

Brusel 7. prosince 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Datum:	7. prosince 2017
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	14624/17
Předmět:	Posílená opatření s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti – závěry Rady

Delegace naleznou v příloze závěry Rady o posílených opatřeních s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti, které přijala Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na svém 3569. zasedání konaném dne 7. prosince 2017.

**Posílená opatření s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání
a zaměstnanosti závěry Rady¹**

ZDŮRAZŇUJÍC, ŽE:

1. Rovnost žen a mužů je základní zásadou Evropské unie, zakotvenou ve Smlouvách a v Listině základních práv Evropské unie, jakož i jedním z cílů a úkolů Unie, přičemž prosazování zásady rovného zacházení pro muže a ženy ve všech činnostech Unie je pro Unii zvláštním posláním.

PŘIPOMÍNÁJÍC:

2. Římské prohlášení ze dne 25. března 2017, v němž se čelní představitelé 27 členských států, jakož i Evropské rady, Evropského parlamentu a Evropské komise zavázali, že budou usilovat o sociální Evropu, tedy o Unii, která mimo jiné prosazuje rovnost mezi ženami a muži a práva a rovné příležitosti pro všechny,
3. interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv, v němž je vymezena agenda pro lépe fungující ekonomiky a spravedlivější a odolnější společnost, v němž se stanoví, že rovnost žen a mužů patří mezi 20 klíčových zásad a práv nezbytných pro spravedlivé a řádné fungování trhů práce a systémů sociálního zabezpečení, a jež zdůrazňuje, že rovné zacházení a příležitosti pro ženy a muže je nutno zajistit a prosazovat ve všech oblastech,
4. strategii Evropa 2020, která podporuje inteligentní, udržitelný a inkluzivní růst a stanoví vzájemně provázané hlavní cíle včetně zvýšení míry zaměstnanosti žen a mužů na 75 %,

¹ Závěry přijaté v rámci přezkumu provádění Pekingské akční platformy, se zvláštním ohledem na kritické oblasti zájmu „B: Vzdělávání a odborná příprava žen“, „L: Dívky“, „K: Ženy a životní prostředí“ a „F: Ženy a hospodářství“.

5. dokument Komise nazvaný „Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů (2016–2019)“, který vymezuje několik klíčových oblastí činnosti, včetně rovnosti žen a mužů z hlediska ekonomické nezávislosti a stejné odměny za stejnou práci, a poukazuje na skutečnost, že „ženy mají častěji vysokoškolské vzdělání, avšak jsou i nadále nadměrně zastoupeny ve studijních oborech spojených s tradičními ženskými rolemi, například v oborech souvisejících s péčí, a nedostatečně zastoupeny v oborech zaměřených na přírodní vědy, matematiku, informační technologie a inženýrství, jakož i v příbuzných oborech“,
6. novou agendu dovedností pro Evropu, jež má zajistit, aby lidé měli v průběhu celého pracovního života správné dovednosti, a to nejen s cílem zlepšit jejich vyhlídky na vstup, setrvání a postup na trhu práce, ale rovněž s cílem umožnit jim, aby uplatnili svůj potenciál coby sebevědomí a aktivní občané,
7. sdělení Komise o akčním plánu EU 2017–2019 pro odstranění rozdílů v odměnách žen a mužů,
8. Pekingskou deklaraci a akční platformu Organizace spojených národů a dvanáct kritických oblastí zájmu, jež jsou v ní vymezeny,
9. Agendu Organizace spojených národů pro udržitelný rozvoj 2030, která vymezuje soubor 17 univerzálních, integrovaných a transformačních cílů, přičemž do všech těchto cílů musí být systematicky začleňováno genderové hledisko, a která obsahuje rovněž konkrétní cíl týkající se rovnosti žen a mužů.²

VÍTAJÍC:

10. zprávu o přezkumu provádění Pekingské akční platformy v členských státech EU s názvem „Genderová segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce“³, kterou na žádost estonského předsednictví Rady EU vypracoval Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) a která obsahuje analýzu genderové segregace v terciárním a odborném vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce, včetně spojitosti mezi genderovou segregací a rozdíly v odměňování žen a mužů.

² Cíl udržitelného rozvoje č. 5: dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek.

³ Dokument 14624/17 ADD 2. Shrnutí je obsaženo v dokumentu 15648/17 ADD 1.

