na nejslibnější zkušenosti a dále je šířit mezi širokou škálou zúčastněných stran a vládních institucí jednotlivých zemí,

²⁰ Ve stavebnictví činí podíl žen 10 %, v odvětví dopravy 22 % a ve výrobě 30 % (oproti 46 % v celé ekonomice).

²¹ Viz studie Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) o snižování rozdílů mezi ženami a muži v přírodních vědách, technologii, inženýrství a matematice (STEM), <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

²² Program pro mezinárodní hodnocení žáků (PISA), což je tříletý průzkum mezi 15letými studenty po celém světě, je koordinován OECD. Průzkum z roku 2015.

²³ Akční granty na podporu nadnárodních projektů pro šíření osvědčených postupů ohledně genderových rolí a překonávání genderových stereotypů ve vzdělávání, odborné přípravě a na pracovišti – JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Viz http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

- bude iniciovat pravidelné sdílení osvědčených postupů mezi podniky, které vedou k odstranění segregace žen a mužů, a nadále bude podporovat činnost platformy EU pro charty diverzity²⁴,
- bude nadále financovat projekty na místní úrovni, které zpochybňují stereotypy a které jsou řízeny komunitami v oblasti vzdělávání a odborné přípravy prostřednictvím programu Erasmus+,
- bude provádět konkrétní iniciativy v různých odvětvích, které mají vymýtit stereotypy ohledně dovedností, schopností a rolí žen a mužů, například:
 - bude nadále vyzývat podniky, aby se připojily k Velké koalici pro digitální dovednosti a pracovní místa²⁵, a zejména je vyzývat, aby více žen a dívek vybavily digitálními dovednostmi a vybízely je, ať se zaměří na studium a kariéru v oblasti IKT; organizace a podniky budou mít k dispozici financování z prostředků EU, aby pokračovaly ve výměně osvědčených postupů týkajících se inovací v genderové oblasti, rozmanitosti a začleňování a vyváženého vedení,
 - vydá studii z podzimu 2017 na téma *Ženy v digitálním věku*, která poskytuje přehled trendů v této oblasti, a zvaží vhodné následné kroky,
 - bude poskytovat nástroje na podporu institucionálních změn, které mohou přispívat k rovnosti ve vědecké kariéře (například nástroj GEAR vyvinutý Evropským institutem pro rovnost žen a mužů), a nadále pravidelně sledovat klíčové trendy v oblasti vědy a výzkumu v *She Figures*, stěžejní publikaci Komise v této oblasti,
 - bude nadále zdůrazňovat úspěchy žen ve vědě prostřednictvím ceny EU pro inovátorky,
 - zahájí činnost platformy EU pro změnu, která má zvýšit zaměstnanost žen a rovné příležitosti v odvětví dopravy²⁶, a v roce 2018 zveřejní studii o ekonomických argumentech hovořících pro zvýšení zaměstnanosti žen v dopravě; na základě jejích široce distribuovaných výsledků budou sdíleny osvědčené postupy z tohoto odvětví a další odvětví budou vybízena k tomu, aby provedla podobný postup,
 - bude podporovat vzájemnou výměnu poznatků mezi členskými státy o kariérách učitelů a vedoucích pracovníků škol s cílem řešit genderovou nevyváženost ve školství²⁷; to bude prováděno v rámci programu Vzdělávání a odborná příprava 2020 prostřednictvím řady odborných

²⁴ Platforma na úrovni EU pro charty diverzity byla zřízena v roce 2010 a financuje ji Evropská komise. Platformu nyní tvoří 18 chart diverzity z těchto zemí: Belgie, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Slovensko, Španělsko a Švédsko.

Viz http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm

²⁵ Koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa sdružuje členské státy, podniky, sociální partnery, neziskové organizace a poskytovatele vzdělávání podnikající kroky k řešení nedostatku digitálních dovedností v Evropě.

²⁶ Od prosince 2017 budou moci zúčastněné strany ze všech odvětví dopravy zajistit konkrétním opatřením vedoucím k zaměstnanosti žen větší viditelnost a budou moci sdílet osvědčené postupy.

²⁷ *Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL* (Posílení výuky v Evropě, nové podklady od vyučujících shromážděné sítí Eurydice a Centrem pro výzkum vzdělávání a celoživotního učení), červen 2015 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf

seminářů a navázáno na evropský odvětvový sociální dialog ve vzdělávání²⁸,

- bude podporovat shromažďování údajů o mzdách učitelů prostřednictvím sítě Eurydice²⁹ ve spolupráci s OECD a vybízet členské státy, aby přijímaly opatření k odstranění nedostatečného odměňování v tomto odvětví.

OPATŘENÍ 3: ROZBITÍ „SKLENĚNÉHO STROPU“: BOJ PROTI VERTIKÁLNÍ SEGREGACI

Komise bude podporovat postupy zlepšující vyvážené zastoupení žen a mužů při rozhodování a na různých pozicích ve všech odvětvích.

V každém odvětví a každém zaměstnání existuje menší pravděpodobnost, že ženy budou povýšeny a získají pozice ve vedení. Proto jsou nezbytná opatření ke zlepšení vyváženého zastoupení žen a mužů při rozhodování a k zajištění rovnosti žen a mužů na všech úrovních³⁰.

Komise zejména:

- bude usilovat o přijetí svého návrhu směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčích/správních rad společností kótovaných na burzách. Návrh stanoví kvantitativní cíle pro členské státy a zdůrazňuje důležitost toho, aby dozorčí/správní rady stanovily pro kandidáty transparentní kritéria výběru,
- bude sledovat provádění politik genderové diverzity v největších společnostech v EU kótovaných na burze v souvislosti se směrnicí 2014/95/EU, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami. Bude provádět opatření navazující na vlastní pokyny pro vykazování nefinančních informací, přičemž zejména bude zkoumat, do jaké míry se největší společnosti ve svých politikách pro rozmanitost zabývají genderovou vyvážeností³¹,
- bude nadále prostřednictvím programu Práva, rovnost a občanství financovat projekty vlád, sociálních partnerů, podniků, nevládních organizací a univerzit ke zlepšení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích na všech úrovních³²,
- se bude zapojovat do dialogu se sociálními partnery s cílem podporovat opatření na zlepšení genderové vyváženosti při rozhodování a bude iniciovat a provádět projekty, které mají zlepšit vyvážené zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích,
- bude vybízet vlády, aby přijaly strategie, jež obsahují konkrétní opatření vedoucí k lepšímu zastoupení méně zastoupeného pohlaví při rozhodování,

²⁸ Podpora učitelů a vedení škol v zájmu vynikající úrovně výuky a učení, součást sdělení Rozvoj škol a vynikající výuka poskytující výborný start do života (COM(2017) 248).

²⁹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

³⁰ Například údaje z října 2016 ukazují, že ženy stále představují méně než čtvrtinu (23,9 %) členských základů dozorčích/správních rad v největších veřejně obchodovaných společnostech registrovaných v členských státech EU. V oblasti místní politiky tvořily v roce 2015 starostky nebo jiné vedoucí představitelky městských rad pouze jednu sedminu (15,1 %) (Zpráva o rovnosti žen a mužů za rok 2017).

³¹ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01))

³² V letech 2014–2016 bylo na 23 projektů věnujících se tomuto tématu přiděleno 5 milionů EUR.

- se bude zapojovat do dialogu s odvětvovými regulačními orgány s cílem přijímat opatření ke zlepšení vyváženého zastoupení žen a mužů při rozhodování,
- bude realizovat iniciativu na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (viz opatření 4), která podporuje lepší vyváženost a sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži, a tím povzbuzuje ženy, aby se ucházely o vyšší pozice.

OPATŘENÍ 4: ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY ZNEVÝHODNĚNÍ RODIČŮ A PEČUJÍCÍCH OSOB

Komise bude podporovat posilování ekonomického postavení žen prosazováním politik na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Mladé ženy opouštějí v dnešní době školu s lepší kvalifikací než mladí muži, ale ještě než dosáhnou věku 34 let, vydělávají v 10 členských státech o 10 % méně než muži³³. Tento rozdíl se s věkem zvětšuje, zejména v důsledku tzv. znevýhodnění mateřstvím³⁴. Ženy opouštějí trh práce, aby se staraly o děti anebo závislé členy rodiny, a pokud nevypadnou z trhu práce úplně, často přijímají méně kvalifikované pozice, aby po návratu do zaměstnání stihly zvládat i své rodinné povinnosti. Politiky na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou předpokladem posílení ekonomického postavení žen, jelikož dobrá rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zvyšuje příležitosti žen na trhu práce a odstraňuje překážky přístupu k zaměstnání³⁵.

V souvislosti s evropským pilířem sociálních práv přijala Komise iniciativu ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob, která modernizuje současný právní rámec EU týkající se pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby a stanoví komplexní politický rámec ke zlepšení koncepce pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby s cílem zvýšit kvalitu, cenovou dostupnost a přístupnost formálních služeb péče a řešit ekonomické faktory demotivující jedince, kteří jsou druhou výdělečně činnou osobou v domácnosti. Tato iniciativa má vyřešit nedostatečné zastoupení žen na trhu práce, a to díky lepšímu sdílení pečovatelských povinností mezi muži a ženami, čímž snižuje riziko, že ženy budou méně schopné pokročit ve své kariéře, a díky boji proti stereotypům, jež zaměstnavatele odrazují od přijímání anebo povyšování žen. To by mělo mít příznivý dopad na boj proti vertikální segregaci mužů a žen na trhu práce a na snižování motivace žen, aby si samy vybíraly hůře placená odvětví nebo úrovně pracovních míst, u nichž se má v současnosti za to, že jim poskytují lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, avšak kde jsou často nižší platy (například rodinní lékaři, učitelé nebo pracovníci místních orgánů).

Komise zejména:

³³ Eurostat, zjišťování o struktuře výdělků.

³⁴ V důsledku nižších příjmů, vyššího výskytu práce na částečný úvazek a mezer v profesní dráze v souvislosti s pečovatelskými povinnostmi je mnoho žen ekonomicky více závislých na svých partnerech nebo na státu a uvedené faktory podstatným způsobem přispívají k prohlubování rozdílů v odměňování žen a mužů a k rozdílům v důchodech žen a mužů. V důsledku toho jsou ženy více ohroženy chudobou a sociálním vyloučením, což má negativní dopad také na jejich děti a rodiny (viz sdělení Komise COM(2017) 252 final, Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob).

³⁵ Oláh S., Hobson B. a Carlson L. (2017), *Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations* (Změna rodin a udržitelných společností: Politické souvislosti a rozmanitost v průběhu života a mezi generacemi), 7. rámcový program, projekt Rodiny a společnosti (GA 320116).

- bude usilovat o rychlé přijetí směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob³⁶,
- zajistí rychlé provedení nelegislativních opatření stanovených v příslušném sdělení³⁷.

OPATŘENÍ 5: LEPŠÍ ZHODNOCOVÁNÍ DOVEDNOSTÍ, ÚSILÍ A OBLASTÍ ODPOVĚDNOSTI ŽEN

Segregace v povoláních a v odvětvích je všudypřítomná a situace se mění jen pomalu³⁸. V krátkodobém nebo střednědobém horizontu jsou rovněž nezbytná opatření ke zlepšení platů v povoláních, ve kterých dominují ženy, jako výraz uznání dovedností, úsilí a oblastí odpovědnosti potřebných v odvětvích s převahou žen.

Komise zejména:

- bude v rámci své nové agendy dovedností³⁹ usilovat o lepší uznávání dovedností ve všech odvětvích, včetně odvětví s převahou žen. Nástroje⁴⁰ vypracované v souvislosti s touto agendou (která se týká kvalifikace, dovedností a validace informálního učení) jsou genderově neutrální a pomohou tyto dovednosti co nejvíce využívat a zlepšit transparentnost kvalifikace. Při provádění nové agendy dovedností bude zvláštní pozornost věnována otázkám rovnosti žen a mužů. Zejména se budou pořádat činnosti zaměřené na vzájemnou výměnu poznatků o tom, jak může uznávání a validace dovedností podporovat rovnost žen a mužů u klíčových zúčastněných stran⁴¹,
- bude pokračovat ve zvyšování povědomí o významu genderově neutrálních systémů klasifikace pracovních míst s cílem zajistit rovné odměňování v praxi. Komise v roce 2018 zveřejní a bude v co největší míře šířit aktualizovanou příručku o genderově neutrálním systému hodnocení a klasifikace pracovních míst⁴².

OPATŘENÍ 6: BOJ PROTI NEVĚDOMOSTI: ODHALOVÁNÍ NEROVNOSTÍ A STEREOTYPŮ

Komise bude nadále shromažďovat a poskytovat důležité údaje o stávajících rozdílech v odměňování žen a mužů a jejich důsledcích pro příjmy a důchody.

³⁶ Návrh směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, COM(2017) 253 final.

³⁷ COM(2017) 252.

³⁸ Nedávný výzkum potvrzuje, že segregace mužů a žen na trhu práce je příčinou významné části rozdílů v odměňování žen a mužů ve všech zemích EU: ženy vstupují do odvětví s poměrně nízkými platy. Segregace v odvětvích se vyvíjí velmi pomalu (Zpráva o rovnosti žen a mužů v EU za rok 2017).

³⁹ Nová agenda dovedností pro Evropu, Společně pracovat na posílení lidského kapitálu, zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti, COM(2016) 381 final.

⁴⁰ Během posledních deseti let byla vybudována evropská spolupráce a vypracovány nástroje na podporu transparentnosti v oblasti dovedností: i) evropský rámec kvalifikací, ii) vícejazyčná klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) a iii) doporučení Rady o validaci neformálního a informálního učení.

⁴¹ Klíčové zúčastněné strany jsou vnitrostátní orgány pro kvalifikace, informační a poradenské služby a orgány zodpovědné za validaci neformálního a informálního učení.

⁴² V příloze ke své zprávě o uplatňování směrnice 2006/54/ES (COM(2013) 861 final, 6.12.2013) Komise uvádí návod ohledně genderově neutrálních systémů hodnocení a klasifikace pracovních míst (SWD(2013) 512 final, 6.12.2013).

Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů vyžaduje dostatečné znalosti o problémech, které jsou této oblasti vlastní, a o jejich rozsahu, aby mohla být navržena vhodná nápravná opatření. Komise proto průběžně pracuje na poskytování důležitých údajů o přetrvávajících rozdílech v odměňování žen a mužů a o jejich důsledcích pro jednotlivce, ekonomiky a společnosti⁴³ a na šíření příslušných studií⁴⁴.

Komise zejména:

- bude nadále pravidelně podávat zprávy o vývoji rozdílů v odměňování, výdělcích a důchodech žen a mužů v Evropě, a to prostřednictvím:
 - své výroční zprávy o rovnosti žen a mužů zveřejňované při příležitosti Mezinárodního dne žen,
 - údajů o „očistěném“ rozdílu v odměňování žen a mužů⁴⁵, které v letech 2017 a 2018 společně vypracuje Komise a Eurostat, a údajů o „neočištěném“ rozdílu v odměňování žen a mužů, které Komise vypracovala ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů⁴⁶,
 - průzkumu Eurobarometr o rozdílech v odměňování žen a mužů a transparentnosti odměňování, který bude zveřejněn na podzim roku 2017,
 - zprávy o prosazování rovného odměňování zveřejněné společně s tímto akčním plánem,
- zahájí činnost k lepšímu posouzení rovnosti žen a mužů v ekonomice sdílení, jelikož údaje shromážděné v Evropě i USA⁴⁷ ukazují, že do „platformové ekonomiky“ vstupuje více žen. Tento trend by mohl přispět ke zvětšování rozdílů v odměňování žen a mužů. Zvláštní modul k tomuto tématu bude obsažen v každoročním šetření pracovních sil Eurostatu,
- zapracuje speciální genderové hledisko do zprávy o přiměřenosti důchodů za rok 2018.

⁴³ Viz Bettio F. a Ticci E. (2017), *Violence against women and economic independence* (Násilí na ženách a ekonomická soběstačnost).

⁴⁴ Například Zprávy o situaci v oblasti transparentnosti odměňování v Evropě zveřejněné v květnu 2017 evropskou sítí právních odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů a zprávy *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries* (Faktory rozsahu a dopadu rozdílů v odměňování žen a mužů v zemích EU) vypracované Generálním ředitelstvím pro spravedlnost.

⁴⁵ Rozdíly v odměňování žen a mužů lze vysvětlit celou řadou faktorů, jako jsou: segregace, rozdíly v dosaženém vzdělání, rozdíly ve zkušenostech atd. Zbývající „nevysvětlená“ část rozdílů v odměňování žen a mužů se nazývá „očistěný“ rozdíl v odměňování žen a mužů. Tento rozklad rozdílů v odměňování žen a mužů na očistěnou a neočištěnou část může poskytnout další poznatky pro tvůrce politik.

⁴⁶ Srovnávací přehled sociálních ukazatelů je k dispozici na adrese: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

⁴⁷ Viz Krueger a Katz (2016), *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015* (Vzestup a povaha alternativních způsobů uspořádání pracovní doby ve Spojených státech v letech 1995–2015). Americké údaje ukazují „výrazný nárůst pravděpodobnosti využívání alternativního způsobu uspořádání pracovní doby u žen. Od roku 2005 do roku 2015 se procento žen, které v zaměstnání využívaly alternativní způsob uspořádání pracovní doby, více než zdvojnásobilo, a to z 8,3 % na 17,0 %. Tentýž údaj u mužů se zvýšil mírněji, a to z 11,6 procenta na 14,7 procenta“. Údaje o EU jsou k dispozici v podrobné analýze Evropského parlamentu *The situation of workers in the collaborative economy* (Situace pracovníků v ekonomice sdílení).

OPATŘENÍ 7: UPOZORŇOVÁNÍ NA ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ A INFORMOVÁNÍ O NICH

Komise se bude aktivně zapojovat do činností zaměřených na zvyšování povědomí o rozdílech v odměňování žen a mužů a bude poskytovat pokyny ohledně zásady rovného odměňování.

Rozdíly v odměňování žen a mužů se sníží pouze v případě výrazného zapojení všech zúčastněných subjektů, tzn. pracovníků, podniků a veřejných orgánů. Informace jsou rozhodujícím předpokladem toho, aby oběti diskriminace mohly uplatňovat svá práva, aby podniky mohly přizpůsobovat své postupy a strategie a aby veřejné orgány mohly provádět nezbytná doprovodná opatření anebo přijímat pokyny.

Komise zejména:

- bude upozorňovat na rozdíly v odměňování žen a mužů a na jejich základní příčiny, a to například připomínáním si Evropského dne rovného odměňování,
- bude každý rok aktualizovat a šířit konkrétní informační materiály a informativní přehledy o jednotlivých zemích týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů,
- bude nadále zveřejňovat výsledky projektů financovaných v rámci programu Evropské unie PROGRESS, jmenovitě osm nadnárodních projektů prováděných občanskou společností a sociálními partnery, které mají napomoci pochopení a odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů se zaměřením na konkrétní odvětví. Mezi tyto projekty patří i vývoj kalkulačky (inspirované nástrojem LOGIB), která podnikům umožní lépe porozumět rozdílům v odměňování žen a mužů, které se v daném podniku vyskytují, a vypořádat se s nimi,
- v roce 2018 zveřejní a bude šířit aktualizovanou příručku o judikatuře týkající se zásady rovného odměňování, jež vychází z přílohy⁴⁸ zprávy o uplatňování směrnice 2006/54/ES⁴⁹, která poskytuje přehled významné judikatury,
- v roce 2018 vypracuje a v co největší míře bude šířit aktualizovanou příručku o osvědčených postupech odrážejících nejnovější opatření členských států k zajištění rovného odměňování v praxi⁵⁰.

⁴⁸ SWD(2013) 512 final, 6.12.2013.

⁴⁹ COM(2013) 861 final, 6.12.2013.

⁵⁰ Odvozenou od dokumentu SWD(2013) 512 final ze 6.12.2013.

OPATŘENÍ 8: POSILOVÁNÍ PARTNERSTVÍ PRO BOJ PROTI ROZDÍLŮM V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Komise bude nadále spolupracovat s klíčovými aktéry při výměně osvědčených postupů, poskytování finančních prostředků a řešení důsledků rozdílů v odměňování žen a mužů prostřednictvím evropského semestru.

Komise podporuje členské státy, podniky, občanskou společnost a sociální partnery prostřednictvím financování a opatření k výměně osvědčených postupů. Mezi nedávné příklady patří:

- zvláštní jednání platformy EU pro charty diverzity o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů (červen 2016),
- seminář EU s meziodvětvovými partnery a odvětvovými sociálními partnery (listopad 2016) a
- seminář věnovaný vzájemné výměně poznatků, uspořádaný za účelem projednání osvědčených postupů Belgie při podpoře genderově neutrální klasifikace pracovních míst (říjen 2016).

Komise také podporuje snahy členských států bojovat s rozdíly v odměňování žen a mužů prostřednictvím procesu evropského semestru, v rámci něhož nakonec doporučí určitému členskému státu, aby se zabýval tímto konkrétním problémem nebo některými z jeho hlavních příčinami, jako jsou nedostatek investic do péče o děti nebo fiskální demotivující faktory, které brání tomu, aby druhá výdělečně činná osoba v domácnosti – což jsou především ženy – pracovala nebo pracovala více.

V roce 2017 se rozdílům v odměňování žen a mužů věnovaly zprávy o jednotlivých zemích týkající se devíti členských států⁵¹. V květnu 2017 vydala Komise doporučení pro jednotlivé země, která se zaměřují na investice do zařízení péče o děti, na fiskální demotivující faktory a na další opatření k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů⁵².

Komise bude zejména:

- pořádat semináře pro zástupce veřejné správy ke vzájemné výměně poznatků ohledně rozdílů v odměňování, výdělcích a důchodech žen a mužů a ohledně základních příčin těchto rozdílů. Pozornost se soustředí na konkrétní nástroje a právní nástroje a na problémy při jejich uplatňování,
- podporovat vzájemnou výměnu poznatků a budování kapacit u sociálních partnerů, podniků a dalších zúčastněných stran s cílem bojovat proti rozdílům v odměňování žen a mužů,
- poskytovat finanční podporu členským státům, které jsou ochotny snižovat rozdíly v odměňování žen a mužů, a to prostřednictvím omezených výzev k předkládání návrhů v rámci programu Práva, rovnost a občanství na období 2014–2020, a

⁵¹ DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

⁵² Zejména v Estonsku.

- nadále sledovat rozdíly v odměňování žen a mužů v souvislosti s evropským semestrem a zapojovat se do dialogu s příslušnými členskými státy o opatřeních nezbytných k jejich vymýcení.