



V Bruseli 5. 3. 2020
COM(2020) 152 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025

SMEROM K EURÓPE UPLATŇUJÚCEJ RODOVÚ ROVNOSŤ

„Vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.“

Článok 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie

„Nemali by sme sa ostýchať byť hrdí na to, čo sme dosiahli, ani byť ambiciózní v oblastiach, v ktorých chceme napredovať.“

– Ursula von der Leyenová, predsedníčka Európskej komisie
Politické usmernenia

Podpora rovnosti medzi ženami a mužmi je úlohou Únie vo všetkých jej činnostiach požadovaných v zmluvách. Rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, základným právom¹ a kľúčovou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv². Je odrazom toho, kto sme. Je aj zásadnou podmienkou inovačného, konkurencieschopného a prosperujúceho európskeho hospodárstva. **V podnikaní, politike a spoločnosti ako celku môžeme dosiahnuť svoj plný potenciál len vtedy, ak v plnej miere využijeme svoj talent a rozmanitosť.** Rodová rovnosť prináša viac pracovných miest a vyššiu produktivitu³, čo je potenciál, ktorý musíme využiť, keďže prechádzame **ekologickou transformáciou a digitalizáciou** a čelíme demografickým výzvam.

Európska únia je v oblasti rodovej rovnosti svetovým lídrom: medzi 20 krajinami na svete, ktoré v oblasti rodovej rovnosti dosahujú najlepšie výsledky, figuruje 14 členských štátov EÚ⁴. Vďaka prísnyim právnym predpisom a judikatúre v oblasti rovnakého zaobchádzania⁵, úsiliu o začlenenie rodovej perspektívy⁶ do rôznych oblastí politiky a právnym predpisom na riešenie konkrétnych nerovností dosiahla EÚ v posledných desaťročiach v oblasti rodovej rovnosti výrazný pokrok.

¹Pozri článok 2 a článok 3 ods. 3 ZEÚ, články 8, 10, 19 a 157 ZFEÚ a články 21 a 23 Charty základných práv EÚ.

²https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sk.pdf.

³Zlepšovanie rodovej rovnosti by do roku 2050 viedlo k zvýšeniu HDP na obyvateľa EÚ o 6,1 % až 9,6 %, čo predstavuje sumu 1,95 až 3,15 bilióna EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴Pokiaľ ide o vykonávanie cieľa udržateľného rozvoja č. 5 týkajúceho sa rodovej rovnosti, pozri 2019 EM2030 SDG Gender Index (Index rodovej rovnosti v rámci cieľov udržateľného rozvoja organizácie EM2030 z roku 2019): <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵EÚ prijala šesť smerníc, ktoré sa týkajú rovnosti medzi ženami a mužmi na pracovisku, pri vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti, pri prístupe k tovaru a službám, pri sociálnom zabezpečení, počas tehotenstva a materstva, ako aj počas dovolenky z rodinných dôvodov či pri pružných formách organizácie práce pre rodičov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami. Spoločne postupne vytvorili právnu normu pre celú Európu, ktorá zabezpečuje širokú ochranu pred diskrimináciou. Vďaka viacerým prípadom predloženým Súdnemu dvoru Európskej únie sa zásada rovnosti ešte viac posilnila a pre obeť diskriminácie sa zabezpečila spravodlivosť.

⁶„Rod“ je súbor spoločnosťou vytvorených rolí, vzorov správania, činností a atribútov, ktoré daná spoločnosť považuje za primerané pre ženy a mužov, pozri článok 3 písm. c) Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácomu násiliu a o boji proti nemu.

Žiadny členský štát však zatiaľ nedosiahol úplnú rodovú rovnosť a dosahovanie pokroku je v tejto oblasti pomalé. Členské štáty dosiahli v indexe rodovej rovnosti EÚ za rok 2019⁷ v priemere 67,4 bodu zo 100 a toto skóre sa od roku 2005 zlepšilo len o 5,4 bodu.

Bohužiaľ pokrok v oblasti rodovej rovnosti nie je ani automaticky nevyhnutný, ani nezvratný. Do oblasti rodovej rovnosti musíme preto vnieť nový impulz. Hoci sa rodový rozdiel vo vzdelávaní odstránil, rodové rozdiely v oblasti zamestnanosti, odmeňovania, opatrovateľských povinností, právomocí a dôchodkov pretrvávajú. Príveľa ľudí stále porušuje zásadu rodovej rovnosti sexistickými nenávisťnými prejavmi a blokuje iniciatívy zamerané na boj proti rodovo motivovanému násiliu a rodovým stereotypom. Výskyt rodovo motivovaného násillia a obťažovania je stále znepokojivo vysoký. Hnutie #MeToo poukázalo na rozsah sexizmu a zneužívania, ktorým sú ženy a dievčatá naďalej vystavené. Zároveň posilnilo postavenie žien na celom svete, aby svoje skúsenosti netajili a predkladali takéto prípady súdu.

Táto stratégia pre rodovú rovnosť vytvára rámec pre činnosť Európskej komisie v oblasti rodovej rovnosti a stanovuje politické ciele a kľúčové opatrenia na roky 2020 – 2025⁸. Jej cieľom je dosiahnuť rodovo rovnoprávnu Európu, v ktorej rodovo motivované násillie, diskriminácia z dôvodu pohlavia a štrukturálna nerovnosť medzi ženami a mužmi budú už len minulosťou. Európu, v ktorej si ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti⁹ budú rovni, v ktorej budú môcť *slobodne* realizovať svoj zvolený životný smer, v ktorej budú mať rovnaké príležitosti *prosperovať* a v ktorej sa budú môcť rovnocenne podieľať na formovaní našej európskej spoločnosti a na jej *vedení*.

Vykonávanie tejto stratégie bude založené na **dvojitom prístupe**, pričom prvý sa zameriava na opatrenia zacielené na dosiahnutie rodovej rovnosti a druhý na intenzívnejšie uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti. Komisia posilní uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti **systematickým začleňovaním rodovej perspektívy do všetkých fáz tvorby politiky vo všetkých oblastiach vnútornej aj vonkajšej politiky EÚ.** Základnou zásadou, ktorá sa bude pri vykonávaní stratégie uplatňovať, bude **využívanie tzv. prierezového charakteru (intersekcionality)¹⁰** – t. j. kombinácie rodu s inými osobnými charakteristikami alebo identitami a toho, ako táto kombinácia prispieva ku konkrétnym skúsenostiam s diskrimináciou.

V roku 2020, v ktorom si pripomíname 25. výročie prijatia Pekinskej deklarácie a akčnej platformy¹¹ – prvého všeobecného záväzku a akčného plánu na dosiahnutie pokroku v oblasti rovnosti medzi ženami a mužmi –, je **táto stratégia príspevkom EÚ k vytvoreniu lepšieho sveta pre ženy a mužov, dievčatá a chlapcov.** Stratégia prispieva k dosahovaniu cieľa

⁷Pozri Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ V nadväznosti na strategický záväzok Komisie pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019.

⁹Výraz „v celej svojej rozmanitosti“ sa v tejto stratégii požíva na vyjadrenie toho, že ak sa hovorí o ženách alebo mužoch, ide o heterogénne kategórie, a to aj pokiaľ ide o ich pohlavie, rodovú identitu, rodové vyjadrenie alebo pohlavné znaky. Ide o potvrdenie záväzku, že nikto nebude opomenutý a že sa v Európe zabezpečí rodová rovnosť pre všetkých bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.

¹⁰ EIGE vymedzuje „prierezový charakter“ ako „analytický nástroj na štúdium, porozumenie a reagovanie na spôsob, akými sa pohlavie a rod prelínajú s inými osobnými charakteristikami/identitami, a ako tieto prelínania prispievajú k jedinečným skúsenostiam z diskriminácie“ (pozri: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Podľa článku 10 ZFEÚ sa pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politik a činností Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

udržateľného rozvoja č. 5, ktorým je rodová rovnosť, pričom rodovú rovnosť považuje za prierezovú prioritu v rámci všetkých cieľov udržateľného rozvoja¹². Stratégia zároveň prispieva k plneniu záväzku, ktorý EÚ prijala v súvislosti s Dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

1. Bez násilia a stereotypov

Každý by sa mal vo svojom domove, v úzkych vzťahoch, na pracovisku, na verejných priestranstvách a na internete cítiť bezpečne. Ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti by mali slobodne vyjadrovať svoje názory a pocity a realizovať svoje zvolené vzdelávacie a profesionálne smery bez obmedzujúcich stereotypných rodových noriem.

