

V Bruseli 14. júna 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	ST 8878/21
Predmet:	Závery Rady o sociálno-ekonomickom vplyve ochorenia COVID-19 na rodovú rovnosť

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o uvedenej téme, ktoré schválila Rada EPSCO na zasadnutí 14. júna 2021.

Sociálno-ekonomický vplyv ochorenia COVID-19 na rodovú rovnosť

závery Rady

UZNÁVAJÚC, ŽE:

1. Rodová rovnosť a ľudské práva sú jadrom európskych hodnôt. Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách a v Charte základných práv, ktorá viedla a mala by i naďalej viesť členské štáty k tomu, aby vynakladali úsilie v oblasti predchádzania rodovým nerovnostiam, ich riešenia a monitorovania, a to aj pokiaľ ide o rozloženie rizík a prínosov vyplývajúcich zo všeobecného sociálneho a hospodárskeho vývoja.

BERÚC NA VEDOMIE

2. Výskumnú štúdiu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) s názvom Rodová rovnosť a sociálno-ekonomický vplyv ochorenia COVID-19¹.
3. Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Práca na diaľku a rodová rovnosť – podmienky na to, aby práca na diaľku nezhoršovala nerovnomerné rozdelenie neplatenej starostlivosti a práce v domácnosti medzi ženami a mužmi a aby bola hnacou silou presadzovania rodovej rovnosti“.
4. Uznesenie Európskeho parlamentu s názvom Rodová perspektíva počas krízy spôsobenej pandémiou COVID-19 a v období po kríze.

¹ 8878/21 ADD 1

VZHLADOM NA TO, ŽE

5. Pandémia COVID-19 a opatrenia na zamedzenie šírenia ochorenia COVID-19 majú závažné negatívne sociálno-ekonomické účinky na ženy aj na mužov. Ženy sú však v dôsledku už existujúcich štrukturálnych rodových nerovností na trhu práce a v spoločnosti ako celku zasiahnuté neprimerane.
6. Sexizmus a hlboko zakorenené rodové stereotypy, ako aj súvisiace sociálne normy a prekážky na inštitucionálnej a štrukturálnej úrovni spôsobujú vážne dlhodobé znevýhodnenie žien v kontexte trhu práce. Tieto problémy zhoršuje kríza spôsobená ochorením COVID-19, čo ohrozuje pokrok, ktorý sa doposiaľ dosiahol v oblasti rodovej rovnosti, a uvedené problémy majú negatívne dôsledky pre spoločnosť ako celok aj preto, že bránia udržateľnému rastu. Na druhej strane tým, že sa zvyšuje povedomie o štrukturálnych problémoch, by sa kríza mohla stať aj jedným z ďalších faktorov vedúcich k potrebnej zmene.
7. Kríza rôznymi spôsobmi negatívne zasiahla ženy aj mužov, pretrvávajúca rodová nerovnosť vo forme horizontálnej segregácie však spôsobila, že ženy sú nadmerne zastúpené v konkrétnych odvetviach, pričom mnohé z nich, napr. odvetvia zdravotníctva a starostlivosti, ale aj maloobchodu a pohostinstva, kríza výrazne zasiahla.

8. Počas krízy COVID-19 boli ženy, ktoré sú zamestnané na pracovných miestach klasifikovaných ako kritické, v prvej línii boja proti pandémie, pričom odhady poukazujú na to, že ženy predstavujú 76 % až 95 % zdravotníckych pracovníkov, pracovníkov v oblasti osobnej starostlivosti v domácom prostredí alebo zariadeniach, pracovníkov v oblasti starostlivosti o deti a učiteľov, upratovačov a pomocníkov v domácnosti a opatrovateľov pracujúcich so staršími ľuďmi a osobami so zdravotným postihnutím². Hoci sa situácia v jednotlivých členských štátoch líši, v mnohých prípadoch to znamená, že ženy pracujúce v týchto zamestnaniach sú vystavené vyššiemu riziku nákazy COVID-19, vyšším uvádzaným úrovňam stresu, väčšiemu pracovnému zaťaženiu a majú dlhú pracovnú dobu, ako aj súvisiace ťažkosti so zosúladením pracovného, rodinného a súkromného života. Mnohé z týchto povolání sú však i naďalej nedostatočne platené v porovnaní s prácou rovnakej hodnoty v iných odvetviach a vyznačujú sa neistými pracovnými podmienkami. Kríza spôsobená ochorením COVID-19 jasne ukázala, do akej miery spoločnosť a hospodárstvo závisia od týchto odvetví a že boli podhodnocované. Z dôkazov tiež vyplýva, že v dôsledku pandémie nastalo zhoršenie situácie, pokiaľ ide o prejavy násillia voči zdravotníckym pracovníkom a pracovníkom v oblasti starostlivosti, ich obťažovanie a stigmatizáciu³.
9. Navyše sú ženy nadmerne zastúpené v hospodárskych odvetviach, ktoré boli ťažko zasiahnuté obmedzeniami, a často majú dočasné zamestnanie, zamestnanie na kratší pracovný čas alebo neistú prácu. Spomedzi najviac negatívne ovplyvnených osôb sa výrazne zvýšil podiel mladých žien, ktoré sú k dispozícii na prácu, ale prácu si nehľadajú, (+ 6 percentuálnych bodov v porovnaní s rokom 2019⁴) a miera zamestnanosti migrantiek narodených v štáte, ktorý nie je členským štátom EÚ, sa znížila na 50 %⁵. Na trhu práce sa zabudlo najmä ženy s nižším dosiahnutým vzdelaním. Navyše sa počas prvej vlny pandémie u žien zaznamenalo celkovo väčšie zníženie celkového skutočného počtu odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní⁶ a ženy častejšie prechádzali z nezamestnanosti do neaktivity ako muži⁷. Situácia a dostupné údaje sa však v jednotlivých členských štátoch líšia a v niektorých prípadoch sú stále potrebné ďalšie údaje rozčlenené podľa pohlavia.

