

V Bruseli 29. mája 2019
(OR. en)

9804/19

SOC 396
EMPL 297
GENDER 22
ANTIDISCRIM 16

POZNÁMKA

Od:	Výbor stálych predstaviteľov (časť I)
Komu:	Rada
Č. predch. dok.:	9357/19
Predmet:	Odstraňovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia – návrh záverov Rady

V súvislosti so zasadnutím Rady EPSCO 13. júna 2019 delegáciám v prílohe zasielame návrh záverov Rady na uvedenú tému, ktorý Výbor stálych predstaviteľov (časť I) schválil 29. mája 2019.

Odstraňovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia

– návrh záverov Rady

UZNÁVAJÚC, ŽE

1. Rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách a uznanou v článku 23 Charty základných práv Európskej únie. V článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa vyžaduje, aby sa Únia vo všetkých svojich činnostiach zameriavala na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi ženami a mužmi.
2. V článku 157 ZFEÚ sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese sa im zároveň umožňuje zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.
3. Rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom sa uznávajú v zásadách 2 a 9 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý Európsky parlament, Rada a Komisia vyhlásili 17. novembra 2017.
4. Politiky v oblasti rodovej rovnosti sú hnacou silou inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu a predpokladom podpory prosperity, konkurencieschopnosti a zamestnanosti, ako aj inkluzívnosti a sociálnej súdržnosti.

5. V súlade s cieľom udržateľného rozvoja 5.4 Agendy 2030 pre udržateľný rozvoj prijatej Organizáciou Spojených národov by sa neplatená starostlivosť a práca v domácnosti mala uznať a oceniť pomocou zabezpečenia verejných služieb, infraštruktúry a politík sociálnej ochrany a pomocou presadzovania spoločnej zodpovednosti v rámci domácnosti a rodiny podľa zvyklostí danej krajiny. V cieľi udržateľného rozvoja 8.5 Agendy 2030 Organizácie Spojených národov pre udržateľný rozvoj sa okrem toho uvádza odkaz na zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty.
6. „Zmenšenie rozdielu v odmeňovaní, zárobkoch a dôchodkoch žien a mužov a v dôsledku toho boj proti chudobe žien“ je tiež jednou z prioritných oblastí, ktoré určila Európska komisia vo svojom dokumente s názvom Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019.
7. Hlboko zakorenené spoločenské normy, spoločenské štruktúry, kultúrne vzorce a rodové stereotypy ovplyvňujú rozhodovanie, pokiaľ ide o rozdelenie platených a neplatených pracovných a opatrovateľských činností medzi ženami a mužmi, na úrovni domácností.

PRIPOMÍNAJÚC, ŽE

8. V článku 11 Dohovoru Organizácie Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) sa právo na prácu označuje za „nescudziteľné právo všetkých ľudských bytostí“. Od zmluvných strán sa v ňom vyžaduje, aby prijali „všetky príslušné opatrenia na odstránenie diskriminácie žien v zamestnaní s cieľom zabezpečiť, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, rovnaké práva“, a to vrátane práva na rovnakú odmenu, práva na sociálne zabezpečenie a práva na platenú dovolenku. V tomto článku sa takisto vyžaduje, aby zmluvné strany prijali všetky príslušné opatrenia „na zavedenie materskej dovolenky s platom alebo s porovnateľnými sociálnymi výhodami bez straty predchádzajúceho zamestnania, služobného postavenia alebo sociálnych príspevkov“.

9. Podľa článku 1 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácii (v zamestnaní a povolani) z roku 1958 diskriminácia zahŕňa akékoľvek rozlišovanie, vylučovanie alebo uprednostňovanie založené predovšetkým na základe pohlavia, „ktoré má za následok znemožnenie alebo porušenie rovnosti príležitostí alebo zaobchádzania v zamestnaní alebo povolani“.
10. V článku 2 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z roku 1951 sa stanovuje, že každý štát podporuje a zabezpečuje, aby „bola na všetkých pracovníkov uplatňovaná zásada rovnakého odmeňovania pre pracujúcich mužov a ženy za prácu rovnakej hodnoty“, čím odkazuje na stanovenie taríf odmeny určených bez rozlišovania založeného na pohlaví.
11. Európska sociálna charta (revidovaná) Rady Európy z roku 1996 vyžaduje od zmluvných strán, aby prijali určité opatrenia na zabezpečenie účinného výkonu okrem iného práva na prácu a práva na primeranú odmenu. V tejto súvislosti sa v článku 4 ods. 3 priznáva „mužom a ženám právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty“.

KONŠTATUJÚC, ŽE

12. Podľa Eurostatu je priemerná hrubá hodinová mzda žien nižšia ako priemerná hrubá hodinová mzda mužov a rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v EÚ je stále približne 16 % a znižuje sa len veľmi pomaly, pričom v niektorých členských štátoch sa dokonca zvyšuje. Z ukazovateľa rozdielu v celkových príjmoch mužov a žien zároveň vyplýva, že rodový rozdiel v 28 členských štátoch EÚ je približne 40 %.

13. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je výsledkom celej škály rodových nerovnováh na trhu práce. Nie je spôsobený rozdielmi v úrovni vzdelania, keďže v EÚ dosahujú ženy v skutočnosti lepšie výsledky ako muži, pokiaľ ide o dosiahnutý stupeň vzdelania. Spôsobujú ho naopak faktory, ako je rodová segregácia v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania, profesijná segregácia, rodová nerovnováha v riadiacich a rozhodovacích pozíciách, častejšia účasť žien na práci na čiastočný úväzok a ich častejšie a dlhšie prerušenia kariéry z dôvodu nerovného rozdelenia povinností v domácnosti a rodinných a opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a podhodnotenie práce vykonávanej ženami. Istú rolu môžu zohrávať aj organizačné faktory, ako napríklad dlhý pracovný čas a očakávanie fyzickej prítomnosti a dostupnosti mimo riadneho pracovného času. Všetky uvedené faktory sú dôsledkami pretrvávajúceho nevedomého rodového vychýlenia a diskriminácie vrátane diskriminácie v odmeňovaní, ktoré odrážajú nedostatočné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
14. Akčný plán EÚ na roky 2017 – 2019 s názvom Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, ktorý prijala Európska komisia, obsahuje zoznam osobitných opatrení na boj proti základným príčinám, ako je horizontálna aj vertikálna rodová segregácia v zamestnaní, nedostatočná transparentnosť odmeňovania a nerovné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi. V akčnom pláne sa tiež stanovujú opatrenia na zvýšenie informovanosti a opatrenia na odhaľovanie nerovností a boj proti stereotypom.

15. Výskumná štúdia s názvom Odstraňovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: nie bez lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorú vypracoval Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE), dokazuje, že u žien v celej EÚ je štvornásobne vyššia pravdepodobnosť práce na čiastočný úväzok alebo na dočasnú pracovnú zmluvu. Miera ekonomickej nečinnosti žien v produktívnom veku je okrem toho takmer dvakrát vyššia ako v prípade mužov. Päťina žien žijúcich v chudobe nie je aktívna na trhu práce v dôsledku opatrovateľských povinností a povinností v domácnosti. Podľa výskumnej štúdie to môže vyplývať konkrétne z nedostatku cenovo dostupných a kvalitných zariadení starostlivosti o deti a služieb starostlivosti pre iné závislé osoby a absencie politík zameraných na to, aby sa oplatilo pracovať, ako aj iných opatrení, ako napríklad pružných foriem organizácie práce pre ženy aj mužov. Týmito opatreniami možno pomôcť uľahčiť zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života aj získanie dostatočného času na každú z týchto oblastí. Okrem toho žena, ktorá pracuje na plný úväzok a zároveň vykonáva neplatenú starostlivosť a domáce práce, nakoniec odpracuje denne viac hodín ako muži.
16. Tieto závery nadväzujú na predchádzajúcu prácu a politické záväzky, ktoré v tejto oblasti prijali Rada, Európsky parlament, Komisia a zainteresované strany, a to vrátane dokumentov uvedených v prílohe I.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

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

17. Zhodnotili všetky dostupné opatrenia s cieľom zabezpečiť účinné presadzovanie právnej zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na vnútroštátnej úrovni.

18. V prípade potreby zlepšili existujúce opatrenia alebo zaviedli nové na zabezpečenie účinného uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty vrátane opatrení na zlepšenie transparentnosti odmeňovania, a to na základe odporúčania Komisie zo 7. marca 2014 o posilnení zásady rovnakej odmeny¹.
19. Prijali opatrenia na posilnenie schopnosti subjektov pre rovnaké zaobchádzanie konať, pomáhať obetiam diskriminácie v odmeňovaní a zastupovať ich, a aby zvažili prijatie opatrení uvedených v odporúčaní Komisie z 22. júna 2018 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie². Tieto opatrenia by mali zohľadňovať aj osobitné potreby žien a mužov, ktorí čelia diskriminácii z viacerých dôvodov.
20. Prijali účinné opatrenia na podporu rovnosti vo vzdelávaní a v zamestnaní s cieľom riešiť segregáciu na trhu práce a odstrániť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vrátane:
- a) opatrení na boj proti diskriminácii v odmeňovaní, a to aj prostredníctvom presadzovania transparentnosti odmeňovania,
 - b) opatrení na zabezpečenie nezaujatého vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých úrovniach vrátane vysokoškolského vzdelávania, odborného vzdelávania a prípravy (OVP), celoživotného vzdelávania a profesijného poradenstva, ako aj na zabezpečenie rovnakého prístupu k nim pre všetkých;
 - c) opatrení na posilnenie postavenia všetkých dievčat, žien, chlapcov a mužov pri voľnom výbere študijných odborov a povolání bez ohľadu na rodové stereotypy a v súlade s ich preferenciami, schopnosťami a zručnosťami;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX%3A32018H0951>

- d) opatrení na podporu rovnakého prístupu ku všetkým študijným odborom a povolaniam a na podporu prístupu žien a dievčat k vede, technológii, inžinierstvu a matematike (STEM) a informačným a komunikačným technológiám (IKT) aj opatrení na podporu chlapcov a mužov v odbornej príprave a práci v oblasti vzdelávania, zdravia a sociálnej starostlivosti (tzv. sektor EHW);
- e) opatrení na odstránenie prekážok, ktoré odrádzajú oboch rodičov (a osamelých rodičov), aby sa plne zúčastňovali na platenej práci, vrátane aktívnych politík trhu práce, ako aj opatrení na analýzu a v prípade potreby riešenie vplyvu daňovo-dávkového systému a nárokov na príjmy žien a mužov;
- f) opatrení na podporu vzdelávania a odbornej prípravy vrátane neformálneho vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj činností na zvyšovanie informovanosti o rodovej rovnosti a podvedomom rodovom vychýlení pre všetky vekové skupiny s cieľom bojovať proti segregácii v zamestnaní a
- g) osobitných opatrení pre rodovo neutrálne hodnotenie pracovných miest s dôrazom na prínosy takéhoto hodnotenia pre zamestnávateľov, ako aj
- h) opatrení na podporu rodovo vyváženého zastúpenia na manažérskych pozíciách.

21. Prijali opatrenia na uľahčenie zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života pre ženy aj mužov, a tým podporili rovnocenné rozdelenie starostlivosti a povinností v domácnosti medzi ženami a mužmi, a to vrátane:

- a) opatrení na zlepšenie poskytovania prístupných, kvalitných a cenovo dostupných služieb starostlivosti aj pre malé deti, staršie osoby a osoby s potrebami dlhodobej starostlivosti;
- b) opatrení na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na pracovisku, vytvorenie dobrovoľných systémov certifikácie, poskytovanie odbornej prípravy, zvyšovanie informovanosti a uskutočňovanie informačných kampaní;

- c) opatrení na zlepšenie podpory, ktorá sa zamestnancom poskytuje s cieľom lepšie zosúladiť opatrovateľské a pracovné povinnosti, a na zlepšenie súvisiacich práv, ako aj opatrení zameraných na lepšie využívanie týchto práv mužmi;
- d) opatrení na podporu rovnocenného rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi;
- e) opatrení na podporu príslušných zainteresovaných strán vrátane sociálnych partnerov [...] a podnikov, aby prijali postupy vedúce k zosúladeniu pracovného, rodinného a súkromného života, a to aj v sektoroch, v ktorých dominujú muži, a opatrení na zabezpečenie rovnakých príležitostí pre ženy a mužov, pokiaľ ide o prístup k príslušným právam a mechanizmom;
- f) opatrení na zvýšenie informovanosti rodičov a opatrovateľských osôb o právach a mechanizmoch týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s cieľom uľahčiť využívanie týchto práv a opatrení, najmä zo strany mužov.

22. Zohľadnili a zahrnuli do svojich vnútroštátnych stratégií udržateľného rozvoja osobitné opatrenia pre ženy a dievčatá v súlade so SDG 5³ Agendy 2030 pre udržateľný rozvoj prijatej Organizáciou Spojených národov a monitorovali vykonávanie všetkých príslušných ustanovení aj prostredníctvom využívania údajov založených na ukazovateľoch stanovených v rámci vykonávania Pekinskej akčnej platformy.

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

23. Ku všetkému úsiliu o odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov zaujali integrovaný prístup a podporovali rodovú rovnosť, a to aj prostredníctvom podpory synergií medzi stratégiami zamestnanosti a inými hospodárskymi a sociálnymi politikami v oblasti mládeže, vzdelávania, zdaňovania, rodinných dávok, sociálnej ochrany a zdravotnej starostlivosti.

³ Cieľ udržateľného rozvoja 5.

24. Prijali opatrenia na odstránenie rodových stereotypov a odmietnutie stereotypných predstáv o rodových úlohách s cieľom odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na trhu práce a podporiť rovnocennejšie rozdelenie opatrovateľských povinností medzi mužmi a ženami.
25. V kontexte všetkých príslušných iniciatív, politík a opatrení vrátane politík a stratégií v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti zvýšili úsilie o odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a o zabezpečenie rovnakých pracovných príležitostí, napríklad posilnením úlohy verejných orgánov a inštitúcií zodpovedných za rodovú rovnosť a začlenením hľadiska rodovej rovnosti do vypracovania, vykonávania a monitorovania týchto politík a hodnotenia ich vplyvu na ženy a mužov.
26. Prijali účinné opatrenia na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, a to v relevantných prípadoch na základe akčného plánu Komisie, vrátane:
- a) opatrení na zlepšenie transparentnosti odmeňovania a presadzovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty,
 - b) opatrení na zabezpečenie toho, aby výber uchádzačov, najmä o riadiace pozície v súkromnom a verejnom sektore, bol založený na jednoznačnom, objektívnom a rodovo neutrálnom hodnotení a na zásluhách a kvalifikácii uchádzačov;
 - c) opatrení na podporu toho, aby sa viac žien uchádzalo o riadiace pozície;
 - d) opatrení na riešenie potreby profesionalizácie a úpravy rodinnej starostlivosti a práce v domácnosti, ktoré zostávajú prevažne nezaplatenými úlohami žien, a
 - e) opatrení na podporu výmeny najlepších postupov na miestnej, regionálnej, národnej, európskej a medzinárodnej úrovni.

27. Prijali osobitné opatrenia na uľahčenie zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom by sa mala podporovať prostredníctvom škály vzájomne sa posilňujúcich opatrení vrátane kombinácie legislatívnych aj politických opatrení, ako napríklad dovoleniek z rodinných dôvodov, najmä materskej, otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky, a poskytovania prístupných a cenovo dostupných kvalitných služieb starostlivosti a pružných foriem organizácie práce pre ženy a mužov.
28. Nabádali zamestnávateľov, aby povzbudzovali mužov pri využívaní rodičovskej dovolenky a iných dovoleniek z rodinných dôvodov a využívali pružné formy organizácie práce;
29. Povzbudzovali zamestnávateľov, aby svojim zamestnancom uľahčili využívanie dovoleniek z rodinných dôvodov, najmä materskej, otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky, ako aj pružných foriem organizácie práce pri starostlivosti o deti a iné závislé osoby, čím sa umožní rovnocennejšie rozdelenie opatrovateľských povinností.
30. Podporovali takú organizačnú a pracovnú kultúru, ktorá umožní dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov, a to v prípade potreby napríklad prostredníctvom plánov rodovej rovnosti.
31. Aktívne spolupracovali s podnikmi, napríklad prostredníctvom ad hoc kampaní alebo oceňovania príkladných podnikov, ako aj s podnikateľskými a zamestnaneckými organizáciami, s tretím sektorom a organizáciami občianskej spoločnosti s cieľom podporiť ich úsilie o riešenie základných príčin rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, a to aj umožnením rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre ženy aj mužov.
32. Prijali opatrenia na zabezpečenie toho, aby ženy aj muži mohli napredovať v kariére bez diskriminácie v súvislosti s dovolenkami z rodinných dôvodov.

33. Uľahčili návrat pracovníkov do práce po období dovolenky, ako aj návrat do predchádzajúceho pracovného modelu po období práce na čiastočný úväzok. V prvom prípade by sa pracovníci a zamestnávateľia mali nabádať k tomu, aby počas obdobia dovolenky udržiavali kontakt a dohodli sa na vhodných opatreniach zameraných na opätovné zapojenie pracovníka do pracovného procesu.
34. Prijali všetky príslušné opatrenia potrebné na dosiahnutie barcelonských cieľov týkajúcich sa poskytovania kvalitnej a cenovo dostupnej starostlivosti o deti⁴, ako aj na uľahčenie prístupu k starostlivosti o deti, a aby zvážili stanovenie nových cieľov zameraných na ďalšie potreby v oblasti starostlivosti počas celého života, a najmä starostlivosti o staršie osoby.
35. Zdroje nasmerovali na rozvoj a vykonávanie konkrétnych opatrení zameraných na riešenie základných príčin rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, a to aj v kontexte európskych štrukturálnych a investičných fondov, najmä Európskeho sociálneho fondu.
36. Nabádali všetky príslušné zainteresované strany a subjekty vrátane sociálnych partnerov, podnikov a verejných služieb zamestnanosti, aby zintenzívnili úsilie o zníženie horizontálnej rodovej segregácie, a to aj prostredníctvom lepšieho zhodnotenia práce v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, zlepšením transparentnosti a spravodlivosti systémov hodnotenia zamestnaní, podporou a umožnením toho, aby ženy a muži mali prístup k pracovným príležitostiam vo všetkých odvetviach na rovnakom základe, a zdôrazňovaním hospodárskych prínosov odstraňovania segregácie a jej významu v súvislosti s budúcnosťou práce.
37. V súlade s Európskym pilierom sociálnych práv riešili otázku rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rámci súčasného rámca riadenia stratégie Európa 2020 vrátane ročného prieskumu rastu a návrhu spoločnej správy o zamestnanosti a zohľadnili ju aj v budúcich strategických rámcoch.

⁴ V roku 2002 Európska rada stanovila ciele v oblasti poskytovania starostlivosti o deti, podľa ktorých by sa do roku 2010 mala starostlivosť o deti poskytovať najmenej 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky a aspoň 33 % detí vo veku do 3 rokov.

38. Zvyšovali informovanosť európskych občanov o rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a o jeho príčinách a dôsledkoch aj o rozdiely v dôchodkoch žien a mužov a vyššom riziku chudoby žien v starobe.
39. Podporovali dialóg s príslušnými zainteresovanými stranami vrátane sociálnych partnerov, podnikov, vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a organizácií, ktoré pôsobia v oblasti rodovej rovnosti, o boji proti diskriminácii v odmeňovaní, rodovom vychýlení a stereotypoch vo vzdelávaní a na trhu práce, čím sa podporí vzájomné učenie.
40. Pokračovali v spoločnej práci Komisie a Eurostatu týkajúcej sa rozloženia neupraveného rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a pravidelne zverejňovali príslušné údaje o rozdieloch v odmeňovaní, ich determinantoch a dôsledkoch na príjmy a dôchodky.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, aby:

41. Prijala oznámenie Komisie, ktorým sa stanoví samostatná stratégia v oblasti rodovej rovnosti na obdobie po roku 2019 vrátane politík na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.
42. Vykonala analýzu vplyvu digitalizácie na rodovú rovnosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom v kontexte trhu práce a zohľadnila ho pri budúcej tvorbe politík.
43. Aktívne nadviazala na prebiehajúce hodnotenie⁵ ustanovení v smernici 2006/54/ES, ktorými sa uplatňuje zásada „rovnaká odmena“ stanovená v zmluve, aj zvážením potreby zmien tejto smernice.
44. Podporovala výmenu osvedčených postupov medzi členskými štátmi, pokiaľ ide o opatrenia na riešenie základných príčin rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.
45. Posilňovala uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach politík vrátane politík zameraných na mládež, vzdelávanie a zamestnanosť, ako aj v budúcich programoch.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_sk

Referenčné dokumenty

1. EÚ – medziinštitucionálne

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 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 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (Ú. v. EÚ L 180, 15.7.2010, s. 1 – 6)

Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovujúcich osôb, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ [*nahradiť sa odkazom na prijatú smernicu*]

3. Rada

Všetky závery Rady prijaté v súvislosti s preskúmaním vykonávania Pekinskej akčnej platformy⁶ a ďalšie závery Rady týkajúce sa rodovej rovnosti, a najmä:

- Závery Rady o posilnení záväzku a zintenzívnení úsilia o odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a o preskúmaní vykonávania Pekinskej akčnej platformy (18121/10)
- Závery Rady zo 7. marca 2011 o Európskom pakte pre rodovú rovnosť (2011 – 2020) (Ú. v. EÚ C 155, 25.5.2011, s. 10 – 13)
- 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 prijaté 9. marca 2015 (7017/15)

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Závery Rady z 18. júna 2018 o rovnosti príležitostí pre ženy a mužov, pokiaľ ide o príjmy: vyrovnávanie rodového rozdielu v starobných dôchodkoch (10081/15)
- Závery Rady z 26. októbra 2015 o akčnom pláne pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020 (13201/15)
- Závery Rady o zlepšovaní zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ (6889/17)
- Závery Rady zo 7. decembra 2017 o posilnených opatreniach na zníženie horizontálnej rodovej segregácie vo vzdelávaní a v zamestnaní (15468/17)
- Odporúčanie Rady 92/241/EHS z 31. marca 1992 o starostlivosti o deti (Ú. v. ES L 123, 8. mája 1992, s. 16 – 18)
- Uznesenie Rady a ministrov práce a sociálnych vecí zasadaúcich v Rade 29. júna 2000 o vyrovnaní účasti žien a mužov na rodinnom a pracovnom živote (Ú. v. ES C 218, 31. júla 2000, s. 5 – 7)

4. Trojica predsedníctiev

- [Vyhlásenie trojice predsedníctiev o rodovej rovnosti podpísané Rumunskom, Fínskom a Chorvátskom (15. marca 2019)]
- Spoločné vyhlásenie „Rodová rovnosť ako priorita Európskej únie v súčasnosti a v budúcnosti“, ktoré navrhla trojica predsedníctiev: rakúske, estónske a bulharské, na neformálnom zasadnutí ministrov EÚ pre rodovú rovnosť 12. októbra 2018 vo Viedni

5. Európska komisia

- Oznámenie Komisie z 3. marca 2010: „Európa 2020: stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“ (KOM(2010) 2020 v konečnom znení).
- 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)
- Pracovný dokument útvarov Komisie „Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019“ (SWD(2015) 278 final)
- Oznámenie Komisie z 26. apríla 2017: „Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre pracujúcich rodičov a opatrovateľov“ (COM(2017) 252 final)
- Akčný plán EÚ na roky 2017 – 2019: Odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov (COM(2017) 678 final)

- 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)
- Odporúčanie Komisie (EÚ) 2018/951 z 22. júna 2018 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie (Ú. v. EÚ L 167, 4. júla 2018, s. 28 – 35)
- Stanovisko Poradného výboru pre rovnosť príležitostí žien a mužov k budúcej politike rodovej rovnosti po roku 2019, staré a nové výzvy a priority
- Stanovisko Poradného výboru pre rovnosť príležitostí žien a mužov k novým výzvam v oblasti rodovej rovnosti v meniacom sa svete práce
- Výročná správa za rok 2019 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Európsky parlament

- Uznesenie zo 14. marca 2017 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii v období 2014 – 2015 http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_SK.html
- Uznesenie zo 14. júna 2017 o potrebe stratégie EÚ na odstránenie rozdielov v dôchodkoch žien a mužov a na predchádzanie tomuto javu
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260_SK.html

7. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

- Výskumná štúdia s názvom Odstraňovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: nie bez lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom (6656/19 ADD 1)
- Index rodovej rovnosti <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Európsky hospodársky a sociálny výbor Stanovisko k akčnému plánu EÚ na roky 2017 – 2019: riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov SOC/571

9. Iné

- Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)
 - Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj prijatá Organizáciou Spojených národov
 - Európska sociálna charta (revidovaná) z roku 1996 prijatá Radou Európy
 - Program Organizácie Spojených národov pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien (Pekinská akčná platforma)
-