

V Bruseli 7. decembra 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Dátum:	7. decembra 2017
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	14624/17
Predmet:	Posilnené opatrenia na zníženie horizontálnej rodovej segregácie vo vzdelávaní a v zamestnaní
	– závery Rady

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o posilnených opatreniach na zníženie horizontálnej rodovej segregácie vo vzdelávaní a v zamestnaní, ktoré prijala Rada EPSCO na svojom 3 569. zasadnutí 7. decembra 2017.

**Posilnené opatrenia na zníženie horizontálnej rodovej segregácie
vo vzdelávaní a v zamestnaní
Závery Rady¹**

ZDÔRAZŇUJÚC, ŽE:

1. rovnosť žien a mužov je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách a Charte základných práv Európskej únie a jedným z cieľov a úloh Únie a že uplatňovanie zásady rovnosti medzi ženami a mužmi vo všetkých činnostiach Únie je jej osobitným poslaním;

PRIPOMÍNAJÚC:

2. Rímsku deklaráciu z 25. marca 2017, v ktorej sa vedúci predstavitelia 27 členských štátov a Európskej rady, Európskeho parlamentu a Európskej komisie zaviazali usilovať sa o sociálnu Európu: Úniu, ktorá okrem iného podporuje rovnosť medzi ženami a mužmi a ktorá presadzuje práva a rovnaké príležitosti pre všetkých;
3. medziinštitucionálne vyhlásenie o európskom pilieri sociálnych práv, v ktorom sa stanovuje program pre výkonnejšie hospodárstva a spravodlivejšie a odolnejšie spoločnosti a v ktorom je rodová rovnosť zakotvená ako jedna z 20 kľúčových zásad a práv nevyhnutných pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia, a tiež zdôrazňuje, že rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov sa musia zabezpečovať a podporovať vo všetkých oblastiach;
4. stratégiu Európa 2020, ktorou sa podporuje inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast a stanovujú vzájomne prepojené hlavné ciele vrátane zvýšenia miery zamestnanosti žien a mužov na 75 %;

¹ Závery prijaté v rámci preskúmania vykonávania Pekinskej akčnej platformy s osobitným odkazom na kritické oblasti záujmu „B: Vzdelávanie a odborná príprava žien“, „L: Dievčatá“, „K: Životné prostredie“ a „F: Ženy a hospodárstvo“.

5. dokument Komisie Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019, v ktorom sa vymedzuje niekoľko kľúčových oblastí činnosti vrátane rovnakej ekonomickej nezávislosti pre ženy a mužov a rovnakej mzdy za prácu rovnakej hodnoty a v ktorom sa konštatuje, že „ženy majú častejšie vysokoškolské vzdelanie, ale aj naďalej sú nadmerne zastúpené v študijných odboroch, ktoré sú spojené s tradičnými úlohami žien, ako sú napríklad odvetvia súvisiace so starostlivosťou, a sú nedostatočne zastúpené v oblasti vedy, matematiky, IT, inžinierstva a v súvisiacich profesiách.“
6. nový program v oblasti zručností pre Európu, ktorý sa zameriava na zabezpečenie toho, aby ľudia mali správne zručnosti počas celého svojho pracovného života, a to nielen s cieľom zlepšiť ich vyhliadky, pokiaľ ide o vstup na trh práce, udržanie sa a zlepšovanie si pozície na trhu práce, ale tiež s cieľom umožniť im naplniť potenciál a stať sa sebavedomými a aktívnymi občanmi;
7. oznámenie Komisie o akčnom pláne EÚ na roky 2017 – 2019 zameranom na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov;
8. Pekinskú deklaráciu a akčnú platformu Organizácie Spojených národov a dvanásť kritických oblastí záujmu, ktoré sa v nich vymedzujú;
9. program trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030, vypracovaný Organizáciou Spojených národov, ktorý obsahuje súbor 17 univerzálnych, integrovaných a transformačných cieľov, pričom v prípade všetkých sa musí systematicky uplatňovať rodové hľadisko, a ktorý tiež zahŕňa konkrétny cieľ týkajúci sa rodovej rovnosti.²

VÍTAJÚC:

10. správu o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy v členských štátoch EÚ s názvom „Rodová segregácia vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce“³, ktorú na žiadosť estónskeho predsedníctva Rady EÚ vypracoval Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) a v ktorej sa poskytuje analýza rodovej segregácie v oblasti terciárneho vzdelávania a odborného vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce vrátane prepojení medzi rodovou segregáciou a rozdielmi v odmeňovaní žien a mužov.