Skoncovanie s rodovo motivovaným násilím

Rodovo motivované násilie – alebo násilie, ktoré je nasmerované proti žene, pretože je žena, alebo ktoré postihuje ženy disproporcionálne¹³ – zostáva jednou z najväčších výziev našich spoločností a je hlboko zakorenené v rodovej nerovnosti¹⁴. Rodovo motivované násilie vo všetkých svojich formách zostáva nedostatočne nahlasované a je prehliadané, a to v EÚ aj mimo nej. **EÚ urobí všetko pre to, aby rodovo motivovanému násiliu predchádzala a bojovala proti nemu, podporovala a chránila obeť takýchto trestných činov a vyvodila voči páchatelom zodpovednosť za ich násilnícke konanie.**



33 % žien v EÚ zažilo fyzické a/alebo sexuálne násilie.



22 % žien v EÚ zažilo násilie zo strany životného partnera.



55 % žien v EÚ bolo obeťou sexuálneho obťažovania.

Referenciou pre medzinárodné normy v tejto oblasti je Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu – **Istanbulský dohovor**. EÚ podpísala dohovor v roku 2017 a dokončenie pristúpenia EÚ k dohovoru je pre Komisiu kľúčovou prioritou. S cieľom urýchliť dokončenie pristúpenia EÚ k dohovoru požiadal Európsky parlament Európsky súdny dvor v roku 2019 o stanovisko k tejto veci¹⁵.

Ak by pristúpenie EÚ k Istanbulskému dohovoru zostalo zablokované, Komisia má v úmysle **navrhnuť v roku 2021 opatrenia**, v rámci právomocí EÚ, **ktorých zámerom bude dosiahnuť rovnaké ciele, ako sú ciele stanovené v Istanbulskom dohovore**.

Komisia predovšetkým zamýšľa predložiť iniciatívu s cieľom **rozšíriť** v súlade s článkom 83 ods. 1 ZFEÚ **oblasti trestnej činnosti**, v ktorých je možná harmonizácia, o osobitné formy rodovo motivovaného násilia (ide o tzv. **európske trestné činy**).

Ak sú už pokryté existujúcimi európskymi trestnými činmi v zmysle článku 83 ods. 1 ZFEÚ, Komisia navrhne **d ďalšie opatrenia na predchádzanie a boj proti osobitným formám**

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

¹³ Článok 3 písm. d) Istanbulského dohovoru

¹⁴ Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA), Násilie páchané na ženách: celoeurópsky prieskum, 2014 – pozri infografiku.

¹⁵ Žiadosť o stanovisko predložená Európskym parlamentom podľa článku 218 ods. 11 ZFEÚ (stanovisko 1/19).

rodovo motivovaného násilia vrátane sexuálneho obťažovania, zneužívania žien a mrzačenia ženských pohlavných orgánov.



Odhaduje sa, že až **600 000 žienám a dievčatám** v Európe boli zmrzačené ženské pohlavné orgány, pričom touto praktikou je ohrozených **180 000 dievčat**.

Mrzačenie ženských pohlavných orgánov¹⁶, nútené potraty a nútená sterilizácia, skoré a nútené manželstvo, takzvané násilie páchané v mene „cti“ a iné **škodlivé praktiky páchané na ženách a dievčatách predstavujú formy rodovo motivovaného násilia a závažného porušovania práv žien a detí** v EÚ a na celom svete. EÚ okrem prípadných právnych predpisov predloží **odporúčanie týkajúce sa predchádzania škodlivým praktikám**, ktoré bude okrem iného poukazovať na potrebu účinných preventívnych opatrení a uznania dôležitosti vzdelávania. Odporúčanie sa bude zaoberať aj posilnením verejných služieb, preventívnych a podporných opatrení, budovaním kapacít odborníkov a prístupom k spravodlivosti zameraným na obeť.

Komisia v roku 2020 predloží aj **stratégiu práv obetí**, ktorá bude riešiť osobitné potreby obetí rodovo motivovaného násilia vrátane domáceho násilia, pričom bude vychádzať zo smernice o právach obetí¹⁷.

Ženy, ktoré majú **zdravotný problém alebo zdravotné postihnutie**, sú rôznym formám násilia vystavované častejšie¹⁸. Komisia vypracuje a následne bude financovať opatrenia¹⁹ zamerané na boj proti zneužívaniu, násiliu, nútenej sterilizácii a nútenému potratom, pričom pôjde napríklad o budovanie kapacít odborníkov a informačné kampane o právach a prístupe k spravodlivosti.

Mimoriadny význam má účinná prevencia násilia. To si vyžaduje vzdelávanie chlapcov a dievčat o rodovej rovnosti od útleho veku a podporu rozvoja nenásilných vzťahov. Takisto je potrebné, aby sa medzi odborníkmi a v rámci príslušných služieb – vrátane systému trestného súdnicstva, služieb na podporu obetí, programov pre páchatel'ov a sociálnych a zdravotníckych služieb – uplatňoval multidisciplinárny prístup. Riešenie násilia páchaného na ženách a potlačanie ideológií oslabujúcich práva žien by takisto mohlo prispieť k predchádzaniu radikalizácii vedúcej k násilnému extrémizmu a terorizmu. Komisia spustí **sieť EÚ na predchádzanie rodovo motivovanému násiliu a domácejmu násiliu**, prostredníctvom ktorej si členské štáty a zainteresované strany budú môcť vymieňať osvedčené postupy, a zároveň poskytne finančné prostriedky na odbornú prípravu, budovanie

¹⁶ Údaje v infografike pochádzajú z nedávnych štúdií Európskej siete pre ukončenie mrzačenia ženských pohlavných orgánov (End FGM European Network), pozri: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Smernica 2012/29/EÚ, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov

¹⁸ Napríklad v partnerskom vzťahu zažilo fyzické alebo sexuálne násilie 34 % žien so zdravotným problémom alebo so zdravotným postihnutím, v porovnaní s 19 % žien, ktoré nemajú zdravotný problém alebo zdravotné postihnutie. FRA, Násilie páchané na ženách: celoeurópsky prieskum, 2014.

¹⁹ Vykonávať odporúčania Výboru OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím pre EÚ, najmä pokiaľ ide o články 6 (Ženy so zdravotným postihnutím) a 16 (Ochrana pred vykorisťovaním, násilím a zneužívaním).

kapacít a podporné služby. Kľúčový význam bude mať predchádzanie násiliu so zameraním na mužov, chlapcov a mužskosť²⁰.

S cieľom riešiť problém násilia a obťažovania v pracovnom prostredí bude Komisia naďalej nabádať členské štáty, aby ratifikovali **Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o odstránení násilia a obťažovania vo svete práce**²¹, vykonávali existujúce pravidlá EÚ²² o ochrane pracovníkov pred sexuálnym obťažovaním a zvyšovali informovanosť o nich. Komisia ako zamestnávateľ prijme nový komplexný právny rámec so súborom preventívnych a reaktívnych opatrení proti obťažovaniu na pracovisku.

Násilie na internete zamerané proti ženám sa stalo všadeprítomným a má špecifické negatívne dôsledky; **to je neprijateľné. Je prekážkou účasti žien na verejnom živote.** Šikanovanie, obťažovanie a zneužívanie v sociálnych médiách majú na každodenný život žien a dievčat ďalekosiahle účinky. Komisia navrhne **akt o digitálnych službách**²³ s cieľom vyjasniť povinnosti online platforiem, pokiaľ ide o obsah šírený používateľmi. V akte o digitálnych službách sa so zreteľom na ochranu základných práv objasní, aké opatrenia na riešenie nezákonných činností online sa od platforiem očakávajú. Používatelia musia byť takisto schopní bojovať proti iným druhom škodlivého a zneužívajúceho obsahu, ktorý sa nie vždy považuje za nezákonný, ale môže mať devastačné účinky. V záujme ochrany bezpečnosti žien online Komisia uľahčí vypracovanie **nového rámca spolupráce medzi online platformami**²⁴.

Ženy a dievčatá tvoria veľkú väčšinu obetí obchodovania s ľuďmi v EÚ aj mimo nej a obchoduje sa s nimi najmä na účely sexuálneho vykorisťovania²⁵. EÚ sa zaoberá obchodovaním s ľuďmi komplexne prostredníctvom koordinácie vo všetkých príslušných oblastiach²⁶. Prioritou je boj proti beztrestnosti osôb, ktoré takéto ženy a dievčatá využívajú, vykorisťujú a ktoré na nich zarábajú. Obavy žien a dievčat postihnutých obchodovaním musia byť ústredným prvkom pri tvorbe relevantných politík. V rámci bezpečnostnej únie Komisia predloží novú **stratégiu EÚ na odstránenie obchodovania s ľuďmi a stratégiu EÚ na účinnejší boj proti sexuálnemu zneužívaniu detí.**

Na to, aby politiky v oblasti boja proti rodovo motivovanému násiliu boli účinné, **potrebuje EÚ komplexné, aktualizované a porovnateľné údaje.** V záujme získania úplného obrazu o rodovo motivovanom násilí by údaje mali byť rozčlenené podľa príslušných prierezových aspektov a ukazovateľov, ako sú vek, zdravotné postihnutie, postavenie migranta a skutočnosť, či žijú na vidieku alebo v meste. **Celoeurópsky prieskum**, ktorý koordinuje Eurostat, poskytne údaje o výskyte a dynamike násilia na ženách a iných foriem medziľudského násilia, pričom výsledky budú predložené v roku 2023.