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

³ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 29).

⁴ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 20).

⁵ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 12).

⁶ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 14).

⁷ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 17).

10. Straty pracovných miest v odvetviach maloobchodu, ubytovacích služieb, rezidenčnej starostlivosti, práci v domácnosti a vo výrobe odevov predstavovali 40 % všetkých pracovných miest, o ktoré ženy prišli počas prvej vlny pandémie COVID-19⁸. Domáce práce a opatrovateľské služby v domácnostiach (s 89 % podielom žien) zaznamenali pokles zamestnanosti o 18 %⁹. Prvá vlna pandémie a opatrenia na zamedzenie šírenia nákazy mali silný vplyv na samostatne zárobkovo činné osoby, ako aj dočasných zamestnancov a zamestnancov na kratší pracovný čas, v rámci ktorých utrpeli ženy výrazné straty, pokiaľ ide o pracovné miesta: 69 % strát zaznamenaných u zamestnancov na kratší pracovný čas a 48 % strát pracovných miest v dočasnej práci sa vzťahuje na ženy; na druhej strane 34 % strát, ktoré boli zaznamenané v prípade samostatne zárobkovo činných osôb, sa vzťahuje na ženy, hoci sú v tejto skupine zastúpené menej¹⁰. Navyše oživenie zamestnanosti v lete 2020 bolo výraznejšie u mužov ako u žien¹¹.
11. Existuje riziko, že digitálnymi rodovými rozdielmi sa obmedzia príležitosti žien a ich individuálna schopnosť reagovať na požiadavky vyplývajúce zo zvýšeného využívania práce na diaľku, a to nielen počas súčasnej krízy, ale aj v budúcnosti. Ženy majú v priemere menší prístup k digitálnym technológiám, sú im menej vystavené a majú s nimi menej skúseností ako muži. Týka sa to predovšetkým žien vo veku nad 54 rokov, v prípade ktorých pretrvávajú nedostatky v digitálnych zručnostiach, najmä pokiaľ ide o digitálne zručnosti nad rámec základných zručností¹². Ďalšie vykonávanie práce na diaľku v budúcom svete práce si vyžaduje zabezpečenie digitálnej infraštruktúry a prepojenia pre všetkých a zlepšovanie digitálnych zručností s osobitným dôrazom na ženy, aby sa riešili všetky formy digitálnych rodových rozdielov¹³.
12. Existujú mierne náznaky toho, že si väčší počet žien volí povolanie, ktoré vykonávajú prevažne muži, napríklad zamestnania v oblasti IKT – oblasti, ktorá v druhom štvrtroku 2020 zaznamenala výrazný nárast zamestnanosti. Ženy sú však v tejto oblasti stále nedostatočne zastúpené. Napríklad ženy predstavovali len 28 % nárastu zamestnanosti v oblasti počítačového programovania, poradenstva a súvisiacich činností¹⁴.

⁸ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 23).

⁹ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 21).

¹⁰ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 26).

¹¹ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 11 a 16).

¹² Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 35 – 36).

¹³ Pozri stanovisko EHSV, 1. 6.

¹⁴ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 23 – 24).

13. V mnohých členských štátoch boli ženy v prvom polroku 2020 viac postihnuté znížením úrovne plátov než muži¹⁵, čo predstavuje riziko prehĺbenia už aj tak značnej nerovnováhy medzi mužmi a ženami v dôchodkových príjmoch a kvalite života po odchode do dôchodku¹⁶. Viac žien ako mužov má pracovné voľno zo zdravotných dôvodov alebo je na opatrovateľskej dovolenke alebo poberá pomoc na pokrytie životných nákladov či potrieb domácnosti, zatiaľ čo viac mužov ako žien poberá – zvyčajne vyššie — dávky v nezamestnanosti alebo mzdovú podporu. Počas krízy viac žien, najmä žien v produktívnom veku, uviedlo, že čelia finančným ťažkostiam, ktoré sa v závažnosti pohybujú od neschopnosti udržať si životnú úroveň až po neschopnosť vyjsť s peniazmi.
14. Pretrvávajúca rodová nerovnosť vo forme nerovnomerného delenia úloh v domácnosti a poskytovania starostlivosti znamenala, že ženy prevzali neúmerný podiel neplatennej práce, ktorá sa počas krízy COVID-19 zvýšila v nadväznosti na zníženie ponuky služieb starostlivosti, zatváranie škôl a požiadavky vyplývajúce z online školskej dochádzky, nárast bežných úloh v domácnosti a nedostupnosť externých služieb pre domácnosť a nedostatočný prístup k neformálnej pomoci¹⁷. Systémová mzdová nerovnosť viedla aj k rodovým rozdielom v niektorých členských štátoch pri využívaní dovolení z rodinných dôvodov počas pandémie, pričom čerpanie takýchto dovolení je vyššie u žien ako u mužov. Táto nerovnováha má potenciálne škodlivý vplyv na kvalitu života žien a dlhodobé vyhliadky na trhu práce a kariérny rast a nesie so sebou riziko posilnenia stereotypných rodových úloh. Opatrovateľské povinnosti častejšie prináležia ženám, čo je skutočnosť, ktorá bola jednou z hlavných príčin neaktivity žien už pred krízou.

¹⁵ MOP (2020), Global Wage Report 2020 – 2021 (Správa o globálnych mzdách v rokoch 2020 – 2021).

¹⁶ Eurofound (2020), Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? (Ženy a rovnosť na trhu práce: zvrátila pandémia COVID-19 nedávno dosiahnutý pokrok?), Úrad pre publikácie Európskej únie, Luxemburg.

¹⁷ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 50).