² Cieľ trvalo udržateľného rozvoja č. 5: dosahovať rodovú rovnosť a posilniť postavenie všetkých žien a dievčat.

³ 14624/17 ADD 2. Zhrnutie sa uvádza v dokumente 15648/17 ADD 1.

KONŠTATUJÚC, ŽE:

11. Pod pojmom rodová segregácia sa rozumie koncentrácia osôb jedného pohlavia v niektorých oblastiach vzdelávania alebo v niektorých povolaniach (horizontálna segregácia) alebo koncentrácia osôb jedného pohlavia na rôznych stupňoch, úrovniach zodpovednosti alebo pozíciách (vertikálna segregácia). Tieto závery Rady sa zameriavajú na horizontálnu segregáciu.
12. Tento súbor záverov nadväzuje na predchádzajúcu prácu a politické záväzky, ktoré v tejto oblasti prijali Rada, Európsky parlament, Komisia a ďalšie zainteresované strany, a to vrátane dokumentov uvedených v prílohe II.

ZDÔRAZŇUJÚC, ŽE:

13. Horizontálna rodová segregácia aj naďalej obmedzuje možnosti výberu v živote, ako aj možnosti vzdelávania a zamestnania žien a mužov. Jej výsledkom je nerovnosť, pokiaľ ide o finančné ohodnotenie, dôchodky, celoživotné príjmy, pracovné podmienky a pracovné prostredie, posilňujú sa ňou rodové stereotypy a obmedzuje prístup k určitým pracovným miestam a zároveň zachovávajú nerovné mocenské vzťahy medzi ženami a mužmi vo verejnej a súkromnej sfére. Okrem toho je rodová segregácia jedným z dôvodov nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, vedie k plytvaniu ľudským kapitálom, zdrojmi a investíciami, narúša účinnosť politických nástrojov a bráni pokusom o prispôsobenie sa zmenám na trhu práce, čím sa zabraňuje, aby EÚ naplno využila svoj inovačný a hospodársky potenciál.
14. Zintenzívnením úsilia o odstránenie horizontálnej rodovej segregácie riešením rodových rozdielov v oblasti vzdelávania a zamestnanosti by sa mohli otvoriť nové možnosti pre jednotlivcov, hospodárstvo i spoločnosť. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) by odstránenie rodových rozdielov v odboroch STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika) prispelo k zvýšeniu HDP EÚ na obyvateľa o 2,2 až 3,0 % a nárastu zamestnanosti v EÚ o 850 000 až 1 200 000 pracovných miest do roku 2050. Napríklad v odvetví informačných a komunikačných technológií (IKT), ktoré rastie mimoriadne rýchlo a ktoré je tiež vysoko segregované, by rovnaká účasť žien viedla ku každoročnému zvýšeniu HDP EÚ o približne 9 miliárd EUR.

15. Skoré rozhodovanie v súvislosti s povolaním vedie k výraznej segregácii kariérnych možností. Odráža to skutočnosť, že zvoliť si rodovo netypické povolanie je najťažšie pre mladistvých.
16. V celej EÚ majú ženy lepšie študijné výsledky ako muži, a predsa sú ženy nadmerne zastúpené v mnohých odvetviach a pracovných miestach, ktoré sú podceňované, majú nižšie sociálno-ekonomické postavenie a poskytujú nízke mzdy. Takisto sú stále nedostatočne zastúpené v rozhodovacích funkciách na všetkých úrovniach, a to dokonca aj v odvetviach a povolaniach, kde prevládajú.
17. Chlapci sú vystavení vyššiemu riziku predčasného ukončenia školskej dochádzky ako dievčatá. Predčasné ukončenie školskej dochádzky má často negatívny vplyv na budúce príležitosti na trhu práce, najmä preto, že nízko kvalifikovaným pracovným miestam viac hrozí zánik v dôsledku automatizácie. Výskyt rodovej segregácie v povolaniach, ktoré zahŕňajú nekvalifikovanú prácu a vyžadujú si nižšiu kvalifikáciu, môže brániť pokusom nájsť si alternatívne zamestnanie.
18. Medzi výzvy súvisiace so spoločnosťou založenou na technológiách a so starnutím obyvateľstva patrí narastajúci dopyt po pracovnej sile v odvetviach STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika) a EHW (vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna starostlivosť) a nedostatok takejto pracovnej sily, pričom však v týchto oblastiach pretrváva vysoká rodová segregácia vo vzdelávaní a odbornej príprave, ako aj na trhu práce.
19. Vznik, výskyt a pretrvávanie segregácie vo vzdelávaní a odbornej príprave a na trhu práce sú výsledkom celej škály faktorov na štrukturálnej a organizačnej úrovni, ako aj na úrovni jednotlivcov. Rodové stereotypy a to, že spoločensky sa neakceptuje rodovo nevyhovujúce správanie, majú negatívny vplyv na všetkých úrovniach.
20. Rozdiely v organizácii práce v rodovo segregovaných odvetviach vrátane rozdielov súvisiacich s pracovným časom ovplyvňujú výber vzdelania a povolania, ako aj rozhodnutia žien a mužov. Na výber môže mať vplyv aj pracovné prostredie, pričom napríklad obťažovanie na pracovisku a sexizmus odrádzajú najmä ženy od práce v určitých odvetviach.

21. V súčasnosti je účasť žien na trhu práce v celej EÚ nižšia ako účasť mužov, pričom rozdiel v zamestnanosti žien a mužov predstavuje v súčasnosti 11,6 % percentuálneho bodu a dosahuje viac ako 18 percentuálnych bodov z hľadiska ekvivalentu plného pracovného času. Účasť žien na trhu práce, ako aj ich kariérne možnosti a príležitosti výrazne ovplyvňuje nerovné rozdelenie domácich povinností a povinností súvisiacich so starostlivosťou medzi ženami a mužmi. Tieto problémy je možné zmierniť prostredníctvom dobre navrhnutých a primeraných politík na vyváženie pracovného a súkromného života, a to aj poskytovaním kvalitných, prístupných a cenovo dostupných služieb formálnej starostlivosti o deti a iné závislé osoby, pružných pracovných podmienok a stimulov pre mužov, aby preberali viac domácich a opatrovateľských povinností.
22. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, ktorý v súčasnosti predstavuje v EÚ približne 16,3 %, a súvisiaci rozdiel v dôchodkoch žien a mužov, ktorý sa v súčasnosti pohybuje okolo 37,6 %, odzrkadľuje rozdiely v účasti žien a mužov na trhu práce vrátane horizontálnej segregácie. Výsledná strata príjmu sa počas života kumuluje a vedie k rodovému rozdielu v celkových príjmoch.
23. Zručnosti, ktoré sa stereotypne považujú za prirodzené pre ženy, môžu byť často neviditeľné, čo vedie k ich podhodnocovaniu. Je dôležité uznať, že práca, ktorú vykonávajú predovšetkým ženy v oblastiach, ako sú starostlivosť a vzdelávanie, je skutočne prácou, že táto práca si vyžaduje zručnosti získateľné prostredníctvom formálneho vzdelávania a že má hospodársku hodnotu. Podhodnocovanie povolání, v ktorých tradične dominujú ženy, sa odzrkadľuje v ich nedostatočnom finančnom ohodnotení, jednej z foriem nerovnosti ktorá tiež znižuje motiváciu mužov, aby v takýchto povolaniach začali a zostali pôsobiť.
24. Napriek úsiliu, ktoré sa vyvinulo na európskej aj na národnej úrovni, sa ešte stále nedosiahol uspokojivý pokrok, pokiaľ ide o záväzky prijaté v kontexte Pekinskej akčnej platformy a potrebu jasných ukazovateľov osobitne venovaných otázke rodovej segregácie.
25. Inštitút EIGE vo svojej správe „Rodová segregácia vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce“ navrhuje nový súbor ukazovateľov na monitorovanie rodovej segregácie vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce, a to na základe existujúcich ukazovateľov a vrátane dvoch nových ukazovateľov zameraných na podiel dievčat a chlapcov, u ktorých sa predpokladá, že budú pracovať v povolaniach súvisiacich s vedou, a podiel žien a mužov zamestnaných v oblastiach STEM a EHW.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

26. Víta návrh na zmenu štruktúry ukazovateľov na preskúmanie vykonávania Pekinskej akčnej platformy, pokiaľ ide o rodovú segregáciu vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce, ako sa uvádza v prílohe I, vrátane stanovenia dvoch nových ukazovateľov.

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

27. vypracúvali a vykonávali komplexné, integrované, udržateľné, viacrozmerné a rodovo citlivé politiky zamerané na boj proti rodovej segregácii vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce, kombinovali pritom všeobecné a ciele opatrenia a riešili celé spektrum príslušných faktorov, a to s cieľom dosiahnuť štrukturálne zmeny, ako aj zmenšovali rodové rozdiely, pokiaľ ide o životné vzorce. Týmto súborom politik by sa mala riešiť potreba bojovať proti rodovej diskriminácii, segregácii a stereotypom a presadzovať rodová rovnosť na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy a v profesijnom poradenstve počas celého života. Mal by sa tiež zaoberať otázkami, ako sú pracovné prostredie, vrátane aspektov rodovo motivovaných nenávistných prejavov a sexuálneho obťažovania, pracovné podmienky, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, zdravie a bezpečnosť pri práci a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov s cieľom prilákať ženy a mužov k rodovo netypickým povolaniam a sektorom aj ich v nich udržať.
28. v záujme zmenšovania horizontálnej rodovej segregácie a s cieľom nabádať a podporovať dievčatá, chlapcov, ženy a mužov zo všetkých prostredí, aby si volili študijné odbory a povolania v súlade so svojimi záujmami a zručnosťami, a to aj v rodovo netypických oblastiach, a aby mali prístup k pracovným príležitostiam vo všetkých odvetviach na rovnakom základe, prijali príslušné opatrenia, ako sú napríklad tieto:
- a) zvyšovanie povedomia žiakov, študentov, rodičov, učiteľov, poradcov a iných osôb zapojených do vzdelávania na všetkých úrovniach, do profesijného poradenstva, náboru a aktívnych politik trhu práce, najmä so zameraním na rodovú nerovnosť, pokiaľ ide o jej základné príčiny a rôzne prejavy vrátane segregácie, na prepojenie medzi rodovými a inými aspektmi identity, a na možné opatrenia, ktoré by sa mohli v tejto oblasti prijať;

- b) riešenie rodových stereotypov a ďalších rodových predsudkov v obsahu výučby a vzdelávacích metódach a sprístupňovanie vzdelávacích a ďalších nástrojov na boj proti rodovým stereotypom a presadzovanie rovnosti žien a mužov na všetkých úrovniach vzdelávania;
- c) zvyšovanie atraktívnosti odvetví STEM a EHW pre študentov oboch pohlaví, v relevantných prípadoch aj prepojením vzdelávania v oblasti STEM s hospodárskymi, environmentálnymi a sociálnymi výzvami alebo s umením a dizajnom, ako aj prepojením výučby v oblasti EHW s oblasťami, v ktorých tradične dominujú muži, ako je napríklad STEM, a to s prihliadnutím na digitalizáciu a meniaci sa svet práce;
- d) upozorňovanie dievčat a chlapcov, žien a mužov na existujúce a budúce pracovné príležitosti v odvetviach STEM a EHW;
- e) budovanie užších väzieb medzi školami a pracoviskami s cieľom umožniť dievčatám a chlapcom výber povolania na základe lepších informácií; podpora zamestnávateľov a iných zainteresovaných strán, aby zohrávali výraznejšiu úlohu pri spochybňovaní negatívneho a zavádzajúceho vnímania kariéry v oblasti STEM alebo EHW, najmä tým, že budú poskytovať presné informácie o týchto oblastiach propagáciou pozitívnych vzorov z radov oboch pohlaví a že študentom budú poskytovať príležitosti získať pracovné skúsenosti;
- f) zoznamovanie dievčat aj chlapcov so zručnosťami v oblasti informačných a komunikačných technológií a v oblasti zručností súvisiacich so starostlivosťou už od útleho veku, a to s osobitným dôrazom na vzbudenie a zachovanie záujmu o oblasť digitálnych technológií u väčšieho počtu dievčat, ako aj rozvoj talentu v tejto oblasti, a to isté dosiahnuť u väčšieho počtu chlapcov, pokiaľ ide o oblasti súvisiace so starostlivosťou;
- g) prijatie opatrení na riešenie problému predčasného ukončovania školskej dochádzky, ktorý sa týka najmä chlapcov a mužov; a

- h) vytvorenie alebo financovanie osobitných stimulov a podporných štruktúr pre motivovanie väčšieho počtu žien, aby začali a zostali pôsobiť v oblasti STEM, ako aj väčšieho počtu mužov, aby začali a zostali pôsobiť v oblasti EHW, a to vrátane stimulov a štruktúr, ktoré zamestnávateľom pomáhajú riešiť problém podvedomej zaujatosti pri náboe a kariérnom postupe, podporiť rodovo citlivejšie a ústretivejšie prostredie na pracovisku, ukázať možný kariérny postup a ponúkať mentorské programy;
 - i) podpora celoživotného vzdelávania, aby sa zabezpečilo, že muži a ženy všetkých vekových kategórií budú môcť meniť kariérne dráhy.
29. prijali opatrenia zamerané na príčiny rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov súvisiace s rodovou segregáciou, okrem iného:
- a) zvýšením transparentnosti odmeňovania;
 - b) vypracovaním a sprístupnením nástrojov na hodnotenie pracovných miest, ktoré pomôžu objektívnym a nediskriminačným spôsobom určiť, čo predstavuje prácu rovnakej hodnoty, a zvyšovaním povedomia zamestnávateľov a zamestnancov o pojme práce rovnakej hodnoty;
 - c) zintenzívnením úsilia o priradenie rovnakej hodnoty zručnostiam žien a mužov, a to aj podporou lepšieho uznávania všetkých zručností vrátane tých, ktoré sa tradične spájajú so ženami, a výkonnosti žien na pracovisku a ich prínosu pre hospodárstvo;
 - d) prehodnotením opatrovateľskej platenej práce a preskúmaním mzdových štruktúr a odmeňovania vo všetkých pracovných miestach a povolaniach, v ktorých prevládajú ženy, a to s cieľom odstraňovať rodové stereotypy spojené s rozdielmi v odmeňovaní, ako aj zlepšiť odmeňovanie v odvetví EHW; a
 - e) vykonávaním a presadzovaním právnych predpisov, aby sa zabezpečilo právo žien a mužov na rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU A ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi príslušnými právomocami a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

30. zintenzívnili úsilie o začlenenie rodového hľadiska do politík a opatrení v oblasti zručností a trhu práce na národnej úrovni i úrovni EÚ, vrátane financovania, a zamerali sa najmä na iniciatívy týkajúce sa zlepšovania existujúcich a získavania nových zručností, ako aj digitalizácie, vedy, výskumu a vývoja, a to s cieľom vybaviť ženy aj mužov zručnosťami a kvalifikáciami, ktoré zodpovedajú štruktúre a požiadavkám súčasného a budúceho trhu práce a ktoré sú potrebné pre prístup ku kvalitným pracovným miestam;
31. pri navrhovaní a vykonávaní vnútroštátnych politík a politík na úrovni EÚ v záujme stimulovania trvalo udržateľného hospodárskeho rastu, podpory vytvárania nových pracovných miest, ako aj riešenia nedostatku pracovných síl a vplyvu automatizácie prijímali opatrenia na systematické dosahovanie pokroku v oblasti odstraňovania segregácie, aby sa zabezpečilo, že ženy a muži budú môcť rovnocenne využívať všetky pracovné príležitosti;
32. v priebehu vykonávania monitorovali politiky v oblasti trhu práce a vzdelávania z hľadiska rodovej rovnosti a prijali opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zvýšenie miery zamestnanosti žien nemalo za následok zvýšenie horizontálnej segregácie alebo zväčšenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov;
33. zintenzívnili úsilie o zabezpečenie dostatočných finančných prostriedkov na nové politiky a na posilnenie existujúcich politík zameraných na zníženie horizontálnej rodovej segregácie a jej príčin a následkov na vnútroštátnej úrovni, ako aj na úrovni EÚ a uplatňovali pritom dlhodobý strategický prístup a efektívne využívali zdroje a programy EÚ vrátane európskych štrukturálnych a investičných fondov a programu Erasmus+;
34. zabezpečili, aby politiky v oblasti odborného vzdelávania a prípravy vrátane systémov a programov učňovského vzdelávania obsahovali opatrenia na zníženie profesijnej segregácie a aby sa finančné prostriedky a iniciatívy EÚ v oblasti vzdelávania, ako aj vnútroštátne finančné prostriedky a iniciatívy v tejto oblasti využívali aj na podporu žien a mužov, ktorí začínajú pracovať v povolaniach, v ktorých je nadmerne zastúpené opačné pohlavie, či do nich prechádzajú;

35. podnikli kroky na zníženie rodových rozdielov v odvetví IKT v rámci stratégie digitálneho jednotného trhu; nabádali zamestnávateľov, najmä spoločnosti zapojené do koalície pre digitálne zručnosti a pracovné miesta, aby kládli osobitný dôraz na rovnaké kariérne príležitosti pre ženy a mužov a na presadzovanie rodovej rovnosti vo svojich organizáciách;
36. uľahčovali zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života žien a mužov, a to zavedením dobre navrhnutých opatrení na vyváženie pracovného a súkromného života a zabezpečením ich čo najširšej dostupnosti vo všetkých odvetviach a povolaniach, čo zahŕňa aj rodičov a opatrovateľov, ktorí začínajú vykonávať novú formu práce, najmä prostredníctvom:
- a) prijímania účinných opatrení s cieľom stimulovať a podporovať ženy a mužov, aby si rovnomerne rozdelili domáce a opatrovateľské povinnosti, a to najmä prostredníctvom stimulov, ktorými sa muži podnecujú čerpať dovolenky z rodinných dôvodov;
 - b) zintenzívnenia úsilia zameraného na poskytovanie kvalitných, dostupných a cenovo prístupných služieb starostlivosti o deti alebo iné závislé osoby;
 - c) podpory zamestnávateľov verejného aj súkromného sektora, aby ponúkali opatrenia na uľahčenie zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života, a to aj prostredníctvom stimulov na zavedenie pružných foriem organizácie práce a opatrení ústretových voči rodinám na pracovisku za plného využitia možností „inteligentnej“ organizácie práce⁴; a
 - d) cieleného investovania do digitálnych pracovných postupov s cieľom zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pre všetkých;
37. pravidelne sledovali ukazovatele uvedené v prílohe I na systematické monitorovanie pokroku pri plnom využívaní práce inštitútu EIGE a Eurostatu. Analyzovali výsledky a v prípade potreby prijali ďalšie opatrenia na úrovni členských štátov aj na úrovni Európskej únie.

⁴ „Inteligentná“ organizácia práce v kontexte možností, ktoré ponúkajú moderné technológie (napríklad telepráca a pružný pracovný čas).