²⁰ Podľa EIGE sa „mužskosť“ vzťahuje na „rôzne pojmy, ktoré vypovedajú o tom, čo znamená byť mužom, vrátane vzorov správania spojených s miestom mužov v danom súbore rodových rolí a vzťahov“, pozri: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285>.

²¹ Dohovor (č. 190) a odporúčanie (č. 206) Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní.

²² Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Na základe spolupráce v rámci internetového fóra EÚ, ktorá viedla k prijatiu Kódexu správania EÚ pre boj proti nezákonným nenávisným prejavom online.

²⁵ Obchodovanie s ľuďmi sa v súlade s článkom 6 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien považuje za násilie na ženách a dievčatách.

²⁶ Vyplývajúce zo smernice 2011/36/EÚ o prevencii obchodovania s ľuďmi a boji proti nemu a o ochrane obetí obchodovania.

Spochybňovanie rodových stereotypov

Hlavnou príčinou rodovej nerovnosti sú rodové stereotypy, ktoré ovplyvňujú všetky oblasti spoločnosti²⁷. Stereotypné očakávania vychádzajúce z pevne daných noriem pre ženy a mužov, dievčatá a chlapcov obmedzujú ich ambície, výber a slobodu, a preto je potrebné ich odstraňovať. Rodové stereotypy výrazne prispievajú k rozdielom v odmeňovaní žien a mužov. Často sú skombinované s inými stereotypmi, ako sú stereotypy založené na rase alebo etnickom pôvode, náboženstve alebo viere, zdravotnom postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii, čo môže posilniť ich negatívne vplyvy.



Umelá inteligencia sa stala oblasťou strategického významu a kľúčovou hnacou silou hospodárskeho pokroku, a preto ženy musia byť súčasťou jej rozvoja ako výskumníčky, programátorky a používateľky. Hoci umelá inteligencia môže priniesť riešenia pre mnohé spoločenské výzvy, hrozí, že zapríčiňuje prehĺbenie rodových rozdielov. Existuje riziko, že pokiaľ algoritmy a súvisiace strojové učenie nie sú transparentné a dostatočne prepracované, vedú k opakovaniu, zvyšovaniu alebo podporovaniu rodových predsudkov, ktorých si programátori nemusia byť vedomí alebo ktoré sú výsledkom výberu špecifických údajov. V novej bielej knihe Komisie o umelej inteligencii sa stanovuje európsky prístup založený na hodnotách EÚ a základných právach vrátane nediskriminácie a rodovej rovnosti²⁸. Budúci rámcový program pre výskum a inovácie **Horizont Európa**²⁹ takisto poskytne prehľad a riešenia týkajúce sa odbúravania potenciálnych rodových predsudkov v oblasti umelej inteligencie, ako aj odstraňovania rodových stereotypov vo všetkých sociálnych, hospodárskych a kultúrnych oblastiach, čím sa podporí tvorba nezaujatých politík založených na faktoch.

Médiá a kultúrne sektory majú značný vplyv na formovanie presvedčenia ľudí, ich hodnôt a vnímania reality, a preto sú naďalej kľúčovými kanálmi na zmenu postojov a odstránenie stereotypov³⁰. Komisia bude aj naďalej podporovať projekty na podporu rodovej rovnosti v rámci programu **Kreatívna Európa**³¹, ako aj v rámci projektu **Hudba hýbe Európou** a ako súčasť nasledujúceho podprogramu **MEDIA**³² predstaví **stratégiu pre rodovú rovnosť v audiovizuálnom priemysle** a poskytne finančnú podporu, štruktúrovaný dialóg, mentorstvo a odbornú prípravu pre filmárky, producentky a autorky scenárov.

Komisia začne **celoeurópsku komunikačnú kampaň zameranú na boj proti rodovým stereotypom**. V spolupráci s členskými štátmi sa bude zaoberať všetkými oblasťami života, pričom využije prierezový prístup a zameria sa na zapojenie mládeže.

²⁷ Osobitný prieskum Eurobarometra 465, jún 2017 – pozri infografiku.

²⁸ Európska komisia, Biela kniha o umelej inteligencii – Európsky prístup k excelentnosti a dôvere, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Napr. „Rodová rovnosť v mediálnom sektore“, štúdia vypracovaná pre výbor FEMM pre práva žien a rodovú rovnosť, Európsky parlament, 2018.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

Okrem opatrení Komisie, ktoré už boli uvedené, Komisia vyzýva:

– Radu, aby:

- dokončila proces pristúpenia EÚ k Istanbulskému dohovoru a zabezpečila rýchlu ratifikáciu zo strany EÚ.

– členské štáty, aby:

- ratifikovali a vykonávali Istanbulský dohovor,
- ratifikovali a vykonávali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o odstránení násilia a obťažovania vo svete práce,
- vykonali smernicu o právach obetí, smernicu o boji proti sexuálnemu zneužívaniu detí³³ a iné príslušné právne predpisy EÚ na ochranu obetí rodovo motivovaného násilia³⁴,
- systematicky zhromažďovali a oznamovali údaje o rodovo motivovanom násilí a
- podporovali občiansku spoločnosť a verejné služby pri predchádzaní rodovo motivovanému násilium a rodovým stereotypom a boji proti nim, a to aj s pomocou finančných prostriedkov EÚ dostupných v rámci programu „Občania, rovnosť, práva a hodnoty“ (roky 2021 – 2027).

2. Prosperita v hospodárstve uplatňujúcom rodovú rovnosť

Prosperujúca a sociálna Európa závisí od nás všetkých. Ženy a muži v celej svojej rozmanitosti by mali mať rovnaké príležitosti na to, aby prosperovali a boli hospodársky nezávislí, boli odmeňovaní rovnako za svoju prácu rovnakej hodnoty, mali rovnaký prístup k financovaniu a poberali spravodlivé dôchodky. Ženy a muži by sa mali rovnako podieľať na opatrovateľských povinnostiach a finančnej zodpovednosti.

Odstránenie rodových rozdielov na trhu práce

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.

Miera zamestnanosti žien v EÚ je v súčasnosti vyššia ako kedykoľvek predtým³⁵, mnoho žien však stále čelí prekážkam pri vstupe na trh práce a udržaní sa na ňom³⁶. Niektoré ženy sú na trhu práce štrukturálne nedostatočne zastúpené³⁷, často v dôsledku prierezovej

³³ Smernica 2011/93/EÚ o boji proti sexuálnemu zneužívaniu a sexuálnemu vykorisťovaniu detí a proti detskej pornografii.

³⁴ Najmä smernicu 2011/36/EÚ o prevencii obchodovania s ľuďmi a boji proti nemu a o ochrane obetí obchodovania, smernicu 2011/99/EÚ o európskom ochrannom príkaze, nariadenie (EÚ) č. 606/2013 o vzájomnom uznávaní ochranných opatrení v občianskych veciach a smernicu Rady 2004/80/ES o odškodňovaní obetí trestných činov.

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 a https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en – pozri infografiku.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf>, ako aj FRA, „Roma Women in nine EU Member States“ (Rómske ženy v deviatich členských štátoch EÚ, 2019) – pozri infografiku.

³⁷ Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl, výpočty vykonané na základe *lfsa_eegan2* – pozri infografiku.

diskriminácie na základe pohlavia a ďalších aspektov zraniteľnosti alebo marginalizácie, ako je príslušnosť k etnickej alebo náboženskej menšine³⁸ alebo migrantský pôvod.



Jedným zo spôsobov riešenia rodových rozdielov na trhu práce je zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov. Obaja rodičia sa musia cítiť zodpovední za starostlivosť o rodinu a musia mať možnosť túto starostlivosť vykonávať. V **smernici o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom**³⁹ sa zavádzajú minimálne normy pre rodinnú dovolenku a pružné formy organizácie práce pre pracovníkov a podporuje sa rovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi rodičmi. Komisia zabezpečí, aby členské štáty túto smernicu správne **transponovali**⁴⁰ a **vykonávali** s cieľom umožniť mužom a ženám rovnako sa rozvíjať po osobnej aj odbornej stránke, a vyzýva členské štáty, aby pri prehodnocovaní svojich politík išli nad rámec týchto minimálnych noriem. Takisto by mali zabezpečiť kvalitné riešenia, napríklad pokiaľ ide o starostlivosť o deti, ktoré by boli k dispozícii aj v menej obývaných oblastiach v Európe. V rámci svojej vlastnej administratívy bude Komisia podporovať a monitorovať rovnaké využívanie pružných foriem organizácie práce všetkými zamestnancami⁴¹.

Výzvy súvisiace s rodovou rovnosťou v členských štátoch, najmä pokiaľ ide o trh práce, sociálne začlenenie a vzdelávanie, sa budú aj naďalej monitorovať prostredníctvom **európskeho semestra**⁴². Pomocou sociálneho prehľadu sleduje európsky semester aj tieto rozmery Európskeho piliera sociálnych práv⁴³. Pokiaľ ide o cyklus semestra v rokoch 2019 – 2020, správy o jednotlivých krajinách prispievajú k monitorovaniu cieľov udržateľného rozvoja vrátane cieľov v oblasti rodovej rovnosti (cieľ udržateľného rozvoja č. 5) a ku spôsobu, akým môžu hospodárske politiky a politiky zamestnanosti pomôcť tieto ciele dosiahnuť.

³⁸ Pozri napríklad správu ENAR „Racism and discrimination in Employment in Europe 2013 – 2017“ (Rasizmus a diskriminácia pri zamestnávaní v Európe v rokoch 2013 – 2017), 2017.

³⁹ Smernica (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

⁴⁰ Členské štáty transponujú smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom do 2. augusta 2022 (a do 2. augusta 2024, pokiaľ ide o platbu za posledné dva týždne aspoň dvojmesačnej rodičovskej dovolenky).

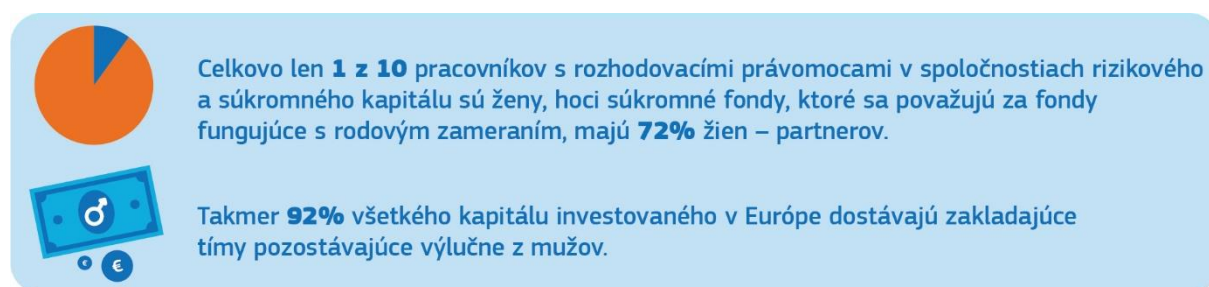
⁴¹ Pre existujúce opatrenia pozri dokument Európskej komisie „Diversity and Gender Equality Report 2019“ (Správa o rozmanitosti a rodovej rovnosti z roku 2019) (interný dokument).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_sk.

⁴³ Zásada 2 piliera sa týka rodovej rovnosti, zatiaľ čo viacero ďalších zásad – vrátane zásady rovnosti príležitostí (zásada 3), zásady rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom (zásada 9), zásady starostlivosti o deti a podpory detí (zásada 11), zásady starobných dôchodkov a dôchodkov (zásada 15) a zásady dlhodobej starostlivosti (zásada 18) – sa zaoberá výzvami súvisiacimi s rodovou rovnosťou.

Program na **podporu štrukturálnych reforiem** môže podporovať členské štáty pri začleňovaní rodového hľadiska do verejnej správy, štátneho rozpočtu a finančného riadenia. Okrem toho môže prispieť k vnútroštátnym štrukturálnym reformám v členských štátoch s cieľom **odstrániť rodové rozdiely v zamestnanosti** a riešiť problém vyššieho podielu žien, ktoré sú postihnuté chudobou, a to najmä vo vyššom veku.

Sociálne a hospodárske politiky a systémy zdaňovania a sociálnej ochrany by nemali udržiavať štrukturálne rodové nerovnosti založené a tradičných rodových úlohách v oblasti pracovného a súkromného života. Komisia vypracuje pre členské štáty usmernenia o tom, aký vplyv môžu mať vnútroštátne daňové a dávkové systémy na **finančné faktory, ktoré druhú zárobkovo činnú osobu v domácnosti motivujú na nástup do zamestnania alebo ju od neho odrádzajú**.



Posilnenie postavenia žien na trhu práce znamená aj dať im možnosť **prosperovať ako investorky a podnikateľky**⁴⁴. Politika súdržnosti EÚ podporuje podnikanie žien, ich (opätovné) začlenenie na trh práce a rodovú rovnosť v špecifických, tradične mužských odvetviach. V rámci **Európskej rady pre inováciu** programu Horizont Európa budú roku 2020 vypracované ciele opatrenia na podporu účasti žien na inováciách, vrátane pilotného projektu na podporu začínajúcich podnikov a inovačných malých a stredných podnikov vedených ženami⁴⁵. Komisia bude takisto presadzovať zastúpenie žien v rozhodovacích funkciách vo fondoch súkromného kapitálu a rizikového kapitálu a prostredníctvom **programu InvestEU** podporí fondy investujúce s rodovo diverzifikovanými portfóliami s cieľom mobilizovať súkromné a verejné investície v Európe pre udržateľnejší, inkluzívnejší a inovatívnejší rast.

Dosiahnutie rovnakej účasti v rôznych odvetviach hospodárstva

Hoci má v **Európe ukončené vysokoškolské vzdelanie viac žien než mužov**, ženy sú v lepšie platených povolaniach aj naďalej nedostatočne zastúpené⁴⁶. Na nízko ohodnotených pracovných miestach a v nízko ohodnotených odvetviach pracuje viac žien než mužov a ženy

⁴⁴ International Finance Corporation, „Moving toward gender balance in private equity and venture capital“ (Smerom k vyváženému zastúpeniu mužov a žien v oblasti súkromného a rizikového kapitálu), 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., Project Sage 2.0 „Tracking venture capital with a gender lens“ (Sledovanie rizikového kapitálu s rodovým vnímaním), 2019; a Atomico, správa z roku 2019 „State of European Tech“ (Stav európskych technológií) <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary> – pozri infografiku.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ Správa PISA, 2019,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Európska komisia, „Women in the Digital Age – Final Report“ (Ženy v digitálnom veku – záverečná správa), 2018; a správa Svetového ekonomického fóra z roku 2020 o rodových rozdieloch „Gender Gap Report 2020“ – pozri infografiku.

sú viac zastúpené aj na nižších pozíciách⁴⁷. K niektorým z faktorom, ktoré k tomu prispievajú, patria diskriminačné sociálne normy a stereotypy týkajúce sa zručností žien a mužov a podhodnocovanie práce žien.



Spomedzi študentov dosahujúcich vynikajúce výsledky v matematike alebo prírodných vedách v krajinách OECD **1 zo 4** chlapcov očakáva, že sa bude v budúcnosti profesionálne venovať inžinierstvu alebo vede, pričom v prípade dievčat je to **1 zo 6**; **1 z 3** dievčat očakáva, že bude pracovať v zdravotníctve, pričom v prípade chlapcov má takéto očakávania **1 z 8**.



Podiel mužov pracujúcich v digitálnom sektore je **3,1-krát** vyšší než podiel žien.



Ženy predstavujú iba **22%** programátorov v oblasti umelej inteligencie.

⁴⁷ Eurostat, štatistický pracovný dokument „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data“ (Rozloženie neupraveného rozdielu v odmeňovaní žien a mužov s použitím údajov z prieskumu o štruktúre miezd), 2018.

V tejto súvislosti zohráva **digitalizácia** prvoradú úlohu. Kvôli rýchlej transformácii a digitalizácii hospodárstva a trhu práce dnes 90 % pracovných miest vyžaduje základné digitálne zručnosti⁴⁸. Ženy predstavujú iba 17 % študentov a pracovníkov v oblasti informačných a komunikačných technológií⁴⁹ v EÚ⁵⁰ a iba 36 % absolventov⁵¹ v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky⁵², a to aj napriek tomu, že dievčatá dosahujú v digitálnej gramotnosti⁵³ lepšie výsledky než chlapci. Tento rozdiel a paradox sa budú riešiť v aktualizovanom **akčnom pláne digitálneho vzdelávania** a prostredníctvom vykonávania **vyhlásenia ministrov k záväzku týkajúcemu sa žien v digitálnej oblasti**⁵⁴. Systematickejšie sa bude využívať **hodnotiaca tabuľka týkajúca sa zastúpenia žien v digitálnej oblasti**.

K riešeniu horizontálnej segregácie, stereotypov a rodových rozdielov vo vzdelávaní a odbornej príprave prispeje aj **aktualizovaný program v oblasti zručností pre Európu**. Návrh Komisie na **odporúčanie Rady týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy** podporí úsilie o vyváženejšie zastúpenie žien a mužov v profesiách, v ktorých tradične prevažujú muži alebo ženy, a bude riešiť rodové stereotypy. S cieľom zabezpečiť rovnaké príležitosti sa aj **posilnená záruka pre mladých ľudí** bude osobitne venovať ženám, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy.

V pripravovanom **oznámení Komisie o európskom vzdelávacom priestore** sa rodová rovnosť bude považovať za jeden z kľúčových prvkov. Účasť žien a dievčat na športových a pohybových aktivitách a vyvážené zastúpenie mužov a žien na vedúcich pozíciách v športových organizáciách podporí obnovený **strategický rámec pre rodovú rovnosť v športe**.

Riešenie rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov

Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je zakotvená v zmluvách od roku 1957 a je premietnutá do práva EÚ. Zabezpečuje, aby v prípade diskriminácie existovali opravné prostriedky. Ženy ešte stále zarábajú v priemere menej ako muži⁵⁵. Kumulované celoživotné rozdiely v zamestnanosti v odmeňovaní žien a mužov vedú k ešte väčšiemu rozdielu v dôchodkoch a v dôsledku toho sú staršie ženy ohrozené chudobou viac než muži.

⁴⁸ Európska komisia, „ICT for Work: Digital Skills in the Workplace“ (IKT v práci: digitálne zručnosti na pracovisku), 2017.

⁴⁹ Informačné a komunikačné technológie.

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵¹ <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

⁵² Veda, technológia, inžinierstvo a matematika.

⁵³ 2018 „International Computer and Information Literacy Study, ICILS“ (Medzinárodná štúdia o počítačovej a informačnej gramotnosti).

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Eurostat, 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en;

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en

a https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – pozri infografiku.



Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v EÚ je **15,7%**.



Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v EÚ je **30,1%**.

Odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov si vyžaduje riešenie všetkých jeho základných príčin vrátane nižšej účasti žien na trhu práce, neviditeľnej a neplatennej práce, vyššieho využívania práce na čiastočný úväzok⁵⁶ a prerušenia kariéry, ako aj vertikálnej a horizontálnej segregácie na základe rodových stereotypov a diskriminácie.

Rozdiely a diskriminácia sa odhalia jednoduchšie, ak sú k dispozícii informácie o úrovniach miezd. Mnohé ženy v dôsledku nedostatočnej transparentnosti nevedia alebo nemôžu dokázať, že sú nedostatočne odmeňované. Komisia **do konca roka 2020 predloží záväzné opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania.**

Takáto iniciatíva posilní práva zamestnancov na získanie väčšieho množstva informácií o odmeňovaní, hoci môže zvýšiť administratívnu záťaž pre zamestnávateľov. V záujme nájdania správnej rovnováhy v prípade takýchto opatrení EÚ je mimoriadne dôležité konzultovať a vypočuť si sociálnych partnerov a vnútroštátne správne orgány. Komisia vykonala dôkladné hodnotenie existujúceho rámca pre rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty⁵⁷. Spolu s prijatím tejto stratégie Komisia začína **rozsiahly a inkluzívny konzultačný proces**⁵⁸ so zapojením verejnosti, členských štátov a sociálnych partnerov. Vo všeobecnosti to znamená, že Komisia obnoví diskusiu so **sociálnymi partnermi** o spôsoboch zlepšovania rodovej rovnosti vo svete práce, a to aj v rámci ich štruktúr, a bude ich nabádať, aby zintenzívnili úsilie o riešenie rodových rozdielov v zamestnanosti a odmeňovaní.

K rozdielom v dôchodkoch žien a mužov výrazne prispievajú nižšie príjmy, častejšie prijímaná práca na čiastočný úväzok a prerušovanie kariéry spojené s opatrovateľskými povinnosťami žien. Komisia vo vydaní **správy o primeranosti dôchodkov** v roku 2021 spolu s Výborom pre sociálnu ochranu zriadenom Radou zhodnotí, ako sú riziká a zdroje v dôchodkových systémoch rozdelené medzi ženami a mužmi. V záujme ochrany dôchodkových práv a podpory rovnakého rozdeľovania opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi Komisia, na základe odporúčania skupiny expertov na vysokej úrovni v oblasti dôchodkov, spolu s členskými štátmi a zainteresovanými stranami preskúma **poskytovanie dôchodkových kreditov v zamestnaneckých dôchodkových systémoch za prerušenia kariéry súvisiace s opatrovateľskými povinnosťami**⁵⁹.

Odstránenie rodového rozdielu v oblasti starostlivosti

⁵⁶ Jedným z dôvodov je to, že ženy v priemere vykonávajú platenú prácu menej hodín než muži: zatiaľ čo v EÚ pracuje na čiastočný úväzok len 8 % mužov, v prípade žien je to takmer tretina (31 %) – pozri Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Hodnotenie príslušného ustanovenia smernice 2006/54/ES, ktorou sa vykonáva zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, stanovená v zmluve, SWD(2020) 50; správa o vykonávaní akčného plánu EÚ na roky 2017 – 2019 o odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, COM(2020) 101.

⁵⁸ Začne sa spolu s touto stratégiou.

⁵⁹ Záverečná správa skupiny expertov na vysokej úrovni v oblasti dôchodkov, december 2019, <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

Úspešne vykonávať pracovné povinnosti a zároveň zvládať opatrovateľské povinnosti v domácnosti je výzvou najmä pre ženy. Ženy svoje rozhodovanie sa o tom, či a akým spôsobom pracovať, často prispôbujú opatrovateľským povinnostiam a tomu, či a ako tieto povinnosti zdieľajú so svojim partnerom. Je to výzva najmä pre osamelých rodičov, z ktorých väčšinu tvoria ženy⁶⁰, a pre osoby žijúce v odľahlých vidieckych oblastiach, ktorým často chýbajú podporné riešenia. Ženy nesú aj neprimeranú záťaž spojenú s neplatenou prácou, ktorá predstavuje významný podiel na hospodárskej činnosti⁶¹.

Rovnaké rozdelenie opatrovateľských povinností v domácnosti má kľúčový význam, rovnako ako dostupnosť služieb v oblasti starostlivosti o deti, sociálnej starostlivosti a služieb pre domácnosť, najmä pre osamelých rodičov⁶². Nedostatočný prístup ku kvalitným a cenovo dostupným službám formálnej starostlivosti je jedným z kľúčových faktorov rodovej nerovnosti na trhu práce⁶³. Investície do služieb starostlivosti sú preto dôležité z hľadiska podpory účasti žien na platenej práci a ich profesijného rozvoja. Majú takisto potenciál na vytváranie pracovných miest tak pre ženy, ako aj pre mužov.



Ženy v EÚ trávajú **22 hodín** týždenne starostlivosťou o deti a domácnosť, zatiaľ čo muži týmito činnosťami trávajú len **9 hodín**.



80% služieb starostlivosti v EÚ poskytujú neformálni opatrovatelia, z ktorých **75%** sú ženy. Mnohé z nich majú migrantský pôvod.

Barcelonské ciele⁶⁴ týkajúce sa poskytovania vzdelávania a starostlivosti pre deti v ranom detstve sú väčšinou splnené, niektoré členské štáty však výrazne zaostávajú. Komisia preto navrhne revíziu barcelonských cieľov, aby posilnila konvergenciu medzi členskými štátmi v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. Okrem toho sa návrh Komisie na zavedenie **záruky pre deti** v roku 2021 zameria na najvýznamnejšie prekážky, ktoré deťom bránia v prístupe k službám potrebným pre ich blaho a osobný rozvoj, s cieľom prerušiť pretrvávajúci cyklus chudoby a znížiť nerovnosť.

Komisia bude naďalej podporovať **prácu členských štátov zameranú na zlepšenie dostupnosti a cenovej prijateľnosti kvalitných služieb starostlivosti** o deti a iné závislé osoby, a to prostredníctvom investícií z Európskeho sociálneho fondu plus, Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Programu InvestEU a Európskeho poľnohospodárskeho fondu pre rozvoj vidieka.

Koncom roka 2020 Komisia začne konzultačný proces v súvislosti so **zelenou knihou o starnutí** s dôrazom na dlhodobú starostlivosť, dôchodky a aktívne starnutie.

Okrem opatrení Komisie, ktoré už boli uvedené, Komisia vyzýva členské štáty, aby:

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., „Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries“ (Rodinné politiky a chudoba osamelého rodiča), 1978 – 2008. „Community, Work & Family“ (Spoločenstvo, práca a rodina), zväzok 18 č. 4: s. 395 – 415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, „Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“ (Nájdenie rovnováhy: zosúladenie práce a života v EÚ), 2018 – pozri infografiku.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., „Informal carers: who takes care of them?“ (Osoby s neformálnymi opatrovateľskými povinnosťami: Kto sa postará o ne?), politická správa Európskeho centra pre politiku a výskum v oblasti sociálneho zabezpečenia, Viedeň, apríl 2010 – pozri infografiku.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

- transponovali smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a riadne vykonávali právo EÚ v oblasti rodovej rovnosti a pracovné právo⁶⁵,
- nadviazali na závery Rady z júna 2019 „Odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia“,
- zabezpečili primerané investície do služieb vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a služieb dlhodobej starostlivosti, a to aj z dostupných finančných prostriedkov EÚ, a
- vykonali vyhlásenie ministrov k záväzku týkajúcemu sa žien v digitálnej oblasti.

3. Rovnocenné vedenie v celej spoločnosti

Spoločnosti, spoločenstvá a krajiny by mali byť vedené ženami aj mužmi v celej ich rozmanitosti. Skutočnosť, či ste žena alebo muž, by nemala ovplyvňovať kariéru, ktorú vykonávate.

Dosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov a žien v rozhodovacom procese a politike

Vo vedúcich pozíciách je stále primálo žien. Je to tak či už v politike alebo v orgánoch štátnej správy, na najvyšších súdoch alebo vo vrcholových orgánoch spoločností. A to aj vtedy, keď rodová parita existuje na nižších úrovniach. Ak najvyššie pozície dlhodobo zastávajú výlučne muži, formuje sa tým vzorec prijímania nástupcov, k čomu niekedy dochádza iba v dôsledku nevedomých predsudkov.

Ak má byť vedenie úspešné, je nevyhnutné, aby sa na ňom podieľali ženy aj muži. **Na vyriešenie zložitých výziev, ktorým dnes subjekty s rozhodovacou právomocou čelia, je potrebné inkluzívne a rôznorodé líderstvo.** Väčšia inklúzia a väčšia rozmanitosť majú zásadný význam z hľadiska nastolenia nových myšlienok a inovačných prístupov, ktoré lepšie slúžia dynamickej a prosperujúcej spoločnosti EÚ. Umožnenie zmysluplného zapojenia občanov zo všetkých prostredí do spoločnosti je nevyhnutným predpokladom dobre fungujúcej demokracie a vedie k efektívnejšej tvorbe politik⁶⁶.



Ženy tvoria len **7,5%** členov predstavenstiev a **7,7%** výkonných riaditeľov v najväčších kótovaných spoločnostiach v EÚ.



Len **32,2%** poslancov národných parlamentov v EÚ sú ženy.

Široká škála talentov a zručností prispieva k lepšiemu rozhodovaniu a lepšej správe a riadeniu spoločností a podporuje hospodársky rast⁶⁷. Napriek určitému pokroku

⁶⁵ To zahŕňa prepracované znenie smernice o rodovej rovnosti v zamestnaní a povolani, ako aj smernice o rodovej rovnosti pri vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti, pri prístupe k tovaru a službám, pri sociálnom zabezpečení, počas tehotenstva a materstva, smernicu o práci na kratší pracovný čas, smernicu o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, odporúčanie o prístupe k sociálnej ochrane a odporúčanie o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie.

⁶⁶ Databáza rodových štatistik inštitútu EIGE, národné parlamenty: jednokomorové parlamenty/dolné komory parlamentov, 2019 – pozri infografiku.

⁶⁷ Medzinárodná organizácia práce, „The business case for change“ (Hospodárske dôvody na zmenu), 2019; McKinsey, správa „Women Matter“, 2017; Catalyst, „Why Diversity and Inclusion Matter“ (Prečo na diverzite a inklúzii záleží), 2018; Rohini Anand, „Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study“ (Rodovo vyvážené tímy a lepšia obchodná výkonnosť: štúdia skupiny Sodexo), 2016.

v posledných rokoch pretrvávajú nedostatočné zastúpenie žien na rozhodovacích pozíciách v európskych podnikoch a priemysle⁶⁸.

S cieľom pomôcť odstrániť neviditeľné prekážky bude Komisia presadzovať prijatie návrhu **smernice o zlepšení rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností** z roku 2012⁶⁹, v ktorom sa stanovuje cieľ najmenej 40 % nevýkonných členov nedostatočne zastúpeného pohlavia vo vrcholových orgánoch spoločností⁷⁰.

Komisia zároveň uľahčí výmenu osvedčených postupov pri riešení rozdielov v oblasti vyváženého zastúpenia mužov a žien vo výkonných vrcholových orgánoch a v riadiacich funkciách, pričom sa uvedú príklady národných alebo regionálnych projektov vlád, občianskej spoločnosti alebo súkromného sektora. Na výmenu týchto postupov bude slúžiť **platforma EÚ pre charty rozmanitosti**⁷¹. Komisia bude naďalej spolupracovať s projektmi na úrovni EÚ, ako je napríklad európsky index rodovej rozmanitosti⁷².

Vytvorenie rovnakých príležitostí na zabezpečenie účasti žien a mužov má zásadný význam pre zastupiteľskú demokraciu na všetkých úrovniach – európskej, národnej, regionálnej aj miestnej. Komisia bude podporovať účasť žien ako voličiek a kandidátok počas **volieb do Európskeho parlamentu v roku 2024** v spolupráci s Európskym parlamentom, národnými parlamentmi, členskými štátmi a občianskou spoločnosťou, a to aj prostredníctvom financovania a presadzovania osvedčených postupov. Európske politické strany, ktoré žiadajú o financovanie z prostriedkov EÚ, sa vyzývajú, aby boli transparentné, pokiaľ ide o vyvážené zastúpenie mužov a žien v rámci svojich členov⁷³.



Vo voľbách do Európskeho parlamentu v roku 2019 predstavovali ženy **39%** zvolených poslancov EP, pričom vo voľbách v roku 2014 to bolo **37%**.



Komisia predsedníčky von der Leyenovej má historicky najvyšší podiel žien vo funkcii komisárov.

Výnimkou zo zabezpečenia vyváženého zastúpenia mužov a žien vo vedúcich pozíciách by nemali byť ani **inštitúcie a orgány EÚ**. Komisia pôjde príkladom. Vďaka dôraznej výzve predsedníčky von der Leyenovej, aby sa v **kolégiu komisárov dosiahla rodová parita**, má súčasné kolégium doposiaľ najvyšší počet žien. Zámerom Komisie je dosiahnuť do konca roka 2024 **vyvážené päťdesiatpercentné zastúpenie mužov a žien** na všetkých úrovniach svojho vedenia⁷⁴. Podporné opatrenia budú zahŕňať kvantitatívne ciele pre vymenúvanie žien

⁶⁸ Databáza rodových štatistik inštitútu EIGE, ženy a muži v rozhodovacom procese (2019) – pozri infografiku.

⁶⁹ COM(2012) 614 final.

⁷⁰ Pozitívne výsledky dosiahli viaceré krajiny, ktoré zaviedli príslušné legislatívne opatrenia, vrátane Francúzska, Talianska, Belgicka, Nemecka a nedávno aj Rakúska a Portugalska. Pozri <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² Medzi relevantné projekty patrí „European Women on Boards“ (Zastúpenie európskych žien vo vrcholových orgánoch): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Nariadenie 2018/673, ktorým sa mení nariadenie (EÚ, Euratom) č. 1141/2014 o štatúte a financovaní európskych politických strán a európskych politických nadácií, odôvodnenie 6.

⁷⁴ V roku 2019 tvorili ženy 41 % riadiacich pracovníkov Komisie (v porovnaní s 30 % v roku 2014). To zahŕňalo 37 % vyšších riadiacich pracovníkov (nárast z 27 %) a 42 % stredných riadiacich pracovníkov (nárast z 31 %).

a programy rozvoja vodcovských schopností⁷⁵. Komisia takisto zintenzívni úsilie o dosiahnutie väčšieho podielu **žien na riadiacich pozíciách v agentúrach EÚ**⁷⁶ a zabezpečí vyvážené zastúpenie mužov a žien medzi rečníkmi a členmi panela na konferenciách, ktoré organizuje.

Komisia bude podporovať členské štáty pri vypracúvaní a vykonávaní účinnejších **stratégií na zvýšenie počtu žien na rozhodovacích pozíciách**, a to aj prostredníctvom programu vzájomného učenia v oblasti rodovej rovnosti⁷⁷. V spolupráci s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (ďalej len „inštitút EIGE“) bude **šíriť údaje a analyzovať trendy týkajúce sa zastúpenia žien a mužov na rozhodovacích pozíciách**.

Okrem opatrení Komisie, ktoré už boli uvedené, Komisia vyzýva:

– **Európsky parlament a Radu, aby:**

- prijali návrh smernice o zlepšení rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností a
- prijali opatrenia na zlepšenie vyváženého zastúpenia mužov a žien na všetkých úrovniach svojho riadenia a na vedúcich pozíciách.

– **členské štáty, aby:**

- po prijatí smernice o zlepšení rodovej vyváženosti vo vrcholových orgánoch spoločností túto smernicu transponovali a vykonali a
- vypracovali a implementovali stratégie na zvýšenie počtu žien na rozhodovacích pozíciách v politike a v procese tvorby politiky.

4. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a prierezová perspektíva v politikách EÚ

Všetky najdôležitejšie výzvy, ktoré EÚ v súčasnosti ovplyvňujú – vrátane ekologickej transformácie, digitalizácie a demografických zmien – majú rodový rozmer. Na dosiahnutie cieľa rodovej rovnosti je nevyhnutné začleniť rodovú perspektívu do všetkých politík a procesov EÚ.

Uplatňovaním hľadiska rodovej rovnosti sa zabezpečuje, aby sa v politikách a programoch maximalizoval potenciál všetkých – žien a mužov, dievčat a chlapcov, a to v celej ich rozmanitosti. Cieľom je prerozdeľovať moc, vplyv a zdroje spravodlivým a rodovo rovnocenným spôsobom, bojovať proti nerovnosti, presadzovať spravodlivosť, a vytvárať príležitosti.

Komisia počas svojho súčasného mandátu začlení rodovú perspektívu do všetkých svojich hlavných iniciatív, k čomu prispeje aj vymenovanie prvej komisárky pre rovnosť so

⁷⁵ Pre existujúce opatrenia pozri správu Európskej komisie „Diversity and Gender Equality Report 2019“ (Správa o rozmanitosti a rodovej rovnosti 2019), Brusel, 6. novembra 2019.

⁷⁶ Viac než tri zo štyroch agentúr EÚ sú v súčasnosti pod vedením mužov.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

samostatným portfóliom, ako aj vytvorenie **Pracovnej skupiny pre rovnosť**⁷⁸ pozostávajúcej zo zástupcov všetkých útvarov Komisie a Európskej služby pre vonkajšiu činnosť. Pracovná skupina bude zabezpečovať uplatňovanie hľadiska e rovnosti, a to aj rodovej rovnosti, na operačnej a technickej úrovni.

Ako príklad možno uviesť nadchádzajúce politiky v rámci **európskej zelenej dohody**, ako je **vlna obnovy budov** alebo **stratégia EÚ pre adaptáciu na zmenu klímy**, ktoré môžu mať rozdielny vplyv na ženy a mužov⁷⁹. Pokiaľ ide o **zmenu klímy**, je pozoruhodné, že pri presadzovaní zmeny zohrávali vedúcu úlohu najmä mladé ženy. Na ženy a mužov nemajú rovnaký vplyv ekologické politiky zamerané na boj proti zmene klímy (ženy majú menej možností ako klimatickí utečenci), prechod na čistú energiu (viac žien žije v energetickej chudobe) alebo dopravu bez emisií (viac žien využíva verejnú dopravu). Riešenie rodového rozmeru preto môže zohrávať kľúčovú úlohu pri využívaní plného potenciálu týchto politík.

Ďalším príkladom je **digitalizácia**, ktorá zásadným spôsobom zmení náš život a život našich detí. Pri tomto prechode je nevyhnutné, aby ženy pomáhali budovať túto budúcnosť a aby omnoho viac dievčat než v súčasnosti získavalo zručnosti v oblasti IT a mohlo zohrávať úlohu pri formovaní digitálneho sveta budúcnosti.

V **oblasti zdravia** čelia ženy a muži zdravotným rizikám špecifickým pre svoje pohlavie. Rodový rozmer sa začlení do plánu EÚ na boj proti rakovine, ktorého realizácia sa má začať v roku 2020. Uľahčia sa pravidelné výmeny osvedčených postupov medzi členskými štátmi a zainteresovanými stranami týkajúcich sa rodových aspektov zdravia vrátane sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv.

V roku 2020 sa prijme **protidrogová agenda EÚ** na roky 2021 – 2025, v rámci ktorej sa budú riešiť rodovo špecifické výzvy, ktorým čelia ženy a dievčatá pri zneužívaní návykových látok.

Prierezový charakter rodového hľadiska, t. j. kombinácia s inými dôvodmi diskriminácie, sa bude riešiť v rámci politík EÚ. Ženy predstavujú heterogénnu skupinu a na základe dvoch alebo viacerých osobných charakteristík môžu čeliť prierezovej diskriminácii. Napríklad migrantka so zdravotným postihnutím môže čeliť diskriminácii z troch alebo viacerých dôvodov. Osobitné potreby a okolnosti rôznych skupín žien a dievčat by sa preto mali zohľadňovať v práve a politikách EÚ a ich vykonávaní. Nadchádzajúci akčný plán pre integráciu a začlenenie a strategické rámce EÚ týkajúce sa zdravotného postihnutia, LGBTI+, začleňovania Rómov a práv detí budú prepojené s touto stratégiou a navzájom medzi sebou. Okrem toho prierezová perspektíva bude vždy zdrojom informácií pre politiky v oblasti rodovej rovnosti.

5. Financovanie opatrení na dosiahnutie pokroku v oblasti rodovej rovnosti v EÚ

Návrhy Komisie týkajúce sa viacročného finančného rámca (VFR) zabezpečujú začlenenie rodovej dimenzie do celého finančného rámca a konkrétnejšie do rozličných nástrojov financovania a rozpočtovej záruky EÚ, a to najmä do **Európskeho sociálneho fondu plus**,

⁷⁸ Pracovná skupina uľahčí uplatňovanie hľadiska rovnosti v súvislosti so šiestimi dôvodmi diskriminácie: pohlavie, rasa alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo viera, zdravotné postihnutie, vek a sexuálna orientácia.

⁷⁹ V oboch prípadoch bude mať osobitná pozornosť zameraná na starších ľudí (pokiaľ ide o obnovu odolávajúcu budúcim zmenám alebo o politiky adaptácie na zmenu klímy, či opatrenia počas horúčav na zlepšenie hydratácie) napríklad pozitívny vplyv najmä na ženy, pretože tvoria väčšinu staršej populácie.

Európskeho fondu regionálneho rozvoja, programu Kreatívna Európa, Európskeho námorného a rybárskeho fondu, Kohézneho fondu a programu InvestEU. Finančné prostriedky budú vyčlenené na opatrenia zamerané na podporu účasti žien na trhu práce a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, investície do zariadení starostlivosti, podporu podnikania žien a boj proti rodovej segregácii v určitých povolaniach a riešenie nevyváženého zastúpenia dievčat a chlapcov v určitých oblastiach vzdelávania a v odbornej príprave.

Navrhané nariadenie o spoločných ustanoveniach⁸⁰ obsahuje **osobitné „základné podmienky“**, podľa ktorých sa od členského štátu vyžaduje, aby mal zavedený **národný strategický rámec pre rodovú rovnosť**, ako podmienku na využívanie finančných prostriedkov pri investovaní do zlepšenia vyváženého zastúpenia mužov a žien na trhu práce, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom alebo infraštruktúry starostlivosti o deti. V ďalšej **horizontálnej „základnej podmienke“** týkajúcej sa účinného uplatňovania **Charty základných práv** je rodová rovnosť zahrnutá ako jedna z jej kľúčových zásad a vzťahuje sa na všetky investície podľa tohto nariadenia.

Osobitné finančné prostriedky určené na projekty pre organizácie občianskej spoločnosti a verejné inštitúcie, ktoré vykonávajú osobitné opatrenia vrátane predchádzania rodovo motivovanému násiliu a boja proti nemu, bude možné čerpať prostredníctvom **programu „Občania, rovnosť, práva a hodnoty“**. Osobitnú pozornosť treba venovať ženám a dievčatám v súvislosti s azylom a migráciou. Prostredníctvom **Fondu pre azyl a migráciu** bude Komisia nabádať členské štáty, aby sa zamerali na opatrenia, ktoré podporujú osobitné potreby žien v konaní o azyle, ako aj na opatrenia, ktoré podporujú začleňovanie žien do novej spoločnosti. Tento fond okrem toho umožní zintenzívniť ochranu zraniteľných skupín vrátane žien, ktoré sa stali obeťami rodovo motivovaného násillia v kontexte azylu a migrácie.

V oblasti výskumu a inovácií Komisia zavedie nové opatrenia na posilnenie rodovej rovnosti v rámci programu **Horizont Európa**, ako je možnosť požadovať **od žiadateľov plán rodovej rovnosti**, a začne iniciatívu na zvýšenie počtu začínajúcich technologických podnikov vedených ženami. Sprístupnia sa aj finančné prostriedky na výskum v oblasti rodovej rovnosti a prierezový výskum.

Finančné prostriedky sa budú môcť využiť aj na zvýšenie znalostí žien o podnikaní a ich účasti na rozhodovaní, ako aj na investovanie do rozvoja základných služieb vo vidieckych oblastiach v rámci **spoločnej poľnohospodárskej politiky**. S cieľom posilniť postavenie žien sa ako súčasť budúceho **Európskeho námorného a rybárskeho fondu** na roky 2021 – 2027 plánuje nová výzva určená ženám v „modrom hospodárstve“⁸¹.

Stratégia začlenenia a rozmanitosti v rámci budúceho **programu Erasmus+** poskytne usmernenia o tom, ako môže program pomôcť riešiť rodovú nerovnosť vo všetkých oblastiach vzdelávania a odbornej prípravy, mládeže a športu.

Usmernenia Komisie o **sociálne zodpovednom verejnom obstarávaní** budú zamerané na boj proti diskriminácii a podporovanie rodovej rovnosti v postupoch verejného obstarávania.

⁸⁰ COM(2018) 375 final.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

V súlade s opakovanými výzvami viacerých členských štátov a Európskeho parlamentu⁸² sa **Komisia** vo VFR na roky 2021 – 2027 **zameria na rodový vplyv svojich činností a na to, ako merať výdavky súvisiace s rodovou rovnosťou na úrovni programu**. K tomuto procesu prispeje výsledok nedávno začatého auditu Európskeho dvora auditorov týkajúceho sa **uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v rozpočte EÚ** na podporu rovnosti. Tým sa zlepši uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v rozpočtovom procese Komisie, čím sa ešte viac zvýši prínos tvorby politik a pridelovania zdrojov na ciele v oblasti rodovej rovnosti.

6. Riešenie otázky rodovej rovnosti a posilnenia postavenia žien na celom svete

Rodová nerovnosť je celosvetovým problémom. Rodová rovnosť a posilnenie postavenia žien sú hlavným cieľom vonkajšej činnosti EÚ. Je dôležité, aby vnútorné opatrenia a vonkajšia činnosť EÚ v tejto oblasti boli koherentné a vzájomne sa posilňovali. EÚ podporuje rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien v rámci svojich medzinárodných partnerstiev, politických dialógov a dialógov o ľudských právach s tretími krajinami, obchodnej politiky EÚ, ako aj politik susedstva a rozširovania EÚ, a to aj v kontexte prístupových rokovaní a procesu stabilizácie a pridruženia. Opatrenia EÚ týkajúce sa rodovej rovnosti sú okrem toho zahrnuté do opatrení EÚ pre nestabilné, konfliktné a núdzové situácie.

Akčný plán pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien vo vonkajších vzťahoch na roky 2016 – 2020 (GAPII)⁸³ sa zameriava na ukončenie násilia páchaného na ženách a dievčatách, na podporu posilnenia hospodárskeho a sociálneho postavenia žien a na zabezpečenie dodržiavania ich ľudských, politických a občianskych práv. V nadväznosti na dosiahnuté výsledky a získané poznatky sa v **roku 2020 začne s GAP III**, ktorý bude vychádzať z komplexného prístupu a bude v súlade s prioritami tejto stratégie vďaka integrácii všetkých príslušných prvkov do vonkajšej činnosti EÚ.

EÚ bude naďalej podporovať ľudské práva žien, ich obhajcov, sexuálne a reprodukčné zdravie a práva a úsilie o obmedzenie sexuálneho a rodovo motivovaného násilia na celom svete, a to aj v nestabilných, konfliktných a núdzových situáciách. EÚ začala **iniciatívu Spotlight** – spoločný globálny program EÚ a OSN s celkovými finančnými prostriedkami EÚ vo výške 500 miliónov EUR – s cieľom pomôcť odstrániť všetky formy násilia páchaného na ženách a dievčatách. EÚ začína v roku 2020 **kampaň #WithHer**, ktorej cieľom je spochybníť škodlivé rodové normy a stereotypy, ktoré vedú k pretrvávaniu násilia na ženách na celom svete. EÚ v roku 2020 prijme **akčný plán EÚ pre ľudské práva a demokraciu (na roky 2020 – 2024)**. Takisto bude pokračovať vo vykonávaní **strategického prístupu a akčného plánu EÚ pre ženy, mier a bezpečnosť** na roky 2019 – 2024⁸⁴.

Komisia bude naďalej aktívne podporovať rodovú rovnosť prostredníctvom svojej **obchodnej politiky**, a to aj aktívnym angažovaním sa v tejto otázke v rámci Svetovej obchodnej

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ Strategický prístup EÚ pre ženy, mier a bezpečnosť (WPS) je pripojený k záverom Rady pre zahraničné veci týkajúcim sa WPS, ktoré boli prijaté 10. decembra 2018, (dokument Rady 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>, a akčný plán EÚ pre ženy, mier a bezpečnosť na roky 2019 – 2024 zo 4. júla 2019, EEAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

organizácie. Bude pokračovať v zhromažďovaní údajov rozčlenených podľa rodu s cieľom zabezpečiť, aby sa v obchodných dohodách primerane riešili aspekty rodovej rovnosti súvisiace s obchodom a aby sa v obchodných iniciatívach zohľadňoval rodový vplyv.

Na podporu podnikania žien a ich účasti na trhu práce v partnerských krajinách EÚ využije **vonkajší investičný plán**. Napríklad samotný nástroj na finančné začlenenie žien má za cieľ mobilizovať 100 miliónov EUR na to, aby ženy mali prístup k finančným prostriedkom. Na rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien sa v roku 2020 zameriava aj **stratégia EÚ pre Afriku**.

V rámci vonkajších politík EÚ je uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v rozpočtovom procese zaistené prostredníctvom záväzku, ktorým je zabezpečiť, aby 85 % všetkých nových programov prispievalo k rodovej rovnosti a posilneniu postavenia žien⁸⁵.

⁸⁵ Meranie sa vykonáva podľa ukazovateľa OECD týkajúceho sa politiky rodovej rovnosti. Konkrétne v prípade humanitárnej pomoci Komisia uplatňuje svoj vlastný rodovo-vekový ukazovateľ.

SPOLOČNÉ ÚSILIE O EURÓPU UPLATŇUJÚCU RODOVÚ ROVNOSŤ

Dosiahnutie rodovej rovnosti v Európskej únii je spoločnou zodpovednosťou. Vyžaduje si vzájomnú spoluprácu a činnosť všetkých inštitúcií EÚ, členských štátov a agentúr EÚ v partnerstve s občianskou spoločnosťou a organizáciami žien, sociálnymi partnermi a súkromným sektorom.

Európsky parlament⁸⁶ a **Rada**⁸⁷ preukázali svoje odhodlanie dosiahnuť rodovú rovnosť vo viacerých uzneseniach a záveroch, v ktorých vyzývajú Komisiu, aby prijala európsku stratégiu pre rodovú rovnosť a posilnila uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach politiky.

V záujme dosiahnutia pokroku a udržania si svetového líderstva v oblasti rodovej rovnosti musia inštitúcie EÚ a členské štáty spoločným úsilím prehĺbiť svoju spoluprácu s občianskou spoločnosťou vrátane hnutí a organizácií žien, medzinárodných organizácií a vlád.

Komisia vyzýva Európsky parlament a Radu, aby včas pokročili v práci na existujúcich a budúcich návrhoch Komisie. Členské štáty by mali využívať všetky nástroje, ktoré majú k dispozícii, a najmä ponúkané možnosti finančnej podpory EÚ a zabezpečiť, aby sa v oblasti rodovej rovnosti dosiahlo zlepšenie.

Kľúčové činnosti uvedené v tejto stratégii sa budú pravidelne aktualizovať a dopĺňať. Ich vykonávanie sa bude monitorovať a každoročne sa budú podávať správy o pokroku. Tieto správy budú slúžiť ako **ročné politické hodnotenie dosiahnutého pokroku**. Okrem príkladov osvedčených postupov v členských štátoch budú výročné správy obsahovať aj príslušné údaje vrátane údajov Eurostatu a nadácie Eurofound, ako aj ukazovatele na meranie pokroku, pričom sa bude vychádzať z ročného indexu rodovej rovnosti EÚ inštitútu EIGE. Inštitút EIGE bude takisto poskytovať údaje a zabezpečovať výskum s cieľom prispievať k tvorbe politiky inštitúcií EÚ a členských štátov založenej na faktoch.

Spoločným úsilím môžeme do roku 2025 dosiahnuť skutočný pokrok pri vytváraní Európy, v ktorej si ženy a muži, dievčatá a chlapci v celej svojej rozmanitosti budú rovní – v ktorej budú môcť slobodne realizovať svoj zvolený životný smer a plne využiť svoj potenciál, v ktorej budú mať rovnaké príležitosti prosperovať a v ktorej sa budú môcť rovnocenne podieľať na formovaní našej európskej spoločnosti a na jej vedení.

⁸⁶ Nedávne uznesenia Európskeho parlamentu o rodovej rovnosti zahŕňajú: uznesenie Európskeho parlamentu [2019/2870\(RSP\)](#) z 30. januára 2020 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov; uznesenie Európskeho parlamentu [2019/2855\(RSP\)](#) z 28. novembra 2019 o pristúpení EÚ k Istanbulskému dohovoru a ďalších opatreniach na boj proti rodovo motivovanému násiliu; uznesenie Európskeho parlamentu [2016/2249\(INI\)](#) zo 14. marca 2017 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii v období 2014 – 2015.

⁸⁷ Nedávne závery Rady o rodovej rovnosti zahŕňajú: závery Rady z 10. decembra 2019 o hospodárstvach podporujúcich rodovú rovnosť v EÚ: ďalší postup – zhodnotenie 25 rokov vykonávania Pekinskej akčnej platformy; závery Rady z 24. októbra 2019 o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky; závery Rady z 13. júna 2019 o odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia.