

Brusel 14. června 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	ST 8878/21
Předmět:	Závěry Rady o socioekonomických dopadech krize COVID-19 na genderovou rovnost

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které schválila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na zasedání dne 14. června 2021.

Socioekonomické dopady krize COVID-19 na genderovou rovnost

závěry Rady

UZNÁVAJÍC, ŽE

1. Genderová rovnost a lidská práva jsou jádrem evropských hodnot. Rovnost žen a mužů je základní zásadou Evropské unie zakotvenou ve Smlouvách a v Listině základních práv, která vedla a měla by i nadále vést členské státy k tomu, aby vynakládaly úsilí v oblasti prevence, řešení a monitorování genderové nerovnosti, a to i pokud jde o rozdělení rizik a přínosů vyplývajících z celkového sociálního a hospodářského vývoje.

BEROUC NA VĚDOMÍ

2. Analýzu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) nazvanou „Gender Equality and Socio-Economic Impact of COVID-19“ (*Genderová rovnost a socioekonomické dopady krize COVID-19*).¹
3. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru (EHSV) s názvem „Práce z domova a rovnost žen a mužů – podmínky pro to, aby práce z domova neprohlubovala nerovnoměrné rozdělení neplacené péče a práce v domácnosti mezi ženami a muži a aby byla hnací silou prosazování rovnosti žen a mužů“.
4. Usnesení Evropského parlamentu nazvané „Genderová perspektiva koronavirové krize a pokrizového období“.

¹ Dokument 8878/21 ADD 1.

VZHLEDEM K TOMU, ŽE

5. Pandemie COVID-19 a opatření proti šíření nákazy mají závažné negativní socioekonomické dopady jak na ženy, tak i na muže. Ženy jsou však jimi v důsledku již existující strukturální genderové nerovnosti na trhu práce a ve společnosti jako celku zasaženy neúměrně více.
6. Sexismus a hluboce zakořeněné genderové stereotypy, jakož i související sociální normy a překážky na institucionální a strukturální úrovni, způsobují, že ženy čelí v kontextu trhu práce závažnému dlouhodobému znevýhodnění. Tyto problémy prohlubuje krize COVID-19, která ohrožuje pokrok, jehož bylo dosud v oblasti genderové rovnosti dosaženo, a mají negativní důsledky pro společnost jako celek, mimo jiné i proto, že brzdí udržitelný růst. Na druhou stranu tím, že zvyšuje povědomí o strukturálních problémech, by se krize mohla také stát jedním z dalších faktorů vedoucích k nezbytné změně.
7. Krize různými způsoby negativně zasáhla jak ženy, tak muže, přetrvávající genderová nerovnost v podobě horizontální segregace však přispěla k nadměrnému zastoupení žen v některých konkrétních odvětvích, přičemž řada z nich, například sektor zdravotnictví a pečovatelských služeb, ale také maloobchod a pohostinství, byla krizí obzvláště zasažena.

8. Během krize COVID-19 se ženy zaměstnané na pracovních místech označovaných jako klíčová ocitly v první linii boje proti pandemii, přičemž podle odhadů představují 76 % až 95 % počtu zdravotnických pracovníků, pracovníků osobní péče v domácím prostředí nebo v zařízeních, pracovníků v oblasti péče o děti a učitelů, uklízečů a pomocníků v domácnosti a pečovatelských pracovníků se staršími lidmi a osobami se zdravotním postižením². Ačkoli situace se v jednotlivých členských státech liší, v mnoha případech to pro ženy pracující v těchto profesích znamená, že jsou vystaveny většímu riziku nákazy onemocněním COVID-19, vyšší uváděné míře stresu a větší pracovní zátěži, mají dlouhou pracovní dobu a s tím související potíže se sladěním pracovního, rodinného a soukromého života. Mnohá z těchto povolání jsou však ve srovnání s rovnocennou prací v jiných odvětvích i nadále nedostatečně placená a vyznačují se nejistými pracovními podmínkami. Krize COVID-19 jasně ukázala, do jaké míry jsou společnost a hospodářství na těchto odvětvích závislé a že byla podhodnocována. Z důkazů rovněž vyplývá, že v důsledku pandemie došlo ke zhoršení, pokud jde o projevy násilí vůči zdravotnickým pracovníkům a pracovníkům v oblasti péče a o jejich obtěžování a stigmatizaci³.
9. Ženy jsou navíc nadměrně zastoupeny i v hospodářských odvětvích, která byla tvrdě zasažena omezením volného pohybu osob, a často pracují v dočasných nebo nejistých zaměstnáních či v zaměstnáních na částečný úvazek. Pokud jde o nejvíce postižené oblasti, podíl mladých žen, které mohou pracovat, ale nehledají práci, výrazně vzrostl (+6 procentních bodů ve srovnání s rokem 2019⁴) a míra zaměstnanosti migrantek narozených ve státě, který není členským státem EU, klesla na 50 %⁵. Na trhu práce byly opomíjeny zejména ženy s nižším dosaženým vzděláním. V první vlně pandemie nadto ženy zaznamenaly obecně výraznější snížení celkového počtu skutečně odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání⁶ a častěji než muži přešly od nezaměstnanosti k neaktivitě⁷. Situace a dostupné údaje se však v jednotlivých členských státech liší a v některých případech je stále zapotřebí více údajů roztržděných podle pohlaví.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 29).

⁴ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 20).

⁵ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 12).

⁶ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 14).

⁷ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 17).