KONSTATUJÍC, ŽE:

11. pojmem genderová segregace se rozumí koncentrace osob jednoho pohlaví v některých oblastech vzdělávání nebo povolání (horizontální segregace) nebo koncentrace osob jednoho pohlaví na různých stupních, úrovních odpovědnosti nebo pozicích (vertikální segregace). Tyto závěry Rady se zabývají horizontální segregací.
12. Předkládaný soubor závěrů navazuje na předchozí práci a na politické závazky Rady, Evropského parlamentu, Komise a dalších příslušných zúčastněných stran v této oblasti, včetně dokumentů uvedených v příloze II.

ZDŮRAZŇUJÍC, ŽE:

13. Horizontální genderová segregace i nadále omezuje životní volby a možnosti vzdělávání a zaměstnání žen i mužů. Jejím důsledkem je nerovnost ve finančním ohodnocení, důchodech, celoživotních výdělcích, pracovních podmínkách a pracovním prostředí, posilování genderových stereotypů a omezený přístup k některým zaměstnáním, spolu s přetrvávající nerovností mocenských vztahů mezi ženami a muži ve veřejné i soukromé sféře. Genderová segregace je kromě toho i jedním z důvodů nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, vede k plýtvání lidským kapitálem, zdroji a investicemi, narušuje účinnost politických nástrojů a brání v úsilí o adaptaci na změny na trhu práce, čímž zamezuje uskutečňování plného inovačního a ekonomického potenciálu EU.
14. Urychlení úsilí směřujícího k odstranění horizontální segregace na základě vyřešení genderových nerovností v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti by mohlo přinést nové příležitosti pro jednotlivce, ale i pro hospodářství a společnost. Podle institutu EIGE by odstranění genderových rozdílů v oblasti STEM (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika) přispělo do roku 2050 k nárůstu HDP EU na obyvatele o 2,2 až 3,0 % a ke zvýšení zaměstnanosti v EU o 850 000 až 1 200 000 pracovních míst. Například v odvětví informačních a komunikačních technologií, jež zaznamenává obzvláště rychlý růst a jež je rovněž vysoce segregované, by rovné zastoupení žen vedlo ke zvýšení HDP EU o 9 miliard EUR za každý rok.

15. Brzká rozhodnutí týkající se povolání vedou k výrazné segregaci profesních drah. Projevuje se zde skutečnost, že volba genderově netypického povolání je nejobtížnější pro dospívající mládež.
16. V celé EU mají ženy lepší výsledky vzdělávání než muži, avšak ženy jsou i nadále nadměrně zastoupeny v mnoha odvětvích a na pracovních místech, jež jsou podhodnocena, s nimiž je spojen nízký socioekonomický status a jež nabízejí nízké finanční ohodnocení. Zároveň jsou nadále nedostatečně zastoupeny v rozhodovacích pozicích všech úrovní, a to dokonce i v odvětvích a povoláních, kde početně dominují.
17. U chlapců hrozí větší riziko předčasného odchodu ze vzdělávání než u dívek. Předčasný odchod ze vzdělávání má negativní dopad na budoucí příležitosti na trhu práce, zejména z toho důvodu, že u pracovních míst s nízkou kvalifikací existuje větší riziko, že zaniknou v důsledku automatizace. Výskyt genderové segregace v povoláních, při nichž je vykonávána nekvalifikovaná práce a která vyžadují nižší kvalifikaci, může bránit snaze nalézt alternativní zaměstnání.
18. Výzvy související se společností založenou na technologiích a se stárnutím populace s sebou sice přinášejí rostoucí poptávku po pracovních silách a jejich nedostatek jak v oborech STEM, tak i v oborech EHW (vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče), avšak genderová segregace je v těchto odvětvích nadále výrazná, a to ve vzdělávání a odborné přípravě i na trhu práce.
19. Vznik, rozšíření a přetrvávající výskyt segregace ve vzdělávání a odborné přípravě a na trhu práce jsou výsledkem řady faktorů na strukturální, organizační a individuální úrovni. Genderové stereotypy a skutečnost, že společnost neakceptuje genderově nekonformní chování, mají negativní dopad na všech úrovních.
20. V genderově segregovaných odvětvích mají rozdíly v organizaci práce, včetně rozdílů v pracovní době, dopad na vzdělávací a profesní volby a rozhodnutí žen i mužů. Na volbu může mít vliv i pracovní prostředí, kdy například obtěžování na pracovišti a sexismus odrazuje zejména ženy od práce v některých odvětvích.

21. Účast žen na trhu práce v celé EU je nyní nižší než účast mužů, přičemž rozdíl mezi ženami a muži v oblasti zaměstnanosti dosahuje v současné době 11,6 procentních bodů a v přepočtu na plné pracovní úvazky pak více než 18 procentních bodů. Zapojení žen do trhu práce a jejich volby a příležitosti v profesním životě jsou značně ovlivněny nerovnou dělbou domácích a pečovatelských povinností mezi ženami a muži. Tyto problémy lze omezit prostřednictvím dobře koncipovaných a adekvátních politik v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně poskytování kvalitních, přístupných a cenově dostupných služeb formální péče o děti a další závislé osoby, flexibilních způsobů organizace práce a pobídek pro muže, aby přijímali více domácích a pečovatelských povinností.
22. Rozdíly v odměňování žen a mužů dosahují v EU v současné době přibližně 16,3 % a související rozdíly mezi ženami a muži ve výši důchodů činí v současnosti přibližně 37,6 %, což odráží rozdíly v účasti mužů a žen na trhu práce včetně horizontální segregace. Výsledná ztráta příjmu se během života kumuluje a v jejím důsledku jsou rozdílné i celkové výdělky žen a mužů.
23. Dovednosti stereotypně považované za přirozené pro ženy, mohou být často skryté, což vede k jejich podhodnocení. Je důležité, aby bylo uznáno, že práce vykonávaná převážně ženami v oblastech, jako je pečovatelská a vzdělávání, je skutečně prací, že tato práce vyžaduje dovednosti získávané v rámci formálního vzdělávání a má ekonomickou hodnotu. Podhodnocení povolání, v nichž tradičně dominují ženy, se odráží v nedostatečném finančním ohodnocení, což představuje jednu z forem nerovnosti, která také snižuje motivaci mužů, aby na taková pracovní místa nastoupili a setrvali na nich.
24. Navzdory úsilí vyvíjenému na úrovni EU i na úrovni jednotlivých členských států bylo dosud dosaženo jen nedostatečného pokroku v plnění závazků učiněných v rámci Pekingské akční platformy, přičemž je zapotřebí jasných ukazatelů, jež by byly konkrétně zaměřeny na otázku genderové segregace.
25. Institut EIGE ve své zprávě nazvané „Genderová segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce“ navrhuje nový soubor ukazatelů, díky nimž by bylo možno monitorovat genderovou segregaci ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce; tyto ukazatele jsou založeny na ukazatelích již existujících, ale zahrnují i dva ukazatele nové, jež se zaměřují na poměr počtů dívek a chlapců, kteří hodlají pracovat v přírodovědných oborech, a dále poměr počtů žen a mužů zaměstnaných v oblastech STEM a EHW.

RADA EVROPSKÉ UNIE

26. Vítá návrh na restrukturalizaci ukazatelů pro účely přezkumu provádění Pekingské akční platformy, pokud jde o genderovou segregaci ve vzdělávání, v odborné přípravě a na pracovním trhu, jak je uveden v příloze I, včetně vytvoření dvou nových ukazatelů.

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, ABY v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

27. vyvíjely a prováděly komplexní, integrované, udržitelné a multidimenzionální politiky zohledňující genderové otázky, jimiž budou řešit genderovou segregaci ve vzdělávání, v odborné přípravě a na pracovním trhu, přičemž budou kombinovat všeobecná a cílená opatření a zaměřovat se na veškeré relevantní faktory v zájmu dosažení strukturálních změn a zmenšení rozdílů mezi ženami a muži, pokud jde o životní vzorce. Takový soubor politik by měl být zaměřen na potřebu bojovat proti genderové diskriminaci a segregaci a genderovým stereotypům a prosazovat rovnost žen a mužů na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy a v profesním poradenství během celého života. Měl by se rovněž zabývat otázkami, jako je pracovní prostředí, včetně aspektů souvisejících s genderově motivovanými nenávislnými výroky a sexuálními obtěžováními, způsoby organizace práce, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a rozdíly v odměňování žen a mužů, a to s cílem motivovat ženy i muže k práci v genderově netypických povoláních a odvětvích a k setrvání v těchto povoláních a odvětvích;
28. s cílem omezit horizontální genderovou segregaci a povzbuzovat dívky, chlapce, ženy i muže ze všech prostředí a umožňovat jim, aby si vybírali vzdělávací obory a povolání v souladu se svými zájmy a dovednostmi, mimo jiné i v genderově netypických oblastech, a aby měli rovný přístup k pracovním příležitostem ve všech odvětvích, přijaly náležitá opatření například v těchto oblastech:
- a. zvyšování informovanosti žáků, studentů, rodičů, učitelů, poradců a jiných osob účastnících se vzdělávání na všech úrovních, profesního poradenství, náboru a aktivních politik trhu práce, se zaměřením zejména na nerovnost mezi ženami a muži, její základní příčiny a různé projevy včetně segregace, na souvislost mezi genderovými a jinými aspekty identity a na možná opatření, která by mohla být v této oblasti přijata;

- b. řešení genderových stereotypů a dalších genderových předsudků v obsahu výuky a ve vzdělávacích metodách a zpřístupnění vzdělávacích a dalších nástrojů pro boj proti genderovým stereotypům a na prosazování rovnosti mužů a žen na všech úrovních vzdělávání;
- c. zvýšení atraktivity oborů STEM i EHW pro studenty obou pohlaví, v relevantních případech mimo jiné tím, že bude výuka oborů STEM uvedena do vztahu s hospodářskými, environmentálními a sociálními výzvami nebo s uměním a designem, zatímco výuka oborů EHW bude propojena s tradičně „mužskými“ oblastmi, jako jsou obory STEM, a to se zřetelem k digitalizaci a měnícímu se světu práce;
- d. upozorňování dívek i chlapců, žen i mužů na stávající a budoucí pracovní příležitosti v odvětvích STEM a EHW;
- e. budování užších vazeb mezi školami a pracovišti, díky nimž budou moci dívky a chlapci činit více informovaná rozhodnutí, pokud jde o budoucí povolání. Vybízení zaměstnavatelů a dalších zainteresovaných stran, aby se výrazněji angažovali při boji proti negativnímu a zavádějícímu vnímání profesí v oblastech STEM nebo EHW, zejména aby poskytovali přesné informace o těchto oblastech, podporovali pozitivní vzory u obou pohlaví a nabízeli studentům možnosti, jak získat pracovní zkušenosti;
- f. seznamování dívek i chlapců s dovednostmi v oblasti informačních a komunikačních technologií a v oblasti pečovatelské již od raného věku, zejména s cílem vzbudit a zachovat zájem u většího počtu dívek o oblast digitálních technologií a rozvoj talentu v této oblasti a dosáhnout téhož u většího počtu chlapců v případě oblastí souvisejících s pečovatelským;
- g. přijetí opatření k řešení problému předčasného odchodu ze vzdělávání, který se dotýká zejména chlapců a mužů, a

- h. utváření nebo financování konkrétních pobídek a podpůrných struktur, jimiž bude více žen motivováno k nástupu do zaměstnání a následnému setrvání v oblastech STEM a více mužů k nástupu do zaměstnání a setrvání v oblastech EHW, a to včetně pobídek a struktur, jež pomohou zaměstnavatelům při řešení problému neuvědomované předpojatosti během náboru pracovníků a jejich kariérního postupu, při budování genderově citlivější a vstřícnější atmosféry na pracovišti, při prezentaci možných profesních drah a při nabídkách programů odborného vedení;
 - i. podpora celoživotního učení s cílem zajistit, aby muži a ženy všech věkových kategorií mohli měnit své profesní dráhy;
29. přijaly opatření zaměřená na příčiny rozdílů v odměňování a ve výši důchodů mezi ženami a muži, které souvisejí s genderovou segregací, a zahrnující mimo jiné:
- a. zvýšení transparentnosti finančního ohodnocení;
 - b. vypracování a zpřístupnění nástrojů pro hodnocení pracovních pozic s cílem objektivním a nediskriminačním způsobem vymezit, co představuje rovnocennou práci, a zvýšení povědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců o pojmu rovnocenné práce;
 - c. větší úsilí směřující k tomu, aby byla dovednostem žen i mužů připisována tatáž hodnota, mimo jiné na základě podpory lepšího uznávání všech dovedností, včetně těch, jež jsou tradičně spojovány se ženami, jakož i výkonnosti žen na pracovišti a jejich přínosu pro hospodářství;
 - d. přehodnocení placené práce související s péčí a přezkoumání struktury platů a odměn ve všech povoláních a zaměstnáních, kde dominují ženy, a to s cílem překonat genderové stereotypy spojené s rozdíly v odměňování žen a mužů a zlepšit finanční ohodnocení v odvětvích EHW a
 - e. provádění a prosazování právních předpisů s cílem zaručit právo žen a mužů na stejnou odměnu za stejnou práci.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI A ČLENSKÉ STÁTY, ABY v souladu se svými příslušnými pravomocemi a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