38. naďalej presadzovali rodový rozmer európskeho semestra, a to aj v súlade so zásadami stanovenými v medziinštitucionálnom vyhlásení o Európskom pilieri sociálnych práv a s opatreniami stanovenými v oznámení Komisie o iniciatíve na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

39. nabádala členské štáty, sociálnych partnerov a ďalšie zainteresované strany a aktérov, aby zintenzívnili úsilie zamerané na zníženie horizontálnej rodovej segregácie, a to aj upozorňovaním na výrazné hospodárske výhody odstránenia segregácie a na jeho kľúčový význam v kontexte budúcej práce;
40. podporovala iniciatívy zamerané na vypracovanie programov na odstránenie segregácie v konkrétnych oblastiach v súlade so zisteniami správy inštitútu EIGE s názvom „Rodová segregácia vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce“, ktoré potvrdzujú nedostatočné zastúpenie žien, najmä v oblasti STEM, a nedostatočné zastúpenie mužov v oblasti EHW; testovala tieto programy a posudzovala ich vplyv, a to s cieľom uľahčiť navrhovanie politiky založenej na faktoch v členských štátoch, ako aj na úrovni EÚ;
41. presadzovala spoluprácu medzi členskými štátmi s cieľom uľahčiť vzájomné učenie sa a výmenu dobrých a sľubných postupov v záujme zvýšenia spôsobilostí a podnecovania tvorby sietí;
42. v kontexte tripartitného dialógu o týchto otázkach udržiavala pravidelné kontakty s európskymi sociálnymi partnermi;
43. podrobne z rodového hľadiska monitorovala cielenie a využívanie investícií a financovania súvisiacich s inováciou, aby sa predchádzalo posilňovaniu stereotypov a bojovalo proti segregácii;
44. vykonávala opatrenia oznámené v akčnom pláne EÚ na roky 2017 – 2019 zamerané na boj proti rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a priebežne zhromažďovala a poskytovala relevantné údaje o existujúcich rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov a o ich dôsledkoch v súvislosti so zárobkami a dôchodkami.

Ukazovatele týkajúce sa rodovej segregácie vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce⁵

Kritická oblasť záujmu B: Vzdelávanie a odborná príprava žien

Ukazovateľ 1: Podiel žien a mužov, ktorí sú absolventmi terciárneho vzdelávania (úrovne ISCED 5 – 8) a odborného vzdelávania (úrovne ISCED 3 – 4), vzdelávania a odbornej prípravy v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a v oblasti vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (EHW) – zo všetkých absolventov v oblasti štúdií.⁶

Kritická oblasť záujmu L: Dievčatá

Ukazovateľ 2: 15 ročné dievčatá a chlapci: výsledky v matematike a vede.⁷

Ukazovateľ 3: Pomer všetkých dievčat a chlapcov a dievčat a chlapcov s najlepšími výsledkami v oblasti vedy vo veku 15 rokov, u ktorých sa predpokladá, že vo veku 30 rokov budú pracovať v povolaniach súvisiacich s vedou.⁸

Kritická oblasť záujmu K: Ženy a životné prostredie

Ukazovateľ 4: Pomer žien a mužov medzi absolventmi terciárneho štúdia v rámci všetkých absolventov (úroveň ISCED 5 a 6) prírodovedných a technických odborov.⁹

Kritická oblasť záujmu F: Ženy a hospodárstvo

Ukazovateľ 5: Rodová segregácia: priemerná hrubá hodinová mzda žien a mužov v 5 priemyselných odvetviach (a v 5 profesijných kategóriách) s najvyšším počtom pracujúcich žien a najvyšším počtom pracujúcich mužov; rozdiel v odmeňovaní v riadiacich profesijných kategóriách.¹⁰

Ukazovateľ 6: Podiel žien zamestnaných v profesiách v oblasti STEM a podiel mužov zamestnaných v profesiách v oblasti EHW.¹¹

⁵ Ďalšie podrobnosti sa uvádzajú v správe EIGE (dokument 14624/17 ADD 2).

⁶ V tomto ukazovateli sa zlučujú a upravujú dva súčasné ukazovatele v oblasti B a ukazovateľ podielu „študentiek na terciárnom vzdelávaní“ v rámci oblasti L.

⁷ Existujúci ukazovateľ.

⁸ Nový ukazovateľ.

⁹ Existujúci ukazovateľ.

¹⁰ Existujúci ukazovateľ.

¹¹ Nový ukazovateľ.

Odkazy

1. Právne predpisy EÚ:

- Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16)
- Smernica 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004 s. 37)
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23)
- 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, s.1)

2. Rada:

Všetky závery Rady prijaté v súvislosti s preskúmaním vykonávania Pekinskej akčnej platformy¹² a ďalšie závery Rady týkajúce sa rodovej rovnosti, a to najmä tieto:

- Závery Rady z 9. júna 2008 o odstraňovaní rodových stereotypov v spoločnosti (9671/08).
- Závery Rady z 30. mája 2008 o vedeckej kariére ústretovej voči rodine: na ceste k integrovanému modelu (9026/1/08 REV 1).
- Závery Rady o posilnení záväzku a zintenzívnení úsilia o odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy (18121/10).
- Závery Rady zo 7. marca 2011 o Európskom pakte pre rodovú rovnosť (2011 – 2020) (Ú. v. EÚ C 155, 25.5.2011, s. 10).
- Závery Rady prijaté 7. marca 2011 o Európskej platforme proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu (6917/11).
- Závery Rady o rovnosti príležitostí pre ženy a mužov, pokiaľ ide o príjmy: vyrovnanie rodového rozdielu v starobných dôchodkoch prijaté 18. júna 2015 (10081/15).
- Závery Rady s názvom „K sociálnym investíciám do rastu a súdržnosti“ prijaté 20. júna 2013 (11487/13).

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

- Závery Rady o prechode na inkluzívnejšie trhy práce prijaté 9. marca 2015 (7017/15).
- Závery Rady o akčnom pláne pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020 z 26. októbra 2015 (13201/15).
- Závery Rady „Smerom k stratégiám na zabezpečenie toho, aby sa oplátilo pracovať“ z 15. júna 2017 (9647/17).
- Závery Rady o zlepšovaní zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ (6889/17).

3. Európska komisia:

- Oznámenie Komisie z 3. marca 2010: „Európa 2020: stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“ (KOM(2010) 2020 v konečnom znení).
- „Úloha mužov v rodovej rovnosti – európske stratégie a poznatky“
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Odporúčanie Komisie zo 7. marca 2014 o posilnení zásady rovnakého odmeňovania mužov a žien prostredníctvom transparentnosti, Ú. v. EÚ L 69, 8.3.2014, s. 112 – 116.
- Pracovný dokument útvarov Komisie „Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019“ (SWD (2015) 278 final).
- Stanovisko Poradného výboru pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov k tomu, ako odstrániť profesijnú segregáciu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Pracovný dokument útvarov Komisie „Správa o rovnosti žien a mužov v Európskej únii za rok 2017“ (SWD (2017) 108 final).
- Oznámenie Komisie z 26. apríla 2017: „Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov“ (COM(2017)252 final).
- Oznámenie Komisie o akčnom pláne EÚ na roky 2017 – 2019 zameranom na boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov (COM(2017) 678 final).
- Koalícia pre digitálne zručnosti a pracovné miesta
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Európsky parlament:

- Uznesenie Európskeho parlamentu z 12. marca 2013 o odstraňovaní rodových stereotypov v EÚ (P7_TA(2013)0074).
- Uznesenie Európskeho parlamentu z 28. apríla 2016 o rodovej rovnosti a posilnení postavenia žien v digitálnom veku (P8_TA(2016)0204).

5. Inštitút EIGE

- Správa inštitútu EIGE „Rodová segregácia vo vzdelávaní, odbornej príprave a na trhu práce“ (dokument 14624/17 ADD 2).
- Informačný dokument inštitútu EIGE „Hospodársky prínos rodovej rovnosti v EÚ. Ako rodová rovnosť vo vzdelávaní v oblasti STEM vedie k hospodárskemu rastu“. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Iné

- Medziinštitucionálne vyhlásenie o Európskom pilieri sociálnych práv, ktoré podpísali Európsky parlament, Rada a Komisia
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Parížske vyhlásenie o presadzovaní občianstva a spoločných hodnôt slobody, tolerancie a nediskriminácie prostredníctvom vzdelávania
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