10. Během první vlny pandemie COVID-19 se 40 % všech ztrát zaměstnání u žen týkalo ztrát pracovních míst v odvětví maloobchodu, ubytování, rezidenční péče, domácí práce a výroby oděvů.⁸ Domácí práce a pečovatelské služby v domácnostech (s 89 % podílem žen) zaznamenaly 18% pokles zaměstnanosti⁹. První vlna pandemie a opatření proti šíření nákazy měly silný dopad na osoby samostatně výdělečně činné, jakož i na dočasné pracovníky a pracovníky na částečný úvazek, mezi nimiž utrpěly významné ztráty pracovních míst právě ženy: 69 % ztrát zaznamenaných u pracovníků na částečný úvazek a 48 % ztrát pracovních míst v dočasném zaměstnání se týkalo žen; na druhé straně se žen týkalo ještě 34 % ztrát zaznamenaných u osob samostatně výdělečně činných, ačkoli mají v této skupině nižší zastoupení¹⁰. Kromě toho bylo oživení zaměstnanosti v létě 2020 výraznější u mužů než u žen¹¹.
11. Existuje riziko, že digitální propast mezi ženami a muži omezí příležitosti žen a jejich individuální schopnost reagovat na požadavky vyplývající z větší míry využívání práce z domova, a to nejen během současné krize, ale i v budoucnosti. Ženy mají v průměru menší přístup k digitálním technologiím, jsou s nimi méně konfrontovány a mají s nimi méně zkušeností než muži. To se týká především žen starších 54 let, které stále ještě nedisponují dostatečnými digitálními dovednostmi, a to zejména nad rámec základních digitálních dovedností¹². Pokračující využívání práce na dálku v budoucím světě práce vyžaduje zajištění digitální infrastruktury a připojení pro všechny a zlepšení digitálních dovedností, s věnováním zvláštní pozornosti ženám, aby bylo možné řešit všechny formy digitální propasti mezi ženami a muži¹³.
12. Jsou patrné nevýrazné známky toho, že si více žen volí zaměstnání, v němž převažují muži, jako například v oblastech souvisejících s IKT, kde ve druhém čtvrtletí roku 2020 došlo k výraznému nárůstu zaměstnanosti. Ženy jsou však v tomto odvětví stále nedostatečně zastoupeny. Například v oblasti programování, poradenství a souvisejících činností představovaly ženy pouze 28 % pracovních sil¹⁴.

⁸ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 23).

⁹ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 21).

¹⁰ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 26).

¹¹ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 16).

¹² Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 35–36).

¹³ Viz stanovisko EHSV, 1.6.

¹⁴ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 23-24).

13. V mnoha členských státech byly v první polovině roku 2020 snížením platové úrovně postiženy více ženy než muži¹⁵, což může vést k prohloubení již tak výrazné genderové nevyváženosti v důchodových příjmech a kvalitě života po odchodu do důchodu¹⁶. Více žen než mužů má placené volno z důvodu nemoci či péče nebo dostává podporu na pokrytí životních nákladů nebo potřeb domácnosti, zatímco více mužů než žen pobírá – obvykle vyšší — dávky v nezaměstnanosti nebo mzdovou podporu. Během krize více žen, zejména v produktivním věku, oznámilo, že se potýkají s finančními problémy, a to od nemožnosti udržet si životní úroveň až po neschopnost vyjít s penězi.
14. Přetrvávající nerovnost mezi ženami a muži v podobě nerovného rozdělení domácích a pečovatelských úkolů v rámci domácnosti způsobila, že ženy převzaly nepřiměřený podíl neplacené práce, které během krize COVID-19 přibýlo v důsledku omezení nabídky pečovatelských služeb, uzavření škol a požadavků online školní docházky, nárůstu objemu obvyklých úkolů v domácnosti, nedostupnosti externích služeb pro domácnost a nedostatečného přístupu k neformální pomoci¹⁷. Systémová nerovnost v odměňování přinesla v některých členských státech genderové rozdíly ve využívání pracovního volna z rodinných důvodů během pandemie, kdy mezi ženami byla míra využití tohoto pracovního volna vyšší než mezi muži. Tyto nerovnováhy mají potenciálně škodlivý dopad na dobré životní podmínky žen, jejich dlouhodobější vyhlídky na trhu práce a profesní rozvoj a mohly by posílit stereotypní genderové role. Pečovatelské povinnosti častěji přebírají ženy, což je skutečnost, která patřila mezi hlavní příčiny neaktivity žen již před krizí.

¹⁵ MOP (2020), Global Wage Report 2020-2021 (*Zpráva o světových mzdách na období 2020–2021*).

¹⁶ Eurofound, „Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (*Ženy a rovnost na trhu práce: zvrátil COVID-19 nedávno dosažený pokrok?*)“, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

¹⁷ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 50).

15. Ačkoli se během první vlny pandemie COVID-19 zapojení mužů do neplacené pečovatelské práce zvýšilo, ženy přesto trávily více hodin než muži péčí o vlastní děti/vnoučata a jejich vzděláváním (12,6 hodin týdně oproti 7,8 hodiny u mužů) a péčí o starší příbuzné nebo příbuzné se zdravotním postižením (4,5 hodin týdně oproti 2,8 hodinám u mužů), jakož i vařením a prací v domácnosti (18,4 hodin týdně oproti 12,1 hodinám u mužů)¹⁸. Dočasné uzavření škol a služeb péče o děti během omezení volného pohybu osob zvýšilo čas a úsilí vynaložené na péči o děti, zejména u zaměstnaných žen s dětmi do 12 let, které uvedly, že tráví péčí o děti přibližně 54 hodin týdně ve srovnání s 32 hodinami u zaměstnaných mužů (léto 2020)¹⁹. Kromě toho více žen než mužů hlásilo obecné zhoršení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně větších obtíží se soustředěním na práci z důvodu rodinných povinností, jakož i pocitu, že není možné věnovat čas své rodině, a většího pocitu únavy po práci při vykonávání domácích prací. Matky se více angažovaly při online vyučování, což představovalo další zátěž. Ozvláštní tlak pociťují rodiče samoživitelé, většinou ženy, jež se nemají o úkoly související s péčí s kým podělit a mají obecně méně finančních prostředků, ženy a muži zastávající pracovní místa označovaná jako klíčová, jež nemohou zůstat doma za účelem péče o děti, jakož i osoby pracující na dálku, zejména osoby s malými dětmi, jejichž produktivita je ovlivněna zvýšeným objemem souběžných úkolů, přerušováním práce, dodatečným pracovním zatížením a větší psychickou zátěží²⁰.
16. Z důkazů shromážděných během pandemie v podstatě vyplývá, že flexibilní uspořádání práce a práce na dálku, zejména pak práce z domova, mohou usnadnit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a přispět k větší genderové rovnosti na trhu práce pouze tehdy, jsou-li doprovázeny opatřeními na podporu genderové rovnosti a politikami a organizačními postupy vstřícnými k rodinám a je-li zajištěna ochrana bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci.

¹⁸ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 43).

¹⁹ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 45).

²⁰ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 48-49).

17. Zřetelné obavy o budoucnost rovnosti žen a mužů vyvstávají v souvislosti s tendencí využívat práci na dálku jako nástroj usnadňující sladění pracovního, rodinného a soukromého života (což může vysvětlovat vyšší podíl žen pracujících pravidelně z domova než mužů) a v souvislosti s objevujícími se odhady, že na pozicích, které umožňují práci na dálku, je zaměstnáno 45 % žen (ve srovnání s 30 % mužů)²¹. Proto je třeba zabývat se některými riziky souvisejícími s prací na dálku, která odhalila krize COVID-19, jako je mimo jiné riziko, že se práce z domova stane feminizovanou alternativou²² k práci v kancelářích; že se zvýší objem neplacené práce žen²³, což by mohlo posílit stereotypní genderové role, včetně domácích prací a péče; že se zvýší intenzita práce a setrou se hranice mezi placenou prací a soukromým životem; že se omezí zviditelnění žen v pracovní komunitě a zbrzdí se jejich kariérní postup; a riziko, že vzroste násilí a obtěžování žen na internetu.
18. Současná krize je zároveň příležitostí k zamyšlení nad pravidly a postupy v oblasti práce na dálku, a to i v rámci dialogu se sociálními partnery a dalšími zúčastněnými stranami, s cílem navrhnout a zavést flexibilní a zdraví prospěšné způsoby uspořádání práce, které usnadní mimo jiné sladění pracovního, rodinného a soukromého života.
19. U mnoha faktorů, které vyvolávají násilí páchané na ženách a dívkách nebo vedou k jeho trvání, došlo ke zhoršení v důsledku preventivních opatření omezujících pohyb osob, zhoršujících se socioekonomických podmínek a ztráty pracovních míst. Z nově se objevujících údajů v mnoha členských státech vyplývá, že během pandemie se zvýšila míra genderově podmíněného násilí, domácího násilí, násilí mezi partnery a dalších forem násilí a obtěžování, a to na internetu i mimo něj. To představuje závažné porušování lidských práv a překážku plné účasti žen a dívek ve všech oblastech života. K řešení tohoto problému je proto třeba koordinovaná činnost všech příslušných aktérů, a to včetně opatření na prosazování a podporu posílení ekonomického postavení a ekonomické nezávislosti žen, které jim může pomoci vymanit se ze situací, v nichž jim hrozí násilí.

²¹ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 32).

²² Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 48, 63) a stanovisko EHSV, 1.1.

²³ Viz stanovisko EHSV, 1.1.

20. Vyšší účast mužů na neplacené péči a práci v domácnosti byla rovněž zaznamenána během krize COVID-19, například kdy otcové pracovali z domova nebo muži se podíleli na pečovatelských úkolech, neboť ženy zastávaly pracovní místa označovaná jako klíčová. Trvalé změny by však vyžadovaly překonání zažitých postojů k stereotypním genderovým rolím, sexismu a nevyváženosti ve výdělcích, jakož i přijetí kroků zaměřených na podporu a usnadnění rovnoměrného rozdělení placené a neplacené pečovatelské práce mezi ženy a muže²⁴.
21. V neposlední řadě vedla přetrvávající genderová nerovnost v podobě vertikální segregace k tomu, že ženy byly nadále nedostatečně zastoupeny v rozhodovacím procesu během krize i při koncipování opatření na podporu oživení.
22. Ačkoli ženy v EU tvoří většinu zdravotnických pracovníků a jsou v první linii boje proti pandemii, nejsou v odvětví zdravotní péče dostatečně zastoupeny ve vedoucích a rozhodovacích procesech²⁵. Navíc celosvětově pouze 3,5 % ze 115 identifikovaných rozhodovacích a odborných pracovních skupin pro COVID-19 má mezi svými členy rovné zastoupení žen a mužů, zatímco v 85,2 % případů tvoří většinu muži²⁶.
23. Existuje riziko, že ženy nebudou mít stejný prospěch z opatření na obnovu v období po krizi, například pokud se tato opatření zaměří na hospodářská odvětví, v nichž převládají muži, a nebudou obsahovat zvláštní ustanovení, jejichž cílem je zahrnout ženy a dívky, nebo pokud se tato opatření zaměří pouze na pracovníky, kteří přišli o práci během krize, přičemž opominou ty, kdo byli z trhu práce vyloučeni již před krizí.