30. zintenzivnily úsilí vedoucí k začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do vnitrostátních i unijních politik a opatření v oblasti dovedností a trhu práce, včetně financování, a zaměřily se zejména na iniciativy, které souvisejí s posilováním stávajících dovedností a osvojováním dovedností nových, s digitalizací, přírodními vědami, výzkumem a vývojem, a to s cílem poskytnout ženám i mužům dovednosti a kvalifikace, které odpovídají aktuálním i budoucím podmínkám trhu práce a které jsou nezbytné pro přístup ke kvalitním pracovním místům;
31. přijaly opatření pro systematické prosazování desegregace při navrhování a provádění vnitrostátních i unijních politik, jejichž účelem je stimulace udržitelného hospodářského růstu, podpora vytváření nových pracovních míst, jakož i řešení problému nedostatku pracovních sil a dopadů automatizace, a zajistily tak ženám i mužům rovný přístup ke všem pracovním příležitostem;
32. sledovaly politiky v oblasti trhu práce a vzdělávání z genderového hlediska v celém průběhu jejich provádění a učinily kroky s cílem zajistit, aby nárůst zaměstnanosti žen neměl za následek posílení horizontální segregace nebo zvětšení rozdílů v odměňování žen a mužů;
33. vynakládaly větší úsilí, pokud jde o poskytování dostatečných finančních prostředků na nové politiky pro omezování horizontální genderové segregace a jejích příčin i účinků na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU, jakož i na posilování politik stávajících, a uplatňovaly při tom dlouhodobý strategický přístup za účinného využívání zdrojů a programů EU včetně evropských strukturálních a investičních fondů a programu Erasmus+;
34. zajistily, aby politiky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy včetně učňovských systémů a programů obsahovaly opatření ke zmírnění profesní segregace a aby byly unijní i vnitrostátní prostředky na vzdělávání a vzdělávací iniciativy využívány rovněž na podporu žen a mužů, kteří nastupují či přecházejí do povolání, v nichž jsou nadměrně zastoupeny osoby opačného pohlaví;

35. přijaly v rámci strategie pro jednotný digitální trh opatření ke snížení genderových rozdílů v odvětví informačních a komunikačních technologií; povzbuzovaly zaměstnavatele, zejména společnosti zapojené do tzv. koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa, aby ve svých organizacích kladli zvláštní důraz na rovné profesní příležitosti pro ženy a muže a na prosazování rovnosti žen a mužů;
36. usnadňovaly ženám i mužům sladění pracovního, rodinného a soukromého života zaváděním vhodně koncipovaných opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a zajištěním co nejširší dostupnosti takových opatření ve všech odvětvích a profesích, mimo jiné i pro rodiče a osoby pečující o své blízké, kteří začínají uplatňovat nové formy práce, a aby za tímto účelem především:
- a. přijímaly účinná opatření podněcující a podporující rovnou dělbu domácích a pečovatelských povinností mezi ženami a muži, zejména prostřednictvím pobídek pro muže, aby využívali pracovního volna z rodinných důvodů;
 - b. zvýšily úsilí, pokud jde o poskytování kvalitních, cenově dostupných a přístupných služeb péče o děti a další závislé osoby;
 - c. podporovaly zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru, aby nabízeli opatření usnadňující sladění rodinného, pracovního a soukromého života, mimo jiné formou pobídek, aby zaměstnavatelé na pracovištích zaváděli flexibilní způsoby organizace práce a opatření vstřícná k rodině a využívali při tom v plné míře možností tzv. „chytré práce“ (smart working)⁴ a
 - d. cíleně investovaly do digitálních pracovních postupů s cílem zajistit pro všechny lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem;
37. pravidelně sledovaly ukazatele uvedené v příloze I pro účely systematického sledování pokroku a v plné míře využívaly činnosti Evropského institutu pro rovnost žen a mužů a Eurostatu. Analyzovaly výsledky a v příslušných případech přijaly další opatření na úrovni členských států i na úrovni Evropské unie;

⁴ „Chytré“ způsoby organizace práce v kontextu možností, které nabízejí moderní technologie (například práce z domova a pružná pracovní doba).