15. Hoci sa počas prvej vlny pandémie COVID -19 zvýšilo zapojenie mužov do neplatennej opatrovateľskej práce, ženy stále trávili viac hodín ako muži starostlivosťou o svoje vlastné deti/vnúčatá (12,6 hodiny týždenne v porovnaní so 7,8 hodiny v prípade mužov) a starostlivosťou o starších príbuzných alebo príbuzných so zdravotným postihnutím (4,5 hodiny týždenne v porovnaní s 2,8 hodiny v prípade mužov), ako aj varením a vykonávaním domácich prác (18,4 hodiny týždenne v porovnaní s 12,1 hodiny v prípade mužov)¹⁸. Dočasné zatvorenie škôl a služieb starostlivosti o deti počas obmedzenia pohybu zvýšilo čas a úsilie vynakladané na starostlivosť o deti, najmä v prípade zamestnaných žien s deťmi do 12 rokov, ktoré uviedli, že starostlivosťou o deti trávajú približne 54 hodín týždenne v porovnaní s 32 hodinami v prípade zamestnaných mužov (leto 2020)¹⁹. Okrem toho viac žien ako mužov uviedlo, že sa im vo všeobecnosti zhoršila rovnováha medzi pracovným a súkromným životom vrátane väčších ťažkostí so sústredením sa na prácu z dôvodu rodinných povinností, ako aj pocitu, že nemôžu poskytnúť čas svojej rodine, a pocitu únavy po práci pri plnení úloh v domácnosti. Matky sa viac angažovali v online vzdelávaní, čo predstavovalo ďalšiu záťaž. Osobitný tlak pociťujú osamelí rodičia, väčšinou ženy, ktoré sa nemôžu podeliť o povinnosti súvisiace so starostlivosťou a vo všeobecnosti majú menej finančných prostriedkov, ženy a muži pracujúci na pracovných miestach klasifikovaných ako kritické, ktorí nemôžu zostať doma, aby sa starali o deti, ako aj osoby pracujúce na diaľku, najmä osoby s malými deťmi, ktorých produktivita je ovplyvnená súbežným vykonávaním zvýšeného počtu rôznych úloh a prerušovaním, ďalším pracovným zaťažením a vyšším duševným zaťažením²⁰.
16. Z dôkazov zhromaždených počas pandémie v skutočnosti vyplýva, že pružné formy organizácie práce a práca na diaľku, a najmä práca z domu, môžu uľahčovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a prispieť k väčšej rodovej rovnosti na trhu práce iba vtedy, ak ich sprevádzajú opatrenia v oblasti rodovej rovnosti a politiky a organizačné postupy priaznivé pre rodinu, a za predpokladu, že sa uplatňuje bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov pri práci.

¹⁸ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 43).

¹⁹ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 45).

²⁰ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 48 – 49).

17. V súvislosti s tendenciou využívať prácu na diaľku ako nástroj na uľahčenie zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života (čo by mohlo vysvetľovať vyšší podiel žien pracujúcich z domu na pravidelnom základe ako mužov) a objavujúcim sa odhadom, že 45 % žien (v porovnaní s 30 % mužov) pracuje v zamestnaniach, ktoré sa dajú vykonávať na diaľku, vzniká jasná obava týkajúca sa budúcnosti rovnosti medzi ženami a mužmi²¹. Preto je potrebné riešiť určité riziká spojené s prácou na diaľku, ktoré odhalila kríza spôsobená ochorením COVID-19, najmä riziko, že práca na diaľku sa stane feminizovanou alternatívou²² k práci na pracovisku; riziko zvýšenia miery neplatennej práce vykonávanej ženami²³, vrátane práce v domácnosti a starostlivosti, čo by mohlo posilniť stereotypné rodové úlohy; riziko zvýšenia intenzity práce a stierania hraníc medzi platenou prácou a súkromným životom; riziko zníženia viditeľnosti žien v pracovnom spoločenstve a brzdenia kariérneho postupu žien a riziko nárastu online násilia voči ženám a ich obťažovania.
18. Súčasná kríza zároveň ponúka príležitosť zamyslieť sa nad pravidlami a praxou v oblasti práce na diaľku, a to aj v dialógu so sociálnymi partnermi a inými zainteresovanými stranami, s cieľom navrhnúť a zaviesť pružné a zdravé formy organizácie práce, ktoré okrem iného uľahčia zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života.
19. Mnohé faktory, ktoré vyvolávajú násilie páchané na ženách a dievčatách alebo spôsobujú jeho pretrvávajúce, sa zhoršili v dôsledku preventívnych opatrení na obmedzenie pohybu, zhoršujúcich sa sociálno-ekonomických podmienok a straty pracovných miest. Nové údaje v mnohých členských štátoch naznačujú, že násilie založené na rodovej príslušnosti, domáce násilie, násilie zo strany intímneho partnera a iné formy násilia a obťažovania sa počas pandémie zvýšili, a to offline aj online. Predstavuje to vážne porušovanie ľudských práv a prekážku plnej účasti žien a dievčat vo všetkých oblastiach života. V záujme boja proti tomuto problému je preto potrebná koordinovaná činnosť všetkých príslušných aktérov vrátane opatrení na presadzovanie a podporu posilnenia hospodárskeho postavenia a nezávislosti žien, čo im môže pomôcť vyhnúť sa situáciám násilia.

²¹ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 32).

²² Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 48, 63) a stanovisko EHSV, 1. 1.

²³ Pozri stanovisko EHSV, 1. 1.

20. Vyššia účasť mužov na neplatenej starostlivosti a práci v domácnosti sa pozorovala aj počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19, napríklad keď otcovia pracovali z domu alebo muži sa podieľali na opatrovateľských úlohách, pretože ženy boli zamestnané na pracovných miestach klasifikovaných ako kritické. Trvalé zmeny by si však vyžadovali prekonanie pretrvávajúcich postojov k stereotypným rodovým úlohám, sexizmu a nerovnosti v zárobkoch, ako aj podniknutie krokov zameraných na podporu a uľahčenie rovnomerného rozdelenia platenej a neplatenej opatrovateľskej práce medzi ženami a mužmi²⁴.
21. Napokon pretrvávajúca rodová nerovnosť vo forme vertikálnej segregácie znamená, že ženy boli aj naďalej nedostatočne zastúpené v rozhodovacom procese počas krízy a pri navrhovaní opatrení na obnovu hospodárstva.
22. Hoci v EÚ tvoria väčšinu zdravotníckych pracovníkov ženy a sú v prvej línii boja proti pandémie, sú nedostatočne zastúpené v riadiacich a rozhodovacích procesoch v sektore zdravotnej starostlivosti²⁵. Okrem toho len 3,5 % zo 115 identifikovaných rozhodovacích a odborných pracovných skupín, ktoré sa na celom svete venujú ochoreniu COVID-19, má vo svojom členstve rodovú paritu, zatiaľ čo v 85,2 % prípadov väčšinu tvoria muži.²⁶
23. Existuje riziko, že ženy nebudú mať rovnaký prospech z opatrení na obnovu v období po kríze, ak sa napríklad tieto opatrenia zameriavajú na tie odvetvia hospodárstva, v ktorých dominujú muži, a neobsahujú osobitné ustanovenia zamerané na začlenenie žien a dievčat, alebo ak sa tieto opatrenia zameriavajú len na pracovníkov, ktorí prišli o prácu počas krízy, pričom sa zabúda na tých, ktorí boli z trhu práce vylúčení už pred krízou.

²⁴ Pozri výskumnú štúdiu inštitútu EIGE (8878/21 ADD 1, s. 43, -44).

²⁵ OECD (2020), „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ (Ženy v centre boja proti kríze spôsobenej ochorením Covid-19), politické reakcie OECD na koronavírus (Covid-19). Verzia z 1. apríla 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. (2020), „Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking“ (Symptómy nefungujúceho systému: rodový rozdiel pri rozhodovaní počas pandémie Covid-19), BMJ Global Health.

24. Vzhľadom na už zistené a stále vznikajúce vplyvy krízy spôsobenej ochorením COVID-19 na ženy teraz existuje naliehavá potreba začleniť hľadisko rodovej rovnosti do krátkodobých núdzových a dlhodobých opatrení na obnovu, ako aj potreba zabezpečiť vyvážené zastúpenie žien a mužov v krízovom manažmente COVID-19, a to aj s cieľom zabrániť ďalšiemu zhoršovaniu už existujúcich rodových nerovností a zabezpečiť, aby sa predtým dosiahnutý pokrok nestratil.
25. Je to základný predpoklad vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia 17. novembra 2017 a v ktorom je rodová rovnosť zakotvená v zásade 2 a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v zásade 9. V akčnom pláne Európskeho piliera sociálnych práv sa predkladá niekoľko iniciatív na riešenie rodových nerovností a presadzovanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a navrhuje sa cieľ znížiť rozdiely v zamestnanosti žien a mužov do roku 2030 aspoň o polovicu.
26. V novom programe v oblasti zručností pre Európu sa uvádza celý rad opatrení, ktorých cieľom je zabezpečiť, aby boli dievčatá a ženy rovnako zastúpené v štúdiách IKT ako chlapci a muži a aby sa rovnako zúčastňovali na rozvoji podnikateľských a digitálnych zručností.
27. Podľa stratégie Európskej komisie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 má tiež „rastúca účasť žien na trhu práce má výrazný, pozitívny vplyv na hospodárstvo, najmä v kontexte ubúdajúcej pracovnej sily a nedostatku zručností. Umožňuje tiež ženám formovať svoj vlastný život, zohrávať úlohu vo verejnom živote a byť ekonomicky nezávislými.“
28. Tento súbor záverov nadväzuje na predchádzajúcu prácu a politické záväzky, ktoré v tejto oblasti prijali Európsky parlament, Rada, Komisia a zainteresované strany, a to vrátane dokumentov uvedených v prílohe.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

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

29. zabezpečili, aby sa v národných plánoch obnovy a odolnosti²⁷ dodržiaval záväzok začleňovať rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti pre všetkých v súlade so zásadami 2 a 3 Európskeho piliera sociálnych práv, cieľom udržateľného rozvoja OSN č. 5 a v relevantnom prípade s vnútroštátnou stratégiou v oblasti rodovej rovnosti;
30. na tento účel využívali metódy a nástroje rodovej analýzy (napr. posúdenie vplyvu na rodovú rovnosť, kvalitné údaje rozčlenené podľa pohlavia a príslušné kvalitatívne a kvantitatívne ukazovatele rodovej rovnosti), ako aj prierezovú analýzu vo všetkých odvetviach, a predchádzali pritom zbytočnému administratívne zatŕaženiu;
31. začleňovali rodovú rovnosť do vnútroštátnych právnych predpisov a nástrojov, ktorými sa vykonávajú európske štrukturálne fondy, a podľa potreby monitorovali vplyv na ženy a mužov;

²⁷ Pozri článok 18 ods. 4 písm. o) nariadenia (EÚ) 2021/241, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti.

32. pri navrhovaní a vykonávaní opatrení v oblasti obnovy presadzovali a začleňovali rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti pre všetkých, a to vo všetkých odvetviach a na základe existujúcich údajov o rodových vplyvoch pandémie COVID-19, pričom sa zohľadní prierezový charakter a viacnásobná diskriminácia. Príslušné vnútroštátne opatrenia môžu zahŕňať napríklad:
- a) opatrenia na podporu pracovníkov v ťažko zasiahnutých odvetviach hospodárstva, ako je maloobchod, pohostinské služby a cestovný ruch, ktoré sa venujú osobitným potrebám žien vrátane žien s nižším dosiahnutým stupňom vzdelania, žien so skráteným pracovným časom, žien prechádzajúcich do neaktivity a nezamestnaných žien, najmä mladých nezamestnaných žien a nezamestnaných migrantiek, so zameraním na také aspekty, ako sú zmeny na trhu práce, rekvalifikácia a zvyšovanie úrovne zručností, aktívne politiky trhu práce a podnikanie;
 - b) opatrenia, ktorými sa zabezpečuje rovnaký prístup k podpore pri hľadaní zamestnania alebo odbornej prípravy pre nezamestnaných, ktorí boli vylúčení z trhu práce už pred krízou spôsobenou ochorením COVID-19;
 - c) opatrenia na posilnenie postavenia dôležitých pracovníkov vrátane pracovníkov v povolaniach a odvetviach súvisiacich so zdravotníctvom a starostlivosťou, ktorí často majú nízke mzdy a ktorých zásadný význam sa stal počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 zrejмым, pričom sa osobitná pozornosť venuje takým aspektom, ako sú spravodlivé mzdy, príležitosti na kariérny rast, prístup k sociálnemu zabezpečeniu a dôstojné pracovné podmienky;
 - d) opatrenia na riešenie problému nedeklarovanej práce a zlepšenie situácie v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany pracovníkov v domácnosti, pričom sa osobitná pozornosť venuje pracovným a životným podmienkam mnohých migrantiek pracujúcich v tomto odvetví;
 - e) opatrenia na podporu rodovo vyváženejšieho využívania opatrení na podporu starostlivosti súvisiacich s krízou zo strany žien a mužov;

- f) opatrenia na zlepšenie infraštruktúry, zariadení a služieb v oblasti verejnej starostlivosti vrátane externe zabezpečovaných služieb;
 - g) opatrenia na riešenie vplyvu pandémie COVID-19 na rodovo motivované násilie vrátane násilia zo strany intímnych partnerov, domáceho násilia a online násilia, a to aj prostredníctvom podporných služieb poskytovaných obetiam;
 - h) opatrenia na podporu začleňovania žien a dievčat do príležitostí na zamestnanie alebo odbornú prípravu v odvetviach, v ktorých tradične dominujú muži, ako napríklad v oblastiach vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM)²⁸, najmä vrátane IKT;
33. sa aktívne venovali zosúladzovaniu pracovného, rodinného a súkromného života žien i mužov prostredníctvom týchto opatrení:
- a) opatrení na zabezpečenie toho, aby všetci pracovníci vrátane pracovníkov na diaľku mali rovnaké príležitosti na kariérny postup vrátane rovnakého prístupu k riadiacim a rozhodovacím pozíciám;
 - b) opatrení na presadzovanie rovnakého rozdelenia platenej práce a neplatenej opatrovateľskej práce a práce v domácnosti medzi ženami a mužmi vrátane stimulov pre mužov, aby sa do neplatenej opatrovateľskej práce viac zapájali;
 - c) opatrení na zabezpečenie rýchleho a účinného vykonávania smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom s prihliadnutím na obavy vyplývajúce z krízy spôsobenej ochorením COVID-19;
 - d) investícií do digitálnej infraštruktúry a pripojenia pre všetkých vrátane, ak je to relevantné, miestnych spoločných priestorov, ktoré uľahčujú teleprácu mimo domova, a zlepšovanie digitálnych zručností s osobitným dôrazom na ženy, pričom sa zabezpečí, aby sa zohľadňovali potreby MSP;

²⁸ Veda, technológie, inžinierstvo a matematika.

- e) presadzovania takej organizačnej kultúry, politik a postupov medzi zamestnávateľmi, ktoré prispievajú k dobrým pracovným podmienkam a produktivite a ktorými sa podporuje rovnosť medzi ženami a mužmi a bojuje proti rodovým stereotypom, a to aj podporou odbornej prípravy riadiacich pracovníkov a nabádaním riadiacich pracovníkov, aby uplatňovali flexibilný prístup a zvažovali okrem iného rozmanitosť pracovných režimov a rodinnú situáciu pracovníkov, najmä osamelých rodičov a žien so zdravotným postihnutím; zlepšovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; a prostredníctvom odbornej prípravy a rozvoja zručností v kontexte práce na diaľku;
34. zvážili vytvorenie integrovaného rámca pre rovnomerné rozdelenie platenej a neplatenej opatrovateľskej práce medzi ženami a mužmi, ktoré je základným predpokladom účasti žien na trhu práce a ich kariérneho postupu. Takýto rámec by zahŕňal dostupnosť cenovo dostupných a vysokokvalitných vzdelávacích a opatrovateľských služieb pre deti a závislé osoby, pružné, zdravé a primerané formy organizácie práce a príležitosti pre pracovníkov na dočasné skrátenie alebo prispôsobenie pracovného času, ako aj zníženie finančných demotivačných faktorov, ktoré podnecujú a udržiavajú nerovnomerné rozdelenie neplatenej opatrovateľskej práce a platenej práce medzi ženami a mužmi;
35. pokračovali vo vykonávaní účinných opatrení na riešenie horizontálnej segregácie vo vzdelávaní, odbornej príprave a povolaniach na všetkých úrovniach presadzovaním rovnakého prístupu ku všetkým oblastiam vzdelávania a diverzifikácie vzdelávania a profesijných dráh žien a mužov. Aktívne presadzovali najmä prístup dievčat a žien k informačným a komunikačným technológiám a riešili všetky formy digitálnych rodových rozdielov, a to aj zlepšovaním digitálnych zručností dievčat a žien a motivovaním dievčat, aby si zvolili študijné odbory v oblasti STEM, a najmä IKT.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU A ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi príslušnými právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu členských štátov a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

36. posilnili konkrétne opatrenia zamerané na boj proti štrukturálnym nerovnostiam medzi ženami a mužmi vrátane vertikálnej a horizontálnej segregácie, a najmä digitálnych rodových rozdielov, ako aj proti rozdielom v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a nerovnomernému deleniu neplatenej starostlivosti a úloh v domácnosti, a to aj v kontexte zosúlad'ovania pracovného, rodinného a súkromného života;
37. podnikli kroky v záujme predchádzania všetkým formám násilia páchaného na ženách a dievčatách a boja proti nim, najmä prostredníctvom ochrany obetí a pozostalých a posilnenia ich postavenia, vrátane násilia zo strany intímneho partnera, domáceho násilia, online násilia a obťažovania;
38. zintenzívnili politiky v oblasti rodovej rovnosti a posilňovali postavenie žien a dievčat ako politickú prioritu, a to najmä v kontexte politik reagujúcich na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 a jej následky;
39. rozpracovali a šírili viac údajov rozčlenených podľa pohlavia, informácie a výskum o vplyve ochorenia COVID-19 na rodovú rovnosť vrátane:
 - a) dôsledkov zvýšenej miery práce na diaľku, pokiaľ ide o rodovú rovnosť, a to aj v kontexte zosúlad'ovania pracovného, rodinného a súkromného života s prihliadnutím na relatívne rozšírený výskyt práce na diaľku medzi ženami a mužmi, a vplyv dočasného zatvorenia škôl a zariadení starostlivosti o deti, ako aj rôzne zloženia domácnosti a ich zorganizovanie práce;
 - b) miery zvýšenej účasti mužov na práci v domácnosti a neplatenej opatrovateľskej práci počas pandémie a jej dôvodov a vplyvu;
 - c) vplyvu krízy na pracovné režimy vrátane pracovného času, neaktivity a prerušenia práce;
 - d) čerpania rodičovskej dovolenky a pracovného voľna z rodinných dôvodov a z dôvodu starostlivosti o deti;

40. zrealizovali výskum zameraný na hodnotu neplatenej práce v oblasti starostlivosti a aby v prípade potreby zahrnuli neplatenú opatrovateľskú prácu do makroekonomických analýz a analýz trhu práce, ako aj do navrhovania politík v oblasti práce a zamestnanosti, a vypracovali dodatočné ukazovatele na meranie makroeconomickej výkonnosti vrátane platenej a neplatenej opatrovateľskej práce, ekonomiky starostlivosti a rodových rozdielov vo využívaní času;
41. zhromažďovali a šíрили existujúce osvedčené postupy zamerané na podporu rodovej rovnosti v kontexte práce na diaľku;
42. podnikli kroky na uľahčenie zosúlad'ovania pracovného, rodinného a súkromného života pre ženy aj mužov prostredníctvom týchto opatrení:
- a) opatrení na podporu rovnakého rozdelenia platenej práce a neplatenej práce v oblasti starostlivosti a práce v domácnosti medzi ženami a mužmi a na stimulovanie mužov, aby sa zúčastňovali na dostupných politikách priaznivých pre rodinu, a to aj čerpaním pracovného voľna z rodinných dôvodov;
 - b) opatrení zameraných na rozvoj práce na diaľku a na riešenie meniacich sa pracovných režimov spôsobmi, ktorými sa presadzuje rovnosť medzi ženami a mužmi a zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života, vrátane napríklad:
 - i. preskúmania právneho a regulačného rámca alebo usmernení, ak sa to považuje za relevantné, a zároveň zabezpečenie toho, aby malé a stredné podniky (MSP) neboli neprimerane zasiahnuté a aby sa zohľadnili ich potreby. Medzi relevantné aspekty by mohla patriť väčšia flexibilita medzi prácou v kanceláriách a prácou z domu; časová flexibilita vrátane zdravých prispôsobených úprav pracovného času; bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci vrátane zohľadnenia psychosociálnych rizík a ergonomických aspektov; právo na odpojenie sa; pracovné voľno na účely opatrovania; ochrana pred prepustením; postupy dohľadu a monitorovania; a sociálna ochrana, najmä pokiaľ ide o kompenzáciu za odchody z trhu práce z dôvodov spojených s poskytovaním starostlivosti;

- ii. zabezpečenie dostupnosti vysokokvalitných, cenovo dostupných, prístupných a rôznorodých služieb starostlivosti poskytovaných doma alebo mimo domova (outsourcing opatrovateľských úloh) okrem iného zlepšením podpornej infraštruktúry v oblasti starostlivosti (napr. služieb starostlivosti o deti, a to v súlade s barcelonskými cieľmi, a služieb starostlivosti o starších ľuďoch), čím sa reaguje na rôzne požiadavky a situácie s cieľom zabezpečiť, aby sa problém zosúladenia práce a starostlivosti nezväčšoval prácou na dialku v neprospech žien; zabezpečenie, aby tieto služby boli k dispozícii všetkým pracovníkom vrátane pracovníkov na dialku;
- 43. účinne bojovali proti predsudkom v systémoch hodnotenia pracovných miest a zvyšovali povedomie o hodnote neplatenej a platenej opatrovateľskej práce pre udržateľnosť našich spoločností a hospodárstiev;
- 44. navrhovali a vykonávali ciele opatrenia na boj proti sexizmu a rodovým stereotypom, ktoré obmedzujú možnosti voľby dievčat a chlapcov a žien a mužov v rámci ich vzdelávacej a profesijnej dráhy, ako aj realizovali interdisciplinárny a medzisektorový výskum povahy rodových stereotypov a ich vplyvu na rodovú rovnosť, najmä pokiaľ ide o zamestnanosť;
- 45. v spolupráci s organizáciami, ktoré financujú a vykonávajú výskum, analyzovali a prijali primerané opatrenia na riešenie potenciálnych rodových vplyvov epidémie COVID-19 na pracovné podmienky, kariéru a kariérny postup výskumných pracovníkov, s osobitným zameraním na výskumné pracovníčky, učiteľky a študentky, pričom sa uznáva, že výskumné pracovníčky v počiatočných štádiách kariéry čelia ďalším prekážkam;
- 46. posilnili konkrétne opatrenia na zabezpečenie plnej a rovnakej účasti žien na trhu práce a na podporu podnikania žien, čo sú dva predpoklady dlhodobého inkluzívneho hospodárskeho rastu, rodovej rovnosti a hospodárskej nezávislosti žien;

47. posilnili opatrenia na zvýšenie úlohy a počtu žien v rozhodovacom procese, a to aj v kontexte procesov, ktoré formujú reakciu na COVID-19, a presadzovali vyvážené zastúpenie žien a mužov v rozhodovacom procese ako prostriedok na zabezpečenie politík zohľadňujúcich rodovú otázku, právnych predpisov a vykonávania. Umožní to primerane premietnuť potreby, perspektívy, vedomosti a zručnosti žien a dievčat do politík, čo prispeje k väčšej rovnosti medzi ženami a mužmi, a tak sa prispeje k spravodlivej a udržateľnej obnove;
48. spoločne pracovali na vykonávaní Európskeho piliera sociálnych práv vrátane zásad 2 a 3;
49. zabezpečili, aby sa uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti zohľadňovalo a presadzovalo počas vykonávania, monitorovania a hodnotenia príslušných programov financovania EÚ, ako aj podávania správ o nich.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, aby:

50. predložila revízie barcelonských cieľov, aby sa posilnila vzostupná konvergencia v poskytovaní kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve v rámci členských štátov;
51. zohľadňovala rodovú rovnosť pri stanovovaní metodiky vykazovania sociálnych výdavkov v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti v súlade s pravidlami stanovenými v tomto nástroji, aby sa zohľadnila v správe o preskúmaní vykonávania uvedeného nástroja;
52. zhodnotila a podporovala opatrenia na riešenie rodového vplyvu pandémie COVID-19 na príjemcov starostlivosti, najmä starších ľudí, a na poskytovateľov starostlivosti, ako aj na spoločnosť a hospodárstvo ako celok, a to k vrátane odvetvia dlhodobej starostlivosti. Zvážila vypracovanie opatrení na podporu vzostupnej konvergenzie v poskytovaní dlhodobej starostlivosti;
53. zvážila situáciu žien na trhu práce a uplatňovala prístup zohľadňovania hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých relevantných aspektoch európskeho semestra, v relevantných prípadoch v súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti na rok 2020;
54. zrealizovala ďalší výskum vplyvu krízy spôsobenej ochorením COVID-19 na rodovú rovnosť, a to aj prostredníctvom inštitútu EIGE;

VYZÝVA VÝBOR PRE ZAMESTNANOSŤ A VÝBOR PRE SOCIÁLNU OCHRANU, aby:

55. v rámci svojich mandátov a v kontexte akčného plánu Európskeho piliera sociálnych práv pokračovali v začleňovaní hľadiska rodovej rovnosti do svojich analýz príslušných oblastí politiky, okrem iného aj pri riešení pandémie COVID-19 a jej následkov;

Pri plnom rešpektovaní ich autonómie VYZÝVA SOCIÁLNYCH PARTNEROV, aby:

56. pri riešení pandémie COVID-19 a jej následkov aktívne presadzovali rodovú rovnosť a posilnili konkrétne opatrenia zamerané na boj proti štrukturálnym nerovnostiam medzi ženami a mužmi vrátane vertikálnej a horizontálnej segregácie, a najmä digitálnej priepasti, ako aj proti rozdielom v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a nerovnomernému deleniu neplatennej starostlivosti a úloh v domácnosti, a to aj v kontexte zosúlad'ovania pracovného, rodinného a súkromného života;
57. prepracovali postupy uplatňované v rámci práce na diaľku, a to aj pokiaľ ide o osoby pracujúce z domu, a venovali sa meniacim sa pracovným režimom, ako je kombinovaná práca v kanceláriách s prácou z domu, spôsobom, ktorým sa presadzuje rovnosť medzi ženami a mužmi a zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života, a to v kontexte sociálneho dialógu na úrovni odvetví či podnikov alebo v rámci dvojstranných rokovaní so zamestnávateľom;
58. prostredníctvom kolektívneho vyjednávania presadzovali také organizačné postupy a organizačnú kultúru, ktorými sa bojuje proti sexizmu, rodovo motivovanému násiliu vrátane domáceho násilia a násilia na pracovisku a rodovým stereotypom. Usilovali sa o zlepšenie podmienok na pracovisku a produktivity, a to aj prostredníctvom politik a postupov podporujúcich rovnosť; prostredníctvom odbornej prípravy a rozvoja zručností v kontexte práce na diaľku; zabezpečením toho, aby práca na diaľku bola dobrovoľnou možnosťou a zlepšovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
59. nabádali všetkých manažérov, aby zaujali k práci na diaľku pružný prístup, okrem iného s prihliadnutím na rôznorodosť pracovných režimov a potreby služieb, ako aj rôzne situácie pracovníkov a ich rodín vrátane osamelých rodičov.

Odkazy

1. Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

Európsky pilier sociálnych práv

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

2. Právne predpisy EÚ

Smernica Rady 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 – 43)

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 – 36)

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79 – 93)

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/241, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 17 – 75)

3. Rada

Všetky závery Rady o rodovej rovnosti a iných súvisiacich témach, a to najmä vrátane týchto:

- Závery Rady na tému Ženy a hospodárstvo: zosúladienie pracovného a rodinného života ako základná podmienka rovnakej účasti na trhu práce (17816/11)
- Závery Rady o prechode na inkluzívnejšie trhy práce (7017/15)
- Závery Rady o zlepšovaní zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ (6889/17)
- Závery Rady o posilnených opatreniach na zníženie horizontálnej rodovej segregácie vo vzdelávaní a v zamestnaní (15468/17)
- Závery Rady o odstraňovaní rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia (10349/19)
- Závery Rady o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky (13432/19)
- Závery Rady s názvom Hospodárstva uplatňujúce rodovú rovnosť v EÚ: ďalší postup na základe zhodnotenia 25 rokov vykonávania Pekinskej akčnej platformy (14938/19)
- Závery Rady o zlepšovaní podmienok na pracovisku (8688/20)
- Závery Rady o riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: Ocenenie a rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti (13584/20)

4. Trojica predsedníctiev

Vyhlásenie trojice predsedníctiev o rodovej rovnosti podpísané Nemeckom, Portugalskom a Slovinskom (júl 2020)

5. Európska komisia

Odporúčanie Komisie 2014/124/EÚ zo 7. marca 2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti (Ú. v. EÚ L 69, 8.3.2014, s. 112 – 116)

Oznámenie Komisie z 26. apríla 2017: „Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov“ (COM(2017) 252 final)

Akčný plán EÚ na roky 2017 – 2019: Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov (COM(2017) 678 final)

Odporúčanie Komisie (EÚ) 2018/951 z 22. júna 2018 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie (Ú. v. EÚ L 167, 4.7.2018, s. 28 – 35)

Výzvy v oblasti dlhodobej starostlivosti v Európe – štúdia vnútroštátnych politík z roku 2018 (*Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies* 2018) Európska sieť pre sociálnu politiku

Správa o rozvoji zariadení starostlivosti o malé deti na účely zvýšenia účasti žien na trhu práce, zabezpečenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a zaistenia udržateľného a inkluzívneho rastu v Európe (Barcelonské ciele) (COM(2018) 273)

Oznámenie „Akčný plán digitálneho vzdelávania (2021 – 2027) Prispôsobenie vzdelávania digitálnemu veku“, COM(2020) 624 final

Správa za rok 2021 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii (6774/21)

Európska komisia. Poradný výbor pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov – Stanovisko na tému Výzvy pre rodovú rovnosť v rýchlo starnúcej spoločnosti, október 2019

Spoločné európske usmernenia na prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť a Súbor nástrojov na využitie fondov Európskej únie na prechod z inštitucionálnej na komunitnú starostlivosť

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinit/

Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 (6678/20). Referenčné číslo Komisie: (COM(2020) 152 final)

Oznámenie s názvom Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie. (COM(2020) 14 final)

Oznámenie s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť (COM(2020) 274 final)

Európska komisia 2020: „Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review“ (Vývoj v oblasti trhu práce a miezd v Európe). Ročný prieskum 2020 (ISSN 2443-6771)

Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

6. Európsky parlament

Uznesenie z 30. januára 2020 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov (2019/2870(INI))

Iniciatívna správa o službách starostlivosti v EÚ na zlepšenie rodovej rovnosti (2018/2077(INI))

Uznesenie z 21. januára 2021 o rodovej perspektíve počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19 a v období po kríze (2020/2121(INI))

7. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

„Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19“ (Rodová rovnosť a sociálno-ekonomický vplyv ochorenia COVID-19), 2021 8878/21 ADD 1

„Index rodovej rovnosti 2020: Digitalizácia a budúcnosť práce“, 2020

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

„Pandémia COVID-19 a násilie zo strany intímneho partnera páchané na ženách v EÚ“ – 2021

„COVID-19 a rodová rovnosť“

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

8. Eurofound

„Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“ (Nájdenie rovnováhy: zosúladienie práce a života v EÚ), 2019

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

„Living, working and COVID-19 dataset,“ (Život, práca a COVID-19 – súbor údajov), Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

„Covid-19: Policy responses across Europe,“ (Covid-19: Politické reakcie v celej Európe), 2020

„Living, working and Covid-19“ (Život, práca a Covid-19), súbor dokumentov týkajúcich sa COVID-19, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

„Long-term care workforce: Employment and working conditions“ (Pracovná sila v oblasti dlhodobej starostlivosti: zamestnanosť a pracovné podmienky), 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,“

(Nariadenia v oblasti riešenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v digitálnych pružných formách organizácie práce), súbor Nové formy zamestnanosti, 2020

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ (Práca na diaľku a mobilná práca založená na IKT: flexibilná práca v digitálnom veku), séria 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 rovnosť na trhu práce: Zvrátila pandémia COVID-19 nedávno dosiahnutý pokrok?), 2020

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ (Platformové hospodárstvo: vývoj počas krízy spôsobenej pandémiou 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“ (Zmena trhu práce: trendy a politické prístupy k flexibilizácii), séria Výzvy a vyhliadky v EÚ, 2020

9. Európsky hospodársky a sociálny výbor

„Teleworking and gender equality („Práca na diaľku a rodová rovnosť“) – podmienky na to, aby práca na diaľku nezhoršovala nerovnomerné rozdelenie neplatenej starostlivosti a práce v domácnosti medzi ženami a mužmi, a na to, aby bola hnacou silou podpory rodovej rovnosti“ SOC/662-EESC-2020

10. Organizácia Spojených národov

Pekinská deklarácia a akčná platforma (program OSN pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien)

Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)

Cieľ udržateľného rozvoja (SGD) 5.4 programu udržateľného rozvoja Organizácie Spojených národov do roku 2030

Dohovor MOP č. 100 (rovnaké odmeňovanie), 1951

Dohovor MOP o dôstojnej práci pre pracovníkov v domácnosti (dohovor č. 189), 2011

Správa MOP „Care work and care jobs for the future of decent work“ (Opatrovateľská práca a pracovné miesta v oblasti starostlivosti pre budúcnosť dôstojnej práce), 2018

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

Správa MOP „Global Wage Report 2020 – 2021: Wages and minimum wages in the time of COVID-19“ (Správa o globálnych mzdách v rokoch 2020 – 2021: Mzdy a minimálne mzdy v čase pandémie COVID-19), 2020

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

Organizácia Spojených národov: Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím, New York, 13. decembra 2006, Zbierka zmlúv Organizácie Spojených národov, zv. 2515, č. 44910, s. 3

11. Iné

OECD, „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ (Ženy v centre boja proti kríze spôsobenej ochorením COVID-19), Politická reakcia OECD na koronavírus (Covid-19) Verzia z 1. apríla 2020

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

Odporúčanie Rady Európy CM/Rec(2019)1 o predchádzaní sexizmu a boji proti nemu