²⁴ Viz analýzu institutu EIGE (dokument 8878/21 ADD 1, s. 43-44).

²⁵ OECD, „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ (*Ženy v centru boje proti krizi COVID-19*), Politické reakce OECD na koronavirus (COVID-19). Znění ze dne 1. dubna 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., a ost. (2020), Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking (*Symptomy nefunkčního systému: genderová propast při rozhodování v souvislosti s krizí COVID-19*), BMJ Global Health.

24. S ohledem na již zjištěné a stále se nově objevující dopady krize COVID-19 na ženy je nyní naléhavě nutné začlenit hledisko genderové rovnosti do krátkodobých nouzových opatření i do dlouhodobých opatření na obnovu a rovněž zajistit vyvážené zastoupení žen a mužů při řešení krize COVID-19, mimo jiné s cílem zabránit dalšímu prohlubování již existující genderové nerovnosti a zajistit, aby dříve dosažený pokrok nepřišel nazmar.
25. To je základním předpokladem provádění evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného Evropským parlamentem, Radou a Komisí dne 17. listopadu 2017, v němž je rovnost žen a mužů zakotvena v zásadě č. 2 a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem v zásadě č. 9. V akčním plánu pro provádění evropského pilíře sociálních práv je představena řada iniciativ zaměřených na řešení nerovnosti mezi ženami a muži a na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a je v něm navržen cíl snížit do roku 2030 rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů nejméně o polovinu.
26. Nová evropská agenda dovedností přináší řadu opatření, která mají zajistit, aby dívky a ženy byly stejným způsobem zastoupeny ve studijních oborech v oblasti IKT jako chlapci a muži a aby se také rovnou měrou podílely na rozvoji podnikatelských a digitálních dovedností.
27. Rovněž podle strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 vypracované Evropskou komisí má „zvýšení účasti žen na trhu práce silný pozitivní dopad na ekonomiku, zejména v souvislosti s úbytkem pracovní síly a nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. Posiluje rovněž postavení žen při utváření vlastní budoucnosti, v zapojení do veřejného života a dosahování ekonomické nezávislosti.“
28. Tyto závěry navazují na předchozí práci a na politické závazky Evropského parlamentu, Rady, Komise a příslušných zúčastněných stran v této oblasti, včetně dokumentů uvedených v příloze.

RADA EVROPSKÉ UNIE

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

29. zajistily, aby národní plány pro oživení a odolnost²⁷ respektovaly závazek začleňovat hledisko rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí pro všechny v souladu se zásadami č. 2 a 3 evropského pilíře sociálních práv, s cílem udržitelného rozvoje OSN č. 5 a s případnou vnitrostátní strategií pro rovnost žen a mužů;
30. používaly pro tento účel metody a nástroje genderové analýzy (např. posouzení dopadů na genderovou rovnost, kvalitní údaje roztržiděné podle pohlaví a relevantní kvalitativní a kvantitativní ukazatele genderové rovnosti), jakož i průřezovou analýzu napříč všemi odvětvími, ale aby současně předešly zbytečné administrativní zátěži;
31. začleňovaly hledisko genderové rovnosti do vnitrostátních právních předpisů a nástrojů, jimiž se provádějí evropské strukturální fondy, a podle potřeby sledovaly dopady na ženy a muže;

²⁷ Viz nařízení (EU) 2021/241, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost, čl. 18 odst. 4 písm. o).

32. při koncipování a provádění opatření v oblasti oživení prosazovaly a začleňovaly genderovou rovnost a rovné příležitosti pro všechny, a to napříč všemi odvětvími, na základě stávajících údajů o dopadech pandemie COVID-19 na rovnost žen a mužů a při zohlednění průřezovosti a vícenásobné diskriminace. Příslušná vnitrostátní opatření mohou zahrnovat například:
- a) opatření na podporu pracovníků v odvětvích těžce zasažených krizí, například maloobchodu, pohostinství a cestovního ruchu, zaměřená na zvláštní potřeby žen, včetně žen s nižším dosaženým vzděláním, se zkráceným pracovním úvazkem, žen, které přecházejí do neaktivity a nezaměstnaných žen, zejména mladých nezaměstnaných žen a nezaměstnaných migrantek, a zabývající se aspekty, jako jsou změny na trhu práce, změny kvalifikace a prohlubování dovedností, aktivní politiky na trhu práce a podnikání;
 - b) opatření, která zajišťují rovný přístup k podpoře při hledání zaměstnání nebo odborné přípravy pro nezaměstnané osoby, které byly z trhu práce vyloučeny již před krizí COVID-19;
 - c) opatření na posílení postavení kritických pracovníků, včetně pracovníků ve zdravotnických a pečovatelských povoláních a odvětvích, kteří mají často nízkou mzdu a jejichž zásadní význam se během krize COVID-19 jasně ukázal, se zvláštním důrazem na aspekty, jako jsou spravedlivé mzdy, možnosti profesního rozvoje, přístup k sociálnímu zabezpečení a důstojné pracovní podmínky;
 - d) opatření pro boj proti nehlášené práci a na zlepšení situace v oblasti zaměstnanosti a sociální ochrany pracovníků v cizí domácnosti, se zvláštním důrazem na pracovní a životní podmínky mnoha migrantek pracujících v tomto odvětví;
 - e) opatření na podporu toho, aby využívání krizových podpůrných opatření na poskytování péče ze strany žen a mužů bylo genderově vyváženější;

- f) opatření na zlepšení veřejné pečovatelské infrastruktury, jejích zařízení a služeb, jakož i externích služeb;
 - g) opatření k řešení dopadu pandemie COVID-19 na genderově podmíněné násilí, včetně partnerského násilí, domácího násilí a násilí na internetu, mimo jiné prostřednictvím podpůrných služeb poskytovaných obětem;
 - h) opatření umožňující ženám a dívkám lépe využít příležitostí k zaměstnání nebo odborné přípravě v tradičně mužských odvětvích, jako jsou obory STEM²⁸, zejména včetně IKT;
33. aktivně se zabývaly sladováním pracovního, rodinného a soukromého života v zájmu žen i mužů, mimo jiné prostřednictvím následujících opatření:
- a) zajištění toho, aby všichni pracovníci včetně těch, kteří pracují na dálku, měli stejné příležitosti pro kariérní postup, včetně rovného přístupu k řídicím a rozhodovacím pozicím;
 - b) prosazování rovnoměrného rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce a domácí práce mezi ženy a muže, včetně pobídek motivujících muže k tomu, aby se do neplacené pečovatelské práce více zapojovali;
 - c) zajištění rychlého a účinného provádění směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, při zohlednění obav, které vyplynuly z krize COVID-19;
 - d) investování do digitální infrastruktury a připojení pro všechny, případně včetně místních sdílených prostor, které usnadňují práci na dálku mimo domov, a do zvyšování digitálních dovedností, přičemž zvláštní pozornost je třeba věnovat ženám, při zajištění toho, aby byly zohledněny potřeby malých a středních podniků;

²⁸ Přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika.

- e) prosazování takové organizační kultury mezi zaměstnavateli a takových politik a postupů ve společnostech, jež přispívají k dobrým pracovním podmínkám a vyšší produktivitě, upřednostňují rovnost žen a mužů a bojují proti genderovým stereotypům, mimo jiné i propagací manažerské odborné přípravy a vybízením manažerů k tomu, aby uplatňovali flexibilní přístup a zohledňovali mimo jiné celou škálu pracovních vzorců a různých situací pracovníků, zejména rodinných situací a situací rodičů samoživitelů a žen se zdravotním postižením; zlepšováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odbornou přípravou a rozvojem dovedností v souvislosti s prací na dálku;

- 34. zvážily vypracování integrovaného rámce pro rovnoměrné rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce mezi ženy a muže, které je předpokladem pro účast žen na trhu práce a jejich profesní postup. Tento rámec by zahrnoval nabídku cenově dostupných a vysoce kvalitních vzdělávacích a pečovatelských služeb pro děti a závislé osoby, flexibilní, zdravé a přiměřené způsoby uspořádání práce a možnosti pracovníků dočasně zkrátit nebo upravit svou pracovní dobu, jakož i omezení vlivu finančních faktorů, které odrazují od práce a které vedou k nerovnoměrnému rozdělení neplacené pečovatelské práce a placené práce mezi ženy a muže a k jeho přetrvávání.
- 35. pokračovaly v provádění účinných opatření k řešení horizontální segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a v zaměstnáních na všech úrovních prosazováním rovného přístupu ke všem oblastem vzdělávání a diverzifikace ženských a mužských procesů vzdělávání a profesních drah; aktivně prosazovaly zejména přístup dívek a žen k informačním a komunikačním technologiím a zabývaly se všemi podobami digitální propasti mezi ženami a muži, mimo jiné zlepšováním digitálních dovedností dívek a žen a motivováním dívek k volbě studia v oborech STEM, a zejména IKT;

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI A ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem členských států a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

36. posílily konkrétní opatření v oblasti boje proti strukturální nerovnosti žen a mužů, včetně vertikální i horizontální segregace, a zejména proti digitální propasti mezi ženami a muži, jakož i proti rozdílům v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, a proti nerovnoměrnému rozdělení neplacené pečovatelské práce a práce v domácnosti, mimo jiné i v rámci sladování pracovního, rodinného a soukromého života;
37. přijímaly opatření v zájmu předcházení všem formám násilí páchaného na ženách a dívkách a boje proti těmto formám násilí, včetně partnerského násilí, domácího násilí a násilí a obtěžování na internetu, a to zejména zajištěním ochrany obětí a poškozených a posilováním jejich postavení;
38. jakožto politickou prioritu posilovaly politiky v oblasti rovnosti žen a mužů a postavení žen a dívek mimo jiné zejména v souvislosti s politikami, které reagují na krizi COVID-19 a její důsledky;
39. vytvářely a šířily více údajů členěných podle pohlaví a informací a výsledků výzkumu, pokud jde o dopady krize COVID-19 na rovnost žen a mužů týkající se mimo jiné:
 - a) důsledků zvýšené míry práce na dálku pro genderovou rovnost, a to i v souvislosti se sladováním pracovního, rodinného a soukromého života, při zohlednění relativního rozšíření práce na dálku u žen a mužů a dopadů dočasného uzavření škol a zařízení péče o děti, jakož i různých skladeb domácnosti a uspořádání práce;
 - b) míry většího zapojení mužů do domácích prací a neplacené pečovatelské práce během pandemie a její důvody a dopady;
 - c) dopadů krize na pracovní vzorce, včetně pracovní doby, neaktivity a přerušení zaměstnání;
 - d) vybírání rodičovské dovolené, pracovního volna z rodinných důvodů a z důvodu péče o dítě;

40. prováděly výzkum zaměřený na hodnotu neplacené pečovatelské práce a aby případně neplacenou pečovatelskou práci zahrnuly do makroekonomických analýz a analýz trhu práce, jakož i do koncepce politik v oblasti práce a zaměstnanosti, a vypracovaly další ukazatele pro měření makroekonomické výkonnosti zahrnující také placenou a neplacenou pečovatelskou práci, ekonomiku péče a genderové rozdíly ve využívání času;
41. shromažďovaly a šířily stávající osvědčené postupy zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů při práci na dálku;
42. přijímaly kroky s cílem usnadnit sladění pracovního, rodinného a soukromého života v zájmu žen i mužů, mimo jiné prostřednictvím následujících opatření:
- a) prosazování rovnoměrného rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce a domácí práce mezi ženy a muže a pobídky motivující muže zapojovat se do dostupných politik vstřícných vůči rodinám, mimo jiné vybíráním pracovního volna z rodinných důvodů;
 - b) rozvoj práce na dálku a řešení měnících se pracovních vzorců způsobem prosazujícím rovnost žen a mužů a uvádějícím do souladu pracovní, rodinný a soukromý život, jako je mimo jiné:
 - i. přezkum právního a regulačního rámce nebo pokynů, je-li to považováno za vhodné, při zajištění toho, aby nebyly nepřiměřeně zasaženy malé a střední podniky a jejich potřeby byly zohledněny. Příslušné aspekty by mohly zahrnovat větší flexibilitu mezi prací na pracovišti a doma; časovou flexibilitu, včetně zdraví prospěšných individualizovaných uspořádání pracovní doby; zdraví při práci a bezpečnost pracovníků, včetně zohlednění psychosociálních rizik a ergonomických aspektů; právo odpojit se; volno za účelem péče; ochranu před propuštěním; postupy dohledu a monitorování; a sociální ochranu, zejména pokud jde o náhrady za odchod z trhu práce z důvodu poskytování péče;

- ii. zajištění nabídky široké škály vysoce kvalitních, cenově dostupných a přístupných pečovatelských služeb poskytovaných doma nebo mimo domov (externí zajištění pečovatelských úkonů), mimo jiné zlepšováním podpůrných pečovatelských infrastruktur (například služeb v oblasti péče o děti, v souladu s barcelonskými cíli, a pečovatelských služeb o seniory), což umožní reagovat na různé požadavky a situace a zajistit, aby se sladování práce a péče nestávalo v souvislosti s prací na dálku čím dál větší výzvou, a to v neprospěch žen. Je třeba také zajistit, aby byly tyto služby dostupné všem pracovníkům včetně těch, kteří pracují na dálku;
- 43. v rámci systémů hodnocení pracovních míst účinně bojovaly proti předsudkům a zvyšovaly povědomí o hodnotě neplacené práce a placené pečovatelské práce pro udržitelnost našich společností a ekonomik;
- 44. navrhovaly a prováděly cílená opatření pro boj proti sexismu a genderovým stereotypům, jež u dívek a chlapců a žen a mužů omezují možnosti volby jejich procesu vzdělávání a profesní dráhy, a aby současně prováděly mezioborový a meziodvětvový výzkum povahy genderových stereotypů a jejich dopadu a rovnost žen a mužů, zejména pokud jde o zaměstnání;
- 45. ve spolupráci s organizacemi, které financují a provádějí výzkum, provedly analýzu případných genderových dopadů rozšíření onemocnění COVID-19 na pracovní podmínky, profesní dráhy a profesní postup výzkumných pracovníků, se zvláštním zaměřením na výzkumné pracovnice, učitelky a studentky, a přijaly v tomto směru vhodná opatření k jejich řešení s ohledem na skutečnost, že začínající výzkumné pracovnice čelí dalším specifickým překážkám;
- 46. zintenzivnily konkrétní opatření za účelem zajištění plného a rovného zapojení žen do trhu práce a podpory podnikání žen, což jsou dva předpoklady zajištění dlouhodobého inkluzivního hospodářského růstu, genderové rovnosti a ekonomické nezávislosti žen;

47. zintenzivnily opatření na posílení úlohy a počtů žen v rámci rozhodovacích procesů, a to i v souvislosti s postupy, které formují reakci na COVID-19, a prosazovaly vyvážené zastoupení žen a mužů při rozhodování jakožto prostředek zajišťující zohlednění genderové rovnosti v jednotlivých oblastech politiky, legislativě a při provádění. Díky tomu bude možné odpovídajícím způsobem promítnout potřeby žen a dívek a jejich perspektivy, znalosti a dovednosti do politik, které povedou k větší rovnosti žen a mužů, a přispějí tak ke spravedlivému a udržitelnému oživení;
48. společně usilovaly o provádění evropského pilíře sociálních práv včetně jeho zásad č. 2 a 3,
49. zajistily, aby bylo začleňování genderového hlediska zohledněno a prosazováno v rámci celého procesu provádění, monitorování a hodnocení příslušných unijních programů financování, jakož i souvisejícího podávání zpráv;

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, aby:

50. předložila revizi barcelonských cílů s cílem posílit vzestupnou konvergenci při poskytování kvalitního předškolního vzdělávání a péče mezi členskými státy;
51. zohlednila rovnost žen a mužů při stanovování metodiky pro vykazování sociálních výdajů v rámci Nástroje pro oživení a odolnost v souladu s pravidly stanovenými v uvedeném nástroji, tak aby byla zohledněna ve zprávě o přezkumu provádění uvedeného nástroje;
52. vyhodnotila a podpořila opatření k řešení genderových dopadů pandemie COVID-19 na příjemce péče, zejména starší osoby, a na poskytovatele péče, jakož i na společnost a hospodářství jako celek, včetně odvětví dlouhodobé péče; zvážila vypracování opatření zaměřených na podporu vzestupné konvergence při poskytování dlouhodobé péče;
53. posoudila postavení žen na trhu práce a uplatňovala přístup začleňování genderového hlediska ve všech příslušných aspektech evropského semestru, a to v relevantních případech v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti pro rok 2020;
54. provedla další výzkum dopadů krize COVID-19 na rovnost žen a mužů, mimo jiné prostřednictvím institutu EIGE,

VYZÝVÁ VÝBOR PRO ZAMĚSTNANOST A VÝBOR PRO SOCIÁLNÍ OCHRANU, aby:

55. v rámci svých mandátů a v kontextu akčního plánu evropského pilíře sociálních práv pokračovaly ve začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do svých analýz příslušných oblastí politiky, mimo jiné i při řešení pandemie COVID-19 a jejích následků;

při plném respektování jejich nezávislosti VYZÝVÁ SOCIÁLNÍ PARTNERY, aby:

56. při řešení pandemie COVID-19 a jejích následků aktivně usilovali o rovnost žen a mužů a posílili konkrétní opatření v oblasti boje proti strukturální nerovnosti žen a mužů, včetně vertikální i horizontální segregace, a zejména proti digitální propasti mezi ženami a muži, jakož i proti rozdílům v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, a proti nerovnoměrnému rozdělení neplacené pečovatelské práce a práce v domácnosti, mimo jiné i v rámci sladování pracovního, rodinného a soukromého života;
57. přepracovali postupy uplatňované v rámci práce na dálku, mimo jiné zejména s ohledem na osoby pracující z domova, a v rámci sociálního dialogu na úrovni odvětví nebo firem či při dvoustranných jednáních se zaměstnavatelem reagovali na změny v pracovních rámcích, k nimž patří kombinace práce na pracovišti a doma, tak, aby byla prosazována rovnost žen a mužů a sladění pracovního, rodinného a soukromého života;
58. na základě kolektivního vyjednávání prosazovali takové organizační postupy a takovou organizační kulturu, jež potírají sexismus, genderově podmíněné násilí, včetně domácího násilí a násilí na pracovišti, a genderové stereotypy. Věnovali pozornost dobrým pracovním podmínkám a zvyšování produktivity, mimo jiné i skrze uplatňování politik a postupů ze strany zaměstnavatelů, které podporují rovnost, jakož i skrze odbornou přípravu a rozvoj dovedností v souvislosti s prací na dálku, zajištěním toho, aby byla práce na dálku dobrovolnou možností, a zlepšováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
59. vybízeli manažery, aby k práci na dálku uplatňovali flexibilní přístup a zohledňovali mimo jiné celou škálu pracovních vzorců a potřeb služby, jakož i různé situace pracovníků a jejich rodin, včetně situací rodičů samoživitelů.

Referenční dokumenty

1. EU – interinstitucionální akty:

Evropský pilíř sociálních práv

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf.

2. Právní předpisy EU:

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. (*OJ L 373, 21.12.2004, s. 37–43*).

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. 23–36*).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (*Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79–93*).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/241, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost (*Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17–75*).

3. Rada:

Všechny závěry Rady o genderové rovnosti a dalších relevantních tématech, zejména včetně uvedených níže:

- závěry Rady s názvem „Ženy a hospodářství: Sladění pracovního a rodinného života jako předpoklad rovné účasti na trhu práce“ (dokument 17816/11);
- závěry Rady s názvem „Směrem k inkluzivnějším trhům práce“ (dokument 7017/15);
- závěry Rady s názvem „Posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU“ (dokument 6889/17);
- závěry Rady s názvem „Posílená opatření s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti“ (dokument 15468/17);
- závěry Rady o odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření (dokument 10349/19);
- závěry Rady s názvem „Ekonomika blahobytu“ (dokument 13432/19);
- závěry Rady s názvem „Ekonomiky založené na genderové rovnosti v EU: další postup: hodnocení po 25 letech provádění Pekingské akční platformy“ (dokument 14938/19);
- závěry Rady o zlepšování pracovních podmínek (dokument 8688/20);
- závěry Rady o boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů: ocenění a rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce (dokument 13584/20).

4. Trojice předsednictví:

Prohlášení trojice předsednictví o genderové rovnosti, podepsané Německem, Portugalskem a Slovinskem (červenec 2020).

5. Evropská komise:

Doporučení Komise 2014/124/EU ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti (Úř. věst. L 69, 8.3.2014, s.112–116).

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).

Akční plán EU na období 2017–2019: Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů (COM(2017) 678 final).

Doporučení Komise (EU) 2018/951 ze dne 22. června 2018 o normách pro orgány pro rovné zacházení (Úř. věst. L 167, 4.7.2018, s. 28–35).

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 (*Výzvy v oblasti dlouhodobé péče v Evropě – studie vnitrostátních politik* 2018), Evropská síť sociální politiky.

Zpráva o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“) (COM(2018) 273 final).

Sdělení s názvem „Akční plán digitálního vzdělávání (2021–2027) Nové nastavení vzdělávání a odborné přípravy pro digitální věk“ (COM(2020) 624 final).

Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii (dokument 6774/21).

Evropská komise: Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů – Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society (*Stanovisko k otázkám rovnosti žen a mužů v rychle stárnoucí společnosti*) (říjen 2019).

Obecné evropské pokyny k přechodu od ústavní ke komunitní péči a Sada nástrojů pro užívání fondů Evropské unie za účelem přechodu od ústavní ke komunitní péči.

https://ec.europa.eu/regional_policy/cs/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (dokument 6678/20) (COM(2020) 152 final).

Sdělení s názvem „Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci“ (COM(2020) 14 final).

Sdělení s názvem „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“ (COM(2020) 274 final).

Evropská komise 2020: Labour Market and Wage Developments in Europe (*Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě*), roční přehled 2020 (ISSN 2443-6771).

Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv (dokumenty 6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

6. **Evropský parlament:**

Usnesení ze dne 30. ledna 2020 o rozdílech v odměňování žen a mužů (dokument 2019/2870(RSP)).

Zpráva z vlastního podnětu s názvem „Pečovatelské služby v EU pro větší rovnost žen a mužů“ (dokument 2018/2077(INI)).

Usnesení ze dne 21. ledna 2021 o genderové perspektivě koronavirové krize a pokrizového období (dokument 2020/2121(INI)).

7. **Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE):**

„Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19“ (*Genderová rovnost a socioekonomické dopady krize COVID-19*), 2021. (dokument 8878/21 ADD 1).

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“ (Index rovnosti žen a mužů 2020: digitalizace a budoucnost práce), 2020.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

„The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU“ (*Pandemie COVID-19 a partnerské násilí páchané na ženách v EU*), 2021.

“Covid-19 and gender equality” (*COVID-19 a genderová rovnost*).

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. Eurofound:

„Striking a balance: Reconciling work and life in the EU,“ (*Hledání rovnováhy: sladění pracovního a soukromého života v EU*), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

„Living, working and COVID-19 dataset“ (*Život, práce a COVID-19, datový soubor*), Dublin.

<http://eurofound.link/covid19data>

„Covid-19: Policy responses across Europe“ (*COVID-19: politické reakce napříč Evropou*), 2020.

„Living, working and Covid-19“ (*Život, práce a COVID-19*), řada COVID-19, 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

„Long-term care workforce: Employment and working conditions“ (*Pracovníci v oblasti dlouhodobé péče: Pracovněprávní vztahy a pracovní podmínky*), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf

„Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements“ (*Nariadení zabývajúci sa rovnováhou medzi pracovným a súkromým životom v rámci digitálneho pružného usporiadání práce*), řada New forms of employment (*Nové formy zamestnanosti*), 2020.

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ (*Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Flexibilní práce v digitálním věku*), řada New forms of employment (*Nové formy zamestnanosti*), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

„Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?“ (*Ženy a rovnost na trhu práce: zvrátil COVID-19 nedávno dosažený pokrok?*), 2020.

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ (*Ekonomika platforem: Vývoj během krize COVID-19*), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

„Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation“ (*Změny na trhu práce: Trendy a politické přístupy směrem k flexibilizaci*), řada Challenges and prospects in the EU (*Výzvy a vyhlídky v EU*), 2020.

9. **Evropský hospodářský a sociální výbor:**

„[Teleworking and gender equality](#) – conditions so that teleworking does not exacerbate the unequal distribution of unpaid care and domestic work between women and men and for it to be an engine for promoting gender equality“ (*Práce z domova a rovnost žen a mužů – podmínky pro to, aby práce z domova neprohlubovala nerovnoměrné rozdělení neplacené péče a práce v domácnosti mezi ženy a muže a aby byla hnací silou prosazování rovnosti žen a mužů*) (SOC/662 - EESC-2020).

10. **Organizace spojených národů**

Pekingská deklarace a akční platforma (Agenda OSN pro rovnost žen a mužů a posílení postavení žen).

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW).

Cíl udržitelného rozvoje č. 5.4 Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030.

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, 1951.

Úmluva Mezinárodní organizace práce o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti (úmluva č. 189), 2011.

Zpráva MOP s názvem „Care work and care jobs for the future of decent work“ (*Pečovatelská činnost a pracovní místa v oblasti péče pro budoucnost důstojné práce*), 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

MOP (2020), Global Wage Report 2020-21 (Zpráva o světových mzdách na období 2020–2021). „Wages and minimum wages in the time of COVID-19“ (Mzdy a minimální mzdy v době pandemie COVID-19), 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Organizace spojených národů: Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, New York, 13. prosince 2006, Sbírka úmluv Organizace spojených národů, svazek 2515, č. 44910, s.3.

11. Jiné

OECD, „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ (*Ženy v centru boje proti krizi COVID-19*), Politické reakce OECD na koronavirus (COVID-19), znění ze dne 1. dubna 2020.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Doporučení Rady Evropy CM/Rec(2019)1 o prevenci a potírání sexismu.