38. nadále prosazovaly genderový rozměr evropského semestru, mimo jiné v souladu se zásadami stanovenými v interinstitucionálním vyhlášení evropského pilíře sociálních práv a v souladu s opatřeními vymezenými ve sdělení Komise o iniciativě na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY:

39. vybízela členské státy, sociální partnery a další příslušné zúčastněné strany a aktéry k většímu úsilí, pokud jde o snižování horizontální genderové segregace, a aby v tomto smyslu mimo jiné vyzdvihovala významné hospodářské přínosy desegregace a její klíčový význam v kontextu budoucnosti práce;
40. podporovala iniciativy směřující k zavedení programů na odstranění segregace v konkrétních oblastech v souladu se zjištěními uvedenými ve zprávě Evropského institutu pro rovnost žen a mužů „Genderová segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce“, která potvrzuje, že konkrétní oblasti STEM vykazují nedostatečné zapojení žen, zatímco v oblastech EHW jsou nedostatečně zastoupeni muži; aby provedla pilotní testování těchto programů a posoudila jejich dopad, aby bylo možno na úrovni členských států i na úrovni EU snáze formulovat politiku založenou na faktech;
41. podporovala spolupráci mezi členskými státy, a usnadňovala tak snazší vzájemné učení a výměnu osvědčených i perspektivních postupů za účelem posílení kapacit a v zájmu motivace k vytváření sítí;
42. pořádala pravidelné výměny poznatků s evropskými sociálními partnery u příležitosti trojstranných jednání o těchto otázkách;
43. podrobněji z hlediska rovnosti žen a mužů sledovala zacílení a využívání investic a finančních prostředků souvisejících s inovacemi, aby nedocházelo k posilování stereotypů a aby bylo možno prosazovat desegregaci;
44. prováděla opatření oznámená v akčním plánu EU na období let 2017–2019, jejichž cílem je řešit rozdíly v odměňování žen a mužů, a průběžně shromažďovala a poskytovala relevantní údaje o stávajících rozdílech v této oblasti a o jejich dopadech na výdělky a výši důchodů.

Ukazatele genderové segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a na pracovním trhu⁵

Kritická oblast zájmu B: Vzdělávání a odborná příprava žen

Ukazatel 1: Poměr zastoupení žen a mužů mezi absolventy terciárního vzdělávání (úrovně ISCED 5–8) a odborného vzdělávání a přípravy (úrovně ISCED 3–4) v oblasti přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky (STEM) a v oblasti vzdělávání, zdraví a sociální péče (EHW) – vztaženo ke všem absolventům v oboru⁶.

Kritická oblast zájmu L: Dívky

Ukazatel 2: Dívky a chlapci ve věku 15 let: studijní výsledky v matematice a přírodních vědách⁷.

Ukazatel 3: Poměr počtu všech dívek a chlapců ve věku 15 let, kteří ve věku 30 let hodlají vykonávat zaměstnání související s přírodními vědami, a počtu těch z nich, kteří v přírodních vědách vykazují špičkové výsledky⁸.

Kritická oblast zájmu K: Ženy a životní prostředí

Ukazatel 4: Poměr zastoupení žen a mužů mezi absolventy terciárního vzdělávání (úrovně ISCED 5 a 6) v oblasti přírodních věd a technologií⁹.

Kritická oblast zájmu F: Ženy a hospodářství

Ukazatel 5: Genderová segregace: průměrná hrubá hodinová mzda žen a mužů v 5 průmyslových odvětvích (a v odpovídajících 5 profesních kategoriích) s nejvyšším počtem pracujících žen a nejvyšším počtem pracujících mužů; rozdíly v odměňování v případě manažerských profesních kategorií¹⁰.

Ukazatel 6: Podíl žen a podíl mužů zaměstnaných v profesních oblastech STEM a EHW¹¹.

⁵ Další podrobnosti viz zpráva Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) v dokumentu 14624/17 ADD 2.

⁶ V tomto ukazateli jsou sloučeny a revidovány dva stávající ukazatele v oblasti B a ukazatel podílu „dívek mezi studenty v terciárním vzdělávání“ v oblasti L.

⁷ Stávající ukazatel.

⁸ Nový ukazatel.

⁹ Stávající ukazatel.

¹⁰ Stávající ukazatel.

¹¹ Nový ukazatel.

Referenční dokumenty

1. Právní předpisy EU:

- směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16);
- směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37);
- 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 (přepřacované znění) (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23);
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS (Úř. věst. L 180, 15.7.2010, s. 1).

2. Rada:

Všechny závěry Rady přijaté ve věci přezkumu provádění Pekingské akční platformy¹² a další závěry Rady týkající se rovnosti žen a mužů, zejména pak následující:

- závěry Rady ze dne 9. června 2008 s názvem „Odbourávání genderových stereotypů ve společnosti“ (dokument 9671/08);
- závěry Rady ze dne 30. května 2008 o vědecké kariéře příznivé pro rodinný život: na cestě k integrovanému modelu (dokument 9026/1/08 REV 1);
- závěry Rady s názvem „Posílení odhodlání a opatření zaměřených na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a o přezkumu provádění Pekingské akční platformy“ (dokument 18121/10);
- závěry Rady ze dne 7. března 2011 s názvem „Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020)“ (Úř. věst. C 155, 25.5.2011, s. 10);
- závěry Rady s názvem „Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení: evropský rámec pro sociální a územní soudržnost“, přijaté dne 7. března 2011 (dokument 6917/11);
- závěry Rady s názvem „Rovné příležitosti pro ženy a muže z hlediska příjmů: odstranění rozdílů ve výši důchodů žen a mužů“, přijaté dne 18. června 2015 (dokument 10081/15);
- závěry Rady s názvem „Za sociální investice pro růst a soudržnost“, přijaté dne 20. června 2013 (dokument 11487/13);

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- závěry Rady s názvem „Směrem k inkluzivnějším trhům práce“, přijaté dne 9. března 2015 (dokument 7017/15);
- závěry Rady ze dne 26. října 2015 s názvem „Akční plán pro rovnost žen a mužů 2016–2020“ (dokument 13201/15);
- závěry Rady ze dne 15. června 2017 s názvem „Směrem ke strategiím k zajištění toho, aby se vyplatilo pracovat“ (dokument 9647/17);
- závěry Rady s názvem „Posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU“ (dokument 6889/17).

3. Evropská komise:

- sdělení Komise ze dne 3. března 2010: „Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ (COM(2010) 2020 final);
- „The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights“ (Úloha mužů při zajišťování rovnosti žen a mužů – evropské strategie a poznatky)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf;
- doporučení Komise ze dne 7. března 2014 týkající se posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, Úř. věst. 69, 8.3.2014, s.112–116;
- pracovní dokument útvarů Komise nazvaný „Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v období let 2016–2019“ (dokument SWD(2015) 278 final);
- stanovisko Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů k otázce odstranění profesní segregace
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- pracovní dokument útvarů Komise nazvaný „Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii“ (dokument SWD(2017) 108 final);
- sdělení Komise ze dne 26. dubna 2017: „Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob“ (COM(2017)252 final);
- sdělení Komise o akčním plánu EU 2017–2019 pro odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů (COM(2017) 678 final);
- Digital Skills and Jobs Coalition (Koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa)
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>.

4. Evropský parlament:

- usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. března 2013 o odstranění genderových stereotypů v EU (dokument P7_TA(2013)0074);
- usnesení Evropského parlamentu ze dne 28. dubna 2016 o rovnosti žen a mužů a zlepšování postavení žen v digitálním věku (P8_TA(2016)0204).

5. Institut EIGE:

- zpráva Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) s názvem „Genderová segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce“ (dokument 14624/17 ADD 2);
- informační dokument Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) s názvem „Ekonomické přínosy rovnosti žen a mužů v EU. Jak rovnost žen a mužů ve vzdělávání v technických oborech vede k hospodářskému růstu“.
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Ostatní

- Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv, podepsané Evropským parlamentem, Radou a Komisí
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- TheParis Declaration on promoting citizenship and the common values of freedom, tolerance and non-discrimination through education (Pařížské prohlášení o prosazování občanství a společných hodnot svobody, tolerance a nediskriminace v procesu vzdělávání)
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf