

Brusel 3. března 2017
(OR. en)

6889/17

SOC 164
GENDER 9
EMPL 123
EDUC 101
ANTIDISCRIM 13

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel: Generální sekretariát Rady

Datum: 3. března 2017

Příjemce: Delegace

Č. předchozího
dokumentu: 6268/17 SOC 90 GENDER 6 EMPL 60 EDUC 45 ANTIDISCRIM 9

Předmět: Posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU
– závěry Rady (3. března 2017)

Delegace naleznou v příloze závěry Rady o posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU, které přijala Rada EPSCO na svém 3523. zasedání konaném dne 3. března 2017.

**Posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU
závěry Rady**

PŘIPOMÍNÁJÍC:

1. prohlášení trojice předsednictví o rovnosti žen a mužů, které dne 7. prosince 2015 podepsaly Nizozemsko, Slovensko a Malta a v němž se konstatuje, že zajištění toho, aby ženy a muži mohli plně využívat svých schopností a kvalifikací, má zásadní význam pro účinné využití lidského kapitálu EU;
2. skutečnost, že rovnost žen a mužů patří mezi základní zásady Evropské unie zakotvené ve Smlouvách a je jedním z cílů a úkolů Unie. Zvláštním posláním Unie je dále také systematické začleňování zásady rovnosti žen a mužů do všech jejích činností;
3. skutečnost, že rovnost žen a mužů je zakotvena v článku 23 Listiny základních práv Evropské unie;
4. skutečnost, že strategie Evropa 2020 usiluje o vytvoření podmínek pro modernizaci trhů práce, má přispět ke zvýšení míry zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let na 75 %, snížit počet žen a mužů trpících nebo ohrožených chudobou a sociálním vyloučením nejméně o 20 milionů a zajistit udržitelnost vnitrostátních sociálních modelů. Zejména usiluje o dosažení těchto cílů posilováním postavení žen a mužů prostřednictvím získávání nových dovedností, aby se mohli přizpůsobit novým podmínkám a případným posunům profesní dráhy;
5. skutečnost, že balíček týkající se sociálních investic poskytuje členským státům pokyny ohledně účinnějších a účelnějších sociálních politik v reakci na hospodářskou krizi a demografické změny a rovněž členské státy vyzývá, aby investovaly do lidí;

6. skutečnost, že evropský pilíř sociálních práv, jehož návržení Komise oznámila ve svém pracovním programu na rok 2017, má potenciál podpořit dobře fungující a spravedlivé trhy práce a systémy sociálního zabezpečení, mimo jiné tím, že bude prosazovat rovnost žen a mužů;
7. Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020), který naléhavě vyzývá k přijetí opatření pro odstranění rozdílů mezi ženami a muži a opatření zaměřených na boj proti genderové segregaci na trhu práce. Jedním z těchto opatření je „odstranit genderové stereotypy a podporovat rovnost žen a mužů na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy, jakož i v pracovním životě, a to s cílem zmenšit genderovou segregaci na trhu práce“;
8. strategický závazek Evropské komise pro rovnost žen a mužů 2016–2019, který se zaměřuje na různé prioritní oblasti, včetně „zvýšení účasti žen na trhu práce a stejné ekonomické nezávislosti žen a mužů“ a „snížení rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, a tedy boje proti chudobě žen“. Naplňování těchto cílů vyžaduje zavedení dalších opatření ke zlepšení genderové vyváženosti a pracovních podmínek v různých hospodářských odvětvích a povoláních a prosazování rovnosti žen a mužů na všech úrovních a ve všech formách vzdělávání, a to i ve vztahu k pohlavím podmíněné volbě studijního oboru a profesní dráhy. Znamená rovněž zvyšování povědomí o sociálních a hospodářských důsledcích nerovnosti v zaměstnání, včetně rozdílů ve výši důchodů žen a mužů;
9. skutečnost, že nová agenda dovedností pro Evropu 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 uplatnit svůj potenciál coby sebevědomých a aktivních občanů;
10. skutečnost, že Rada nedávno přijala doporučení o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé, jehož cílem je pomoci dospělým s nízkou úrovní dovedností získat určitou minimální úroveň gramotnosti, matematické gramotnosti a digitálních dovedností, a tím si zvýšit kvalifikaci;

11. Agendu OSN pro udržitelný rozvoj 2030, která si klade za cíl „dosáhnout rovnosti žen a mužů a posílit postavení všech žen a dívek“, a tím ukončit všechny formy diskriminace. Mezi příslušné cíle patří odstranění rozdílů mezi ženami a muži ve vzdělávání, dosažení plné a produktivní zaměstnanosti a zajištění důstojné práce pro všechny ženy a muže, stejná odměna za rovnocennou práci a ochrana pracovních práv všech pracovníků, včetně pracovníků v nejistém zaměstnání¹;

BEROUC NA VĚDOMÍ:

12. analýzu² nazvanou „Rozšiřování dovedností žen a mužů v nejistém zaměstnání v EU“, kterou na žádost maltského předsednictví vypracoval Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE). Uvedená analýza se zabývá možnostmi, jak rozšířit dovednosti žen a mužů v EU s důrazem na genderové hledisko, a analyzuje různé zkušenosti žen a mužů s nízkou kvalifikací, pokud jde o jejich zaměstnatelnost, jejich pozici na trhu práce a jejich přístup k profesní odborné přípravě. Na základě multidimenzionálního hlediska analýza rovněž popisuje zkušenosti osob s nízkou kvalifikací v nejistém zaměstnání a uvádí výčet faktorů, které brání přístupu ke kvalitnímu zaměstnání a rozšiřování dovedností;

¹ „Nejistým zaměstnáním“ se v těchto závěrech rozumí zaměstnání s 1) velmi nízkým platem, 2) nedobrovolně velmi krátkou pracovní dobou nebo 3) nízkou jistotou zaměstnání. (Viz analýza EIGE.) Tím není dotčen význam pojmu „nejisté zaměstnání“ v jiných souvislostech, ani případná budoucí definice dohodnutá na úrovni EU nebo na mezinárodní úrovni.

² Dokument 6268/17 ADD 1.

UZNÁVAJÍC, ŽE:

13. navzdory skutečnosti, že ženy jsou stále lépe kvalifikované a z hlediska úrovně dosaženého vzdělání již v současné době v Evropě dosahují lepších výsledků než muži³, je placená práce žen i nadále odměňována méně. Navíc jsou ženy za srovnatelnou práci i nadále odměňovány hůře než muži. Nedostatečné ohodnocení práce žen je jednou z příčin rozdílů v odměňování žen a mužů a přispívá rovněž k rozdílům ve výši důchodů žen a mužů. Tyto problémy jsou zakořeněny v genderových stereotypech, které přispívají k zachování nerovné dělby domácích prací a pečovatelských povinností mezi ženy a muže, jakož i segregace žen a mužů ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce;
14. celkově jsou ženy po celý život vystaveny vyššímu riziku nejistoty – například pokud jde o práci za velmi nízkou mzdu, nedobrovolnou práci na částečný úvazek nebo nízkou jistotu zaměstnání. Největší rozdíl mezi ženami a muži je spatřován v odměňování – každá pátá žena má nízkou mzdu, zatímco u mužů je to pouze každý desátý. Vyššímu riziku práce v nejistém zaměstnání jsou vystaveny mladé ženy a mladí muži a ženy a muži blížící se důchodovému věku, jakož i ženy a muži ve zranitelném postavení, jako například ženy a muži z přistěhovaleckého prostředí, a dále marginalizované skupiny včetně Romů⁴;
15. produktivní zaměstnanost a důstojná práce pro všechny, jak je formulovala Mezinárodní organizace práce, patří mezi klíčové faktory pro dosažení faktické rovnosti žen a mužů a spravedlivé globalizace, zmírnění chudoby a dosažení spravedlivého a udržitelného rozvoje podporujícího začlenění;
16. osoby nacházející se mimo trh práce, a zejména osoby s nízkou úrovní dovedností, by od vstupu na trh práce nebo nástupu do zaměstnání mohly odrazovat související dodatečné výdaje, jako jsou přepravní náklady a náklady na služby péče o děti a další závislé osoby;

³ V roce 2014 mělo terciární nebo vyšší vzdělání 42,3 % žen (ve věkové skupině 30–34 let) ve srovnání s 33,6 % mužů. (Šetření pracovních sil EU, 2015)

⁴ Šetření pracovních sil provedené Eurostatem, výpočty EIGE založené na mikrodadech z roku 2014.

17. z důvodu strukturálních nerovností a přetrvávajících genderových stereotypů čelí ženy s nízkou úrovní dovedností dalším výzvám a diskriminaci. Polovina žen s nízkou kvalifikací ve věku 16–64 let⁵ v EU-28 se nachází mimo trh práce (ekonomicky neaktivní), zatímco u mužů je to 27 %;⁶
18. téměř každá druhá žena s nízkou úrovní dovedností (45 %) – ve srovnání s každým čtvrtým mužem s nízkou úrovní dovedností (26 %) – má nejisté zaměstnání;⁷
19. přestože úroveň vzdělání dosahovaná ženami v uplynulých letech rostla a u mladé generace je pravděpodobnější, že muži budou mít nižší kvalifikaci⁸ než ženy (v roce 2015 mělo nízkou úroveň dosaženého vzdělání ve věkové skupině 20–24 let 20 % mužů a 15 % žen), v případě starších obyvatel má ve věkové skupině 55–64 let nízkou kvalifikaci 35 % žen a 29 % mužů⁹;
20. starší ženy, zejména ty, které se blíží důchodovému věku, jsou rovněž vystaveny většímu riziku chudoby v důsledku nerovnosti žen a mužů v průběhu celého života¹⁰, včetně rozdílů v odměňování, pracovní době a délce pracovního života. Důvodem je mimo jiné i skutečnost, že domácí práce a pečovatelské povinnosti vykonávají především ženy, které v důsledku toho častěji přerušují svou profesní dráhu a je u nich větší pravděpodobnost práce na částečný úvazek než u mužů;

⁵ Studenti se nezapočítávají.

⁶ Šetření pracovních sil provedené Eurostatem, výpočty EIGE založené na mikrodtech z roku 2014.

⁷ Šetření pracovních sil provedené Eurostatem, výpočty EIGE založené na mikrodtech z roku 2014.

⁸ Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání (ISCED): za osoby s nízkou kvalifikací se považují lidé, kteří získali pouze předškolní vzdělání, primární vzdělání a nižší sekundární vzdělání (ISCED 0–2).

⁹ Eurostat, Šetření pracovních sil (edat_lfse_03).

¹⁰ Evropská komise (2015): *Proč jsou starší ženy mnohem více ohroženy chudobou než starší muži*, Evidence in Focus. Zpráva EIGE „Chudoba, pohlaví a prolínající se nerovnosti v EU: Přezkum provádění Pekingské akční platformy v členských státech EU“ (dokument 14295/16 ADD 1).

21. významnému podílu žen a mužů s nízkou kvalifikací, kteří jsou v produktivním věku¹¹, ať jsou zaměstnaní či v jiné situaci, chybí základní dovednosti potřebné k účasti na odborné přípravě nebo dalším vzdělávání. Možnosti odborné přípravy jsou navíc pro ženy a muže s nízkou kvalifikací méně dostupné, zejména pokud mají nejisté zaměstnání;¹²
22. pouze přibližně třetina žen s nízkou kvalifikací (36 %) a mužů s nízkou kvalifikací (33 %) v nejistém zaměstnání prošla během posledních 12 měsíců (2015) odbornou přípravou, přičemž jen v několika málo případech se jednalo o odbornou přípravu zajišťovanou jejich zaměstnavateli;¹³
23. ve srovnání se státními příslušníky EU je u žen a mužů narozených ve třetích zemích větší pravděpodobnost, že budou mít nízkou úroveň základních dovedností, a více než třetina (36 %) z nich má nízkou úroveň dosaženého vzdělání.¹⁴ Vyššímu riziku chudoby nebo sociálního vyloučení čelí zejména ženy. Jejich účast na trhu práce je navíc omezená¹⁵ a nízká úroveň kvalifikace může tuto nevýhodu prohloubit. Jedním z důvodů je skutečnost, že systém uznávání kvalifikací ze třetích zemí není ještě plně rozvinut,

RADA EVROPSKÉ UNIE

s náležitým ohledem na široké pravomoci členských států v příslušných oblastech, na zásadu subsidiarity a na úlohu sociálních partnerů a občanské společnosti VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, ABY:

¹¹ 24 % obyvatel (23 % mužů a 24 % žen) ve věku 25–64 let má nízkou úroveň dosaženého vzdělání.

¹² Průzkum pracovních podmínek v Evropě, výpočty EIGE založené na mikrodadech z roku 2015.

¹³ Průzkum pracovních podmínek v Evropě, výpočty EIGE založené na mikrodadech z roku 2015.

¹⁴ Eurostat, Šetření pracovních sil (edat_lfs_9912).

¹⁵ Dokument 14295/16 ADD 1.

24. při provádění strategie Evropa 2020 prioritně řešily překážky bránící účasti žen a mužů na trhu práce, se zvláštním důrazem na význam dovedností, tak aby bylo možné dosáhnout hlavního cíle usilujícího o zvýšení míry zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20–64 let na 75 %;
25. zintenzivnily úsilí o systematické začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do svých vnitrostátních politik týkajících se dovedností a trhu práce a za tímto účelem v příslušných případech tato opatření zahrnuly do vnitrostátních akčních plánů v rámci evropského semestru, v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti a se zvláštním zřetelem na konkrétní nevýhody, jimž čelí ženy na trhu práce a v průběhu celého života. Podávání zpráv na úrovni EU ohledně veškerého tohoto úsilí by mělo probíhat v mezích stávajících rámců. Opatření zohledňující genderové hledisko by měla být koncipována tak, aby byly naplněny tyto cíle:
- a) řešit nejisté pracovní podmínky, jako jsou nízké mzdy, nedobrovolná práce na částečný úvazek a nízká jistota zaměstnání;
 - b) prosazovat rovné příležitosti a stejnou ekonomickou nezávislost žen a mužů;
 - c) bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví na trhu práce a této diskriminaci předcházet, zejména v souvislosti s přístupem na trh a pracovními podmínkami, při současném uznání skutečnosti, že některé skupiny žen, zejména ženy ve zranitelném postavení, včetně obětí genderového násilí, mohou při úsilí o získání kvalitního pracovního místa čelit dalším potížím nebo mohou být ohroženy vícenásobnou diskriminací;
 - d) vymáhat dodržování zásady stejné odměny za rovnocennou práci a řešit příčiny rozdílů mezi muži a ženami v odměňování a ve výši důchodů;

- e) snížit demotivační faktory odrazující od práce, v příslušných případech řešením otázky nákladů na nástup do zaměstnání nebo na návrat na trh práce, a věnovat přitom patřičnou pozornost možným daňovým aspektům odrazujícím od práce¹⁶, přičemž současně je třeba poznamenat, že tyto demotivační faktory mají na ženy větší dopad a jejich snížení může přispět ke zmenšení rozdílů v účasti žen a mužů na trhu práce;
- f) podporovat kvalitní pracovní místa a zajistit, aby byli ženy a muži vybaveni kompetencemi, jež jsou pro obsazení těchto pracovních míst nezbytné, včetně kompetencí v oblasti digitálních technologií;
- g) bojovat proti horizontální profesní segregaci mužů a žen a podporovat opatření, která mají zlepšit uznávání a status odvětví, jež zaměstnávají převážně ženy, jako jsou například práce v domácnosti, zdravotnictví, sociální služby a sektor pečovatelských služeb, jakož i zvážit opatření ke zlepšení výše mezd v těchto odvětvích při současném respektování situace v jednotlivých členských státech a úlohy sociálních partnerů;
- h) podporovat rovný přístup žen a mužů k učitelskému povolání, rovněž s cílem nabídnout účastníkům vzdělávání ženské i mužské vzory;
- i) poskytnout odpovídající a cílenou odbornou přípravu a jiné formy podpory ekonomicky neaktivním ženám a mužům s nízkou kvalifikací, jakož i pracovníkům na nejistých pracovních místech, a to i tím, že se jim poskytne přístup k rozšiřování dovedností¹⁷, s cílem zlepšit jejich zaměstnatelnost a jejich pracovní vyhlídky a bojovat proti dlouhodobé nezaměstnanosti a riziku trvalého vyloučení z trhu práce;
- j) zajistit rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání, odborné přípravě, odbornému vzdělávání (včetně učňovských programů) a celoživotnímu učení pro všechny, včetně žen a mužů s pečovatelskými povinnostmi, jakož i odstranit překážky, které brání účasti žen a mužů s nízkou kvalifikací a posílit opatření v oblasti informovanosti o vzdělávání, s přihlédnutím k jejich situaci a potřebám;

¹⁶ Pracovní dokument útvarů Komise nazvaný „Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii“, s. 6.

¹⁷ Doporučení o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) bojovat proti stereotypům a diskriminaci na základě věku v zaměstnání v průběhu celého života;
 - l) bojovat proti diskriminaci a vykořisťování žen a mužů narozených ve třetích zemích a zprostředkovávat příležitosti pro jejich zaměstnání, vzdělávání a celoživotní učení, a tím podporovat jejich začlenění do společnosti a na trhu práce;
26. bojovaly proti diskriminaci a segregaci na základě pohlaví a proti genderovým stereotypům ve vzdělávání, odborné přípravě, odborném vzdělávání a poradenství pro volbu povolání; podporovaly rovnost žen a mužů na školách, vysokých školách a univerzitách; povzbuzovaly dívky, chlapce, ženy a muže ze všech prostředí, aby si vybírali vzdělávací obory a povolání v souladu se svými schopnostmi a dovednostmi, a nikoli na základě genderových stereotypů, a to zejména podporou přístupu žen a dívek ke vzdělávacím oborům a povoláním mimo jiné v oblasti vědy, techniky, strojírenství a matematiky (tzv. STEM); povzbuzovaly muže a chlapce, aby studovali a pracovali v takových oblastech, jako jsou sociální služby, péče o děti a dlouhodobá péče;
27. pokračovaly v analýze problematiky předčasných odchodů ze vzdělávání z genderového hlediska a řešily jednotlivé výzvy, které brání dosahování vzdělání, zejména u dívek a chlapců, kteří se nacházejí ve zranitelném postavení nebo patří k marginalizovaným skupinám; povzbuzovaly mladé ženy a muže, zejména ty s nízkou úrovní dosaženého vzdělání, aby se účastnili další odborné přípravy nebo vzdělávání a učňovských programů s cílem získat další dovednosti a kvalifikace společně s pracovními zkušenostmi, v souladu s novou agendou dovedností pro Evropu;
28. řešily rozdíly mezi muži a ženami, pokud jde o zaměstnanost u pracovníků, kteří se blíží důchodovému věku, přijetím intersekcionalního přístupu a věnovaly zvláštní pozornost potřebě poskytovat podporu dlouhodobě nezaměstnaným ženám a mužům¹⁸ tím, že zajistí rovné příležitosti v zaměstnání, například v oblasti profesního rozvoje a postupu, jakož i v oblasti platů nebo povyšování, a že budou poskytovat podporu ženám a mužům s pečovatelskými povinnostmi;

¹⁸ Doporučení Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce (Úř. věst. C 67, 2016, s. 1).

29. poskytovaly a zpřístupnily cílené poradenské služby zohledňující genderové aspekty ekonomicky neaktivním ženám a mužům s nízkou úrovní dovedností, včetně náležité pomoci tam, kde je to nutné, s cílem zajistit, aby mohli účinně využívat svých dovedností, například informováním o možnosti stát se podnikateli a založit družstva a poskytováním poradenství v tomto ohledu;
30. za účelem zvýšení zaměstnatelnosti žen a mužů, včetně osob s nízkou kvalifikací a osob narozených ve třetích zemích, přijaly opatření s cílem dále usnadnit uznávání kvalifikací a informálních a formálních dovedností a prosazovat uznávání neformálního a informálního učení;¹⁹
31. poskytovaly rodičům pečovatelskou dovolenou, včetně otcovské dovolené, a usnadňovaly sladění pracovního, rodinného a soukromého života poskytováním kvalitních, cenově dostupných a přístupných pečovatelských služeb s cílem pomáhat osobám s pečovatelskými povinnostmi (včetně předškolního vzdělávání a péče a péče o další závislé osoby), a umožnit jim tak, aby nastoupily do zaměstnání nebo v něm setrvaly, hledaly si kvalitní pracovní místa a využívaly příležitostí k odborné přípravě a celoživotnímu učení, přičemž současně se zasazovaly o to, aby domácí práce a pečovatelské povinnosti byly rovnoměrně rozděleny mezi ženy a muže. Zejména by v souladu se závazky potvrzenými ve strategii Evropa 2020 měla být provedena všechna příslušná opatření nezbytná ke splnění barcelonských cílů týkajících se zařízení péče o děti;
32. bojovaly proti nejistému zaměstnání a zlepšily pracovní podmínky prosazováním platných právních předpisů; podporovaly společnosti při uplatňování opatření umožňujících sladění pracovního a soukromého života; motivovaly společnosti například certifikačními systémy nebo finančními opatřeními k tomu, aby pro zaměstnance zaváděly flexibilní pracovní úvazky a opatření vstřícná vůči rodinám, při plném využití možností tzv. „chytré“ práce (smart working)²⁰; usnadňovaly ženám i mužům, aby těchto opatření umožňujících sladění pracovního a soukromého života využívali; poskytovaly rovné příležitosti k další odborné přípravě a zajišťovaly rovné zacházení se všemi pracovníky, včetně pracovníků v nejistém zaměstnání, kteří uvedených opatření využívají;

¹⁹ Doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení (Úř. věst. C 398, 2012, s. 1)).

²⁰ „Chytré“ pracovní úvazky v kontextu možností, které nabízejí moderní technologie (například práce z domova a pružná pracovní doba).

33. vybízely a motivovaly společnosti ve všech odvětvích, aby ženám i mužům, včetně osob vykonávajících povolání, u nichž je odborná příprava méně dostupná, poskytovaly v rámci zaměstnání odbornou přípravu ve větším rozsahu, jakož i příležitosti ke vzdělávání a odborné přípravě;
34. podporovaly dialog se sociálními partnery, organizacemi žen a organizacemi občanské společnosti v souladu s jejich příslušnou úlohou a pravomocemi v rámci členských států s cílem posílit spolupráci při potírání diskriminace v odměňování a nejistých pracovních podmínkách, mimo jiné intenzivnějším zvyšováním kvalifikace pracovníků v nejistém zaměstnání; vybízely zúčastněné strany, aby zohledňovaly situaci a potřeby žen a mužů v nejistém zaměstnání a tyto pracovníky podporovaly, zejména pokud jde o vymezení a uznávání dovedností, a šířily rovněž informace o výhodách, které zvyšování kvalifikace a celoživotní učení přináší ženám a mužům s nízkou kvalifikací i zaměstnavatelům;
35. zvážily přijetí kroků s cílem zajistit, aby veřejné zakázky nevedly k tomu, že ženy a muži budou čelit nejistému zaměstnání, a aby podpořily účast žen na trhu práce,

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY:

36. podporovala členské státy v jejich úsilí o začlenění genderového hlediska do politik trhu práce, mimo jiné v rámci provádění strategie Evropa 2020 (zejména prostřednictvím evropského semestru) a nové agendy dovedností pro Evropu, jakož i v rámci evropských strukturálních a investičních fondů a evropského pilíře sociálních práv, který byl oznámen v pracovním programu Komise na rok 2017;
37. zajistila začlenění genderového hlediska do politik a opatření týkajících se zlepšování dovedností, zejména do činnosti související s digitalizací, vědou, výzkumem a vývojem, jakož i do oblastí celoživotního učení a trhu práce;

38. podporovala programy a politiky, které uznávají a zohledňují odlišnou situaci a potřeby žen a mužů, zejména rodičů a pečovatelů v nejistém zaměstnání, aby se tak zlepšil přístup žen a mužů k opatřením vstřícným k rodinám, k flexibilním a „chytrým“ pracovním úvazkům, jakož i k přístupným, cenově dostupným a kvalitním formálním pečovatelským službám pro děti a další závislé osoby (včetně předškolního vzdělávání a péče); vybízela k tomu, aby otcové využívali otcovské a rodičovské dovolené a aby zaměstnavatelé usnadňovali čerpání takové dovolené, s cílem umožnit ženám zapojit se ve vyšší míře na trhu práce. Komise by tyto aspekty měla vzít v úvahu, až bude zavádět iniciativu oznámenou v jejím pracovním programu na rok 2017 a zaměřenou na řešení výzev, kterým v souvislosti s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem čelí pracující rodiny;
39. financovala a podporovala iniciativy v oblasti zvyšování povědomí o rovnosti a zaměstnaneckých právech pracujících žen a mužů, jakož i o výhodách celoživotního učení a dostupných službách, jež mohou pomáhat a poskytovat poradenství osobám s nízkou úrovní dovedností, které chtějí zlepšit svou zaměstnatelnost, a to mimo jiné v rámci provádění nové agendy dovedností pro Evropu.
-

Referenční dokumenty

1. Právní předpisy EU:

- směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS);
- 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 (přepracované znění) (Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23);
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání;
- směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L 68, 18.3.2010, s. 13–20);
- 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 příslušné dokumenty, a zejména:

- směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – příloha: Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku;
- směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS;
- závěry Rady o přezkumu provádění Pekingské akční platformy členskými státy: rozdíly v odměňování žen a mužů (dokument 14485/01);
- závěry Rady o odbourávání genderových stereotypů ve společnosti (dokument 9671/08);
- závěry Rady o vědecké kariéře příznivé pro rodinný život: na cestě k integrovanému modelu (dokument 9026/1/08);
- závěry Rady o přezkumu provádění Pekingské akční platformy členskými státy a orgány EU – Ženy a hospodářství: sladování pracovního a rodinného života (dokument 17474/08);
- Závěry Rady o přezkumu provádění Pekingské akční platformy členskými státy a orgány EU: „Peking + 15“: přezkum pokroku (dokument 15992/09);
- směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Text s významem pro EHP);
- závěry Rady o 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 o přezkumu provádění Pekingské akční platformy – Ženy a hospodářství: Sladění pracovního a rodinného života jako předpoklad rovné účasti na trhu práce (dokument 17816/11);

- závěry Rady s názvem „Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020)“ (Úř. věst. C 155, 25.5.2011, s. 10);
- závěry Rady o systému předškolního vzdělávání a péče: nejlepší start do života pro všechny naše děti ((Úř. věst. C 175, 15.6.2011, s. 8);
- doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení (Úř. věst. C 398, 2012, s. 1);
- závěry Rady s názvem „Za sociální investice pro růst a soudržnost“ (dokument 11487/13);
- závěry Rady s názvem „Ženy a ekonomika: ekonomická nezávislost z hlediska částečných pracovních úvazků a samostatné výdělečné činnosti“ (dokument 11050/14);
- závěry Rady o přezkumu provádění Pekingské akční platformy členskými státy a orgány EU s názvem „Rovnost žen a mužů v EU: další postup po roce 2015 – hodnocení po 20 letech provádění Pekingské akční platformy“ (dokument 16891/14);
- závěry Rady s názvem „Směrem k inkluzivnějším trhům práce“ (dokument 7017/15);
- závěry Rady s názvem „Rovné příležitosti pro ženy a muže z hlediska příjmů: odstranění rozdílu ve výši důchodů žen a mužů (dokument 10081/15);
- rozhodnutí Rady (EU) 2015/1848 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států pro rok 2015 (Úř. věst. L 268, 15.10.2015, s. 28–32);
- závěry Rady s názvem „Akční plán pro rovnost žen a mužů 2016–2020“ (dokument 13201/15);
- závěry Rady s názvem „Boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení: integrovaný přístup“ (dokument 9273/16);
- závěry Rady s názvem „Ženy a chudoba“ (dokument 15409/16);
- doporučení Rady ze dne 15. února 2016 o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce (Úř. věst. C 67, 2016, s. 1);
- doporučení Rady o cestách prohlubování dovedností: nové příležitosti pro dospělé (Úř. věst. C 484, 2016, s. 1).

3. Evropská komise:

- sdělení Komise nazvané „Evropa 2020: strategie Evropské unie pro zaměstnanost a inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ (KOM(2010) 2020 v konečném znění);
- sdělení Komise ze dne 21. září 2010: Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015 (KOM(2010) 491 v konečném znění);
- sdělení Komise nazvané „Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení: evropský rámec pro sociální a územní soudržnost“ (KOM(2010) 758 v konečném znění);
- sdělení Komise nazvané „Kvalitní systém předškolního vzdělávání a péče: nejlepší start do života pro všechny naše děti“ (KOM(2011) 66 v konečném znění);
- sdělení Komise nazvané „Za sociální investice pro růst a soudržnost – včetně provádění Evropského sociálního fondu v období 2014–2020“ (COM (2013) 83 final);
- doporučení Komise týkající se posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (C(2014) 1405 final);
- pracovní dokument útvarů Komise nazvaný „Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v období let 2016– 2019“ (SWD(2015) 278 final);
- plán s názvem „Nový začátek s cílem řešit problém rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, kterému čelí pracující rodiny“ (srpen 2015):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Proč jsou starší ženy mnohem více ohroženy chudobou než starší muži* (14. října 2015), Evidence in Focus;
- sdělení Komise nazvané „Nová agenda dovedností pro Evropu: Společně pracovat na posílení lidského kapitálu, zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti (COM(2016) 381 final);
- pracovní dokument útvarů Komise nazvaný „Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii“ (SWD(2016) 54 final);
- sdělení Komise nazvané „Akční plán pro integraci státních příslušníků třetích zemí“ (COM (2016) 377 final);
- Monitor vzdělávání a odborné přípravy za rok 2016,
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Evropský parlament:

- usnesení ze dne 19. října 2010 o ženách zaměstnaných za nejistých pracovních podmínkách (2010/2018(INI));
- usnesení ze dne 20. října 2010 o úloze minimálního příjmu v boji proti chudobě a o prosazování společnosti sociálního začleňování v Evropě (2010/2039(INI), Úř. věst. C 70E, 8.3.2012);
- usnesení ze dne 8. března 2011 o podobě ženské chudoby v Evropské unii (2010/2162(INI));
- usnesení ze dne 15. listopadu 2011 o Evropské platformě pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení (2011/2052(INI));
- zpráva ze dne 8. dubna 2016 o rovnosti žen a mužů a zlepšování postavení žen v digitálním věku (2015/2007(INI));
- usnesení ze dne 26. května 2016 o chudobě: z hlediska rovnosti žen a mužů (2015/2228(INI)).

5. Ostatní:

- prohlášení trojice předsednictví o rovnosti žen a mužů (Nizozemsko, Slovensko a Malta), Brusel 7. prosince 2015,
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- analýza vypracovaná Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) s názvem „Rozšiřování dovedností žen a mužů v nejistém zaměstnání v EU“ (dokument 6268/17 ADD 1);
- zpráva Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) nazvaná „Chudoba, pohlaví a prolínající se nerovnosti v EU: přezkum provádění Pekingské akční platformy v členských státech EU (dokument 14295/16 ADD1);
- Valné shromáždění Organizace spojených národů (2015), „Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030“,
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Mezinárodní organizace práce (2016): Akční plán MOP pro rovnost žen a mužů 2016–2017
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- zpráva OECD nazvaná „Podpora a měření dovedností – zlepšování kognitivních a nekognitivních dovedností na podporu celoživotního úspěchu
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
- zpráva OECD nazvaná „Chybějící podnikatelé (2015) – politiky pro samostatnou výdělečnou činnost a podnikání (The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self-employment and Entrepreneurship)“,
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
- dokument OECD (2016) nazvaný „Na dovednostech záleží – další výsledky hodnocení dovedností dospělých (Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills)“,
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
- Světová zdravotnická organizace, Světová zpráva o stárnutí a zdraví (2015),
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1
- zpráva Eurydice (2010) nazvaná „Genderové rozdíly ve výsledcích vzdělávání: Opatření a současná situace v Evropě“,
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
- čtvrtá světová konference o ženách, Pekingská akční platforma, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>;
- Eurostat – šetření pracovních sil;
- Eurofound – šetření pracovních podmínek v Evropě.
