Európska komisia

Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016-2019

Spravodlivosť a spotrebitelia

Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť
odpovede na vaše otázky o Európskej únii.
Bezplatné telefónne číslo (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Za poskytnutie informácií sa neplatí, podobne ako za väčšinu hovorov (niektorí mobilní operátori, verejné telefónne automaty alebo hotely si však môžu účtovať poplatok).

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2016.
2016 — s. 48 — 20 × 20 cm

Brussels, 3. 12. 2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53409-6	doi:10.2838/82460	DS-04-15-858-SK-C
PDF	ISBN 978-92-79-53450-8	doi:10.2838/285534	DS-04-15-858-SK-N

© Európska únia, 2016
Rozmnožovanie je povolené len so súhlasom autora.

Printed in Belgium
Vytlačené na papieri bielenom bez použitia elementárneho chlóru (ECF)

Strategický záväzok

k rodovej rovnosti na obdobie rokov

2016-2019

Vážení čitatelia,

ako európsku komisárku pre spravodlivosť, spotrebiteľov a rodovú rovnosť ma veľmi teší, že vám môžem predstaviť náš strategický záväzok v oblasti rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016 – 2019.

Hoci Európa dosiahla v posledných rokoch vďaka usilovnej práci na miestnej, národnej a európskej úrovni postupný pokrok, otázka rodovej rovnosti ostáva stále nedoriešená. Od dosiahnutia rovnosti nás delí ešte dlhá cesta, najmä v oblastiach, ako je účasť na trhu práce, ekonomická nezávislosť, platy a dôchodky, rovnosť na vedúcich pozíciách, boj proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti a rodová rovnosť v našej vonkajšej činnosti.

S cieľom usmerniť napredovanie Európskej únie sme prostredníctvom prieskumu Eurobarometer, fóra o budúcnosti rodovej rovnosti a verejnej online konzultácie, z celej Európy zhromaždili názory na rodovú rovnosť. A zhodnotili sme silné a slabé stránky stratégie rovnosti žien a mužov (2010 – 2015).

Tento strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016 – 2019 predstavuje novú etapu v našej snahe podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi a zároveň sa naďalej zameriavať na prioritné oblasti činností osobitného významu. V rámci tohto záväzku sa stanovuje viac ako 30 kľúčových opatrení, ktoré sa majú vykonať v piatich prioritných oblastiach, ako aj lehoty a ukazovatele na monitorovanie. Okrem toho sa v ňom zdôrazňuje potreba začleniť hľadisko rodovej rovnosti do všetkých politík EÚ, ako aj do programov financovania EÚ. Toto bude moja stratégia na zabezpečenie podpory rodovej rovnosti prostredníctvom konkrétnych opatrení a účinných krokov v celej EÚ.

Teším sa, ako v najbližších rokoch budeme spoločne pracovať na tom, aby sa rodová rovnosť stala realitou.

Věra Jourová

Komisárka pre spravodlivosť, spotrebiteľov a rodovú rovnosť

Podpora rodovej rovnosti je kľúčovou činnosťou EÚ: rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou EÚ,[1] cieľom EÚ[2] a hnacou silou hospodárskeho rastu.[3] Únia sa zameriava na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých svojich činnostiach.[4]

V stratégii Komisie pre rovnosť žien a mužov na obdobie rokov 2010 – 2015[5] sa ako priorita stanovilo **päť kľúčových oblastí činnosti:**

- **rovnaká ekonomická nezávislosť pre ženy a mužov,**
- **rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty,**
- **rovnosť pri prijímaní rozhodnutí,**
- **dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti, a**
- **podpora rodovej rovnosti za hranicami EÚ.**

V posledných rokoch sa podarilo dosiahnuť pokrok[6], o čom svedčí napríklad aj zatiaľ najvyššia miera zamestnanosti žien (64 % v roku 2014) a ich rastúca účasť na ekonomickom rozhodovaní. Tento stúpajúci trend však vyvažuje pretrvávajúca nerovnosť v iných oblastiach, napríklad pokiaľ ide o odmeňovanie a príjmy.

Všetkých päť kľúčových oblastí identifikovaných v roku 2010 zostáva aktuálnych aj dnes. Činnosti v priebehu posledných piatich rokov zamerané na riešenie problému rodovej nerovnosti si vyžadujú viac času, aby sa zabezpečili nevyhnutné zmeny a podpora v podobe nových opatrení v týchto oblastiach. Na rodovú rovnosť majú zároveň vplyv aj nedávne sociálnoekonomické zmeny vyplývajúce z hospodárskej krízy, rýchle šírenie digitálnych technológií a imigrácia a integrácia.

Komisia bude preto v súlade s tým, čo je uvedené v jej pracovnom programe na rok 2016,[7] pokračovať vo svojich praktických opatreniach v oblasti podpory rodovej rovnosti. Opatrenia sa budú naďalej zameriavať na všetkých päť prioritných oblastí. Ak chceme dosiahnuť skutočnú rovnosť medzi ženami a mužmi vo všetkých sférach života v rámci EÚ a mimo nej, je potrebné, aby úsilie vynaložili všetci aktéri. Tento „Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016 – 2019“ predstavuje referenčný rámec pre zvýšenie úsilia na všetkých úrovniach – európskej, vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej. Zároveň je potvrdením Európskeho paktu pre rodovú rovnosť na obdobie rokov 2011 – 2020[8].

Členské štáty, Európsky parlament a široké spektrum zainteresovaných strán sa zapojili do verejnej konzultácie, na ktorú prišlo takmer 5 000 odpovedí. Prevažná väčšina (94 %) organizácií, ktoré odpovedali, považuje priority stanovené v súčasnej stratégii za stále aktuálne aj pre budúci záväzok.

Tento názor potvrdzujú aj členské štáty, ktoré tiež uznávajú význam opatrení na európskej úrovni pri poskytovaní referenčného rámca[9]. Čoraz viac členských štátov sa snaží riešiť problémy rodovej rovnosti prostredníctvom národných stratégií alebo akčných plánov rovnosti žien a mužov (pozri prílohu 5). Tieto reformy sa líšia, pokiaľ ide o ich zameranie a ambície, ale všetky (pozri prílohu 6) zahŕňajú politiky zamerané na násilie založené na rodovej príslušnosti a rodovú rovnosť na trhu práce. Najviac pozornosti sa venuje vzdelávaniu a odbornej príprave, rodovým stereotypom a zosúladeniu pracovného a rodinného života. Oblasťou, ktorej sa dostáva najmenej pozornosti, je prijímanie rozhodnutí.

1 Článok 2 ZEÚ.
2 Článok 3 ZEÚ.
3 *OECD,* Odstraňovanie rodových rozdielov: konajte teraz (Closing the gender gap: act now).
4 Článok 8 ZFEÚ.
5 Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015 *(KOM(2010) 491).*
6 Pozri napríklad: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf.
7 COM(2015) 610.
8 Pozri závery Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti zo 7. marca 2011.
9 Stanovisko Poradného výboru pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov k *Rodovej rovnosti v 21. storočí: zostávajúce výzvy a priority.*

„Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016 – 2019“ vychádza z nepretržitého[10] a *ad hoc* hodnotenia[11] stratégie na roky 2010 – 2015, z ktorého okrem iného vyplynulo, že predstavuje pridanú hodnotu v mnohých oblastiach, najmä pokiaľ ide o stanovovanie programu a vzdelávanie, a to vďaka hodnotnému rámcu pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v Komisii a pre vykonávanie súdržného rámca politík v oblasti rodovej rovnosti v členských štátoch.

Európania majú silný vzťah k podpore rodovej rovnosti: tri štvrtiny respondentov si podľa nedávneho prieskumu Eurobarometer (76 %)[12] myslí, že riešenie problému nerovnosti medzi mužmi a ženami by malo byť prioritou EÚ. Približne deväť z desiatich respondentov (91 %) súhlasí s tým, že na vytvorenie spravodlivejšej spoločnosti je nevyhnutné bojovať proti nerovnosti medzi mužmi a ženami.

2. RODOVÁ ROVNOSŤ V ROKU 2015: VÝZVY A NEDOSTATKY

Počas krízy dosiahla nezamestnanosť mužov aj žien neúnosnú mieru v príliš veľkom počte krajín. V rámci EÚ je však čoraz viac žien **ekonomicky aktívnych. Zamestnanosť** žien dosiahla najvyššiu zaznamenanú úroveň (64 %)[13] v roku 2014, zatiaľ čo zamestnanosť mužov (75 %)[14] ešte stále nedosiahla úroveň pred krízou. V dôsledku toho sa čoraz viac rodín stáva finančne závislými od práce žien. Ženy sa presadili na **rozhodovacích pozíciách v** mnohých sférach života, hoci ešte stále tvoria len 21 %[15] členov predstavenstva najväčších registrovaných európskych spoločností, a tento podiel svedčí o výraznom zlepšení (o deväť percentuálnych bodov) za posledných päť rokov. Najvýraznejšie zlepšenie bolo zaznamenané v krajinách, ktoré prijali legislatívne opatrenia. Rovnako sa zlepšuje rodová rovnováha v politike, hoci pomalším tempom: podiel žien v národných parlamentoch postupne vzrástol z 22 % na konci roka 2004 na 29 % v roku 2015 a vo vládach z 21 % na konci roka 2004 na 27 % v roku 2015[16]. Znížila sa aj rodová nerovnosť v rozhodovacích orgánoch vo výskumných organizáciách: podiel žien na vedúcich pozíciách inštitúcií sa zvýšil v 15 z 20 krajín EÚ, v prípade ktorých boli k dispozícii údaje za roky 2010 a 2014[17].

Postoje k rovnosti sa vyvíjajú, ale dnešná mladá generácia nie je imúnna voči rodovým stereotypom a rozdielom. Rodová nerovnosť vo vzdelávaní pretrváva, pokiaľ ide o preferencie študijných odborov, výkonnosti a modely účasti. Chlapci, najmä tí zo znevýhodneného prostredia, opúšťajú školu skôr ako dievčatá a majú oveľa väčšie ťažkosti s čítaním[18]. U žien je vyššia pravdepodobnosť vysokoškolského vzdelania, ale zostávajú nadmerne zastúpené v študijných odboroch spojených s tradičnými ženskými úlohami, ako je napríklad oblasť starostlivosti, a sú málo zastúpené v oblasti vedy, matematiky, IT, inžinierstva a súvisiacich povolaniach. V dôsledku toho **nerovnosť v zamestnaní** nadobúda nové podoby namiesto toho, aby sa znižovala, a aj napriek ich investíciám do vzdelávania je u mladých žien v porovnaní s mladými mužmi stále dvakrát vyššia pravdepodobnosť, že budú ekonomicky neaktívne. Ženy tiež predstavujú najväčší nevyužitý zdroj podnikateľského potenciálu, pričom ich podiel medzi podnikateľmi je iba 29 %.

10 Priebežné preskúmanie stratégie rovnosti žien a mužov a výročné správy.
11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf.
12 Špeciálny Eurobarometer 428 (marec 2015).
13 Eurostat.
14 To isté
15 Databáza GR pre spravodlivosť a spotrebiteľov o prijímaní rozhodnutí žien a mužov, apríl 2015.
16 *To isté.*
17 SHE figures: leták 2015.
18 Pozri napríklad OECD, 2014, *Sú chlapci a dievčatá rovnako pripravení na život? (Are boys and girls equally prepared for life?)* http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf.

Pokiaľ ide o prístup k **finančným zdrojom počas života**, rodová rovnosť stále nebola dosiahnutá. Ženy (najmä migrantky a ženy vedúce domácnosti ako osamelé matky) stále vytvárajú oveľa nižší podiel príjmov na pracovnom trhu ako muži. Zamestnané ženy, najmä matky, oveľa častejšie pracujú na kratší pracovný čas a za hodinu práce zarábajú v priemere o 16 %[19] menej než muži. V dôsledku toho dosiahli celkové rozdiely v príjmoch žien a mužov v aktívnom veku úroveň 41 %[20], čo má za následok veľmi veľké rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré sú v súčasnosti na úrovni 40 %[21]. Staršie ženy sú oveľa viac ohrozené chudobou a sociálnym vylúčením než starší muži a v posledných rokoch nebol pozorovaný žiadny trend, ktorý by nasvedčoval, že sa to zmení. Ak sa neprijmú nové opatrenia, ženy budú počas svojej kariéry a na dôchodku pravdepodobne naďalej ekonomicky znevýhodnené materstvom, najmä v dôsledku nerovnomerného rozdelenia opatrovateľských a domácich povinností (pracujúce ženy stále venujú o dve a pol hodiny denne rodičovstvu a domácim povinnostiam viac než muži)[22].

Násilie založené na rodovej príslušnosti je stále veľmi rozšírené a môže mať mnoho podôb: každá tretia žena sa stretla s fyzickým alebo sexuálnym násilím, 5 % žien vo veku od 15 rokov bolo znásilnených a 20 % žien sa stretlo s obťažovaním na internete[23]. Takéto násilie sa odohráva všade – doma, v práci, v škole, na ulici alebo na internete – bez ohľadu na sociálne zázemie. Násilie založené na rodovej príslušnosti a negatívne stereotypy, napríklad v športe, sú veľmi rozšírené.[24] Ubližuje obetiam nielen z hľadiska ich zdravia a pohody, ale aj ich pracovného života, čím poškodzuje ich finančnú nezávislosť a hospodárstvo všeobecne. Odhaduje sa, že 500 000 ženám a dievčatám v EÚ hrozí riziko zmrzačenia ženských pohlavných orgánov[25]. Okrem toho ženy a dievčatá tvoria väčšinu obetí obchodovania s ľuďmi (68 % žien, 17 % mužov, 12 % dievčat a 3 % chlapcov)[26].

Na celom svete sa naďalej porušujú základné práva žien a ženy čelia diskriminácii, pokiaľ ide o prístup k vzdelaniu, prácu, sociálnu ochranu, dedičstvo, ekonomické aktíva, výrobné zdroje a účasť na rozhodovaní a spoločnosti všeobecne.

Ženy trávia dvakrát až desaťkrát viac času neplatenou prácou než muži, čo je jednou z hlavných prekážok posilnenia ich hospodárskeho a politického postavenia[27]. Približne 140 miliónov dievčat a žien v súčasnosti žije s následkami zmrzačenia ženských pohlavných orgánov. Každé deviate dievča uzavrie manželstvo pred dovŕšením veku 15 rokov, pričom mnohé sú do manželstva nútené a stávajú sa matkami pred dovŕšením veku 16 rokov[28]. To má vážne dôsledky: komplikácie počas tehotenstva a pôrodu sú druhou najčastejšou príčinou smrti u dospievajúcich dievčat[29]. Od stanovenia miléniových rozvojových cieľov[30] je pokrok v oblasti zdravia matiek neuspokojivo pomalý a neúmerný počet žien a dievčat je nainfikovaných vírusom HIV. Súvisí to aj so zlyhaním zabezpečenia univerzálneho prístupu k službám sexuálnej a reprodukčnej zdravotnej starostlivosti pre ženy a dievčatá.

19 Eurostat, najnovšie dostupné údaje z roku 2012.
20 *To isté.*
21 Správa o primeranosti dôchodkov Výboru pre sociálnu ochranu a Európskej komisie (2015).
22 Eurofound.
23 Agentúra pre základné práva (FRA).
24 Štúdia o násilí založenom na rodovej príslušnosti v športe: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502_en
25 Uznesenie EP o skoncovaní s mrzačením ženských pohlavných orgánov, 2012.
26 Eurostat.
27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf
28 Svetová zdravotnícka organizácia, tlačová správa, marec 2013.
29 http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/
30 http://www.unmillenniumproject.org/goals/

3. PRIORITY A KĽÚČOVÉ OPATRENIA NA ROKY 2016 – 2019

Komisia vo svojom pracovnom programe opätovne potvrdila svoj záväzok pokračovať vo svojej práci na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami. To znamená zachovať zameranie politiky rodovej rovnosti na päť existujúcich tematických prioritných oblastí:

- zvýšenie účasti žien na trhu práce a rovnaká ekonomická nezávislosť žien a mužov,
- zmenšenie rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch žien a mužov a boj proti chudobe žien,
- podpora rovnosti žien a mužov pri rozhodovaní,
- boj proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti a ochrana a podpora obetí a
- podpora rodovej rovnosti a práv žien na celom svete.

Nižšie sa uvádzajú kľúčové opatrenia vybrané so zreteľom na maximálny účinok a uskutočniteľnosť počas mandátu súčasnej Komisie spolu s termínmi. Pokrok sa bude hodnotiť najmä na základe ukazovateľov uvedených v prílohe 1 a cieľov stanovených v prílohe 2. Vo všetkých prioritných oblastiach bude pozornosť venovaná úlohe mužov, odstráneniu rodových stereotypov a podpore nediskriminujúcich rodových úloh. Osobitná pozornosť bude venovaná osobitným potrebám skupín, ktoré čelia viacnásobnému znevýhodneniu, napríklad osamelým rodičkám a starším pracovníčkam, migrantkám, Rómkam a ženám so zdravotným postihnutím.

Na dosiahnutie cieľov v rámci každej priority sa použije kombinácia týchto legislatívnych, nelegislatívnych a finančných nástrojov:

- začlenenie hľadiska rodovej rovnosti do všetkých činností EÚ (pozri oddiel 4),
- presadzovanie právnych predpisov týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania,
- programy financovania EÚ na obdobie rokov 2014 – 2020 (pozri oddiel 5),
- prebiehajúci lepší zber údajov, a to s podporou Eurostatu, Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE), Eurofoundu, Rady Európy a Agentúry pre základné práva (FRA),
- výmena osvedčených postupov a partnerské učenie medzi členskými štátmi a spolupráca so všetkými zainteresovanými stranami (pozri oddiel 6), a
- každoročné hodnotenie uskutočnených kľúčových opatrení spolu s prípravou výročnej správy o pokroku v oblasti rovnosti medzi ženami a mužmi s cieľom posúdiť potrebu dodatočných opatrení.

3.1. Zvýšenie účasti žien na trhu práce a rovnaká ekonomická nezávislosť žien a mužov

Ciele

Dosiahnutie cieľa EÚ, t. j. zamestnanosť mužov a žien na úrovni 75 % v roku 2020 a najmä odstránenie rodových rozdielov v zamestnanosti, si bude vyžadovať koordinované úsilie zamerané na uľahčenie účasti žien na trhu práce. Ako sa zdôrazňuje v pracovnom programe na rok 2016, súčasťou tohto úsilia bude zjednodušenie dosiahnutia rovnováhy medzi opatrovateľskými a pracovnými povinnosťami. To si vyžaduje aj vyváženejšie rozdelenie času venovaného starostlivosti a povinnostiam v domácnosti. Je potrebné dosiahnuť barcelonské ciele[31] týkajúce sa starostlivosti o deti a spolu s členskými štátmi by sa malo zvážiť, ako ich spraviť ambicióznejšími a rozšíriť ich pôsobnosť na starostlivosť o iné závislé osoby. Ďalšími prvkami rovnakej ekonomickej nezávislosti je podnikanie žien, rodová rovnosť vo výskume a integrácia migrantiek na trhu práce.

KĽÚČOVÉ OPATRENIA NA DOSIAHNUTIE TÝCHTO CIEĽOV

Ďalšie opatrenia na zvýšenie účasti žien na trhu práce a zosúladenie pracovného a rodinného života doplnené o novú komplexnú iniciatívu na riešenie problémov týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a osôb zabezpečujúcich starostlivosť[32] (2016 – 2019):

- modernizácia súčasného právneho rámca EÚ: zabezpečenie lepšieho presadzovania práva a podľa potreby prispôsobenie právnych predpisov v oblasti dovolenky a pružných pracovných podmienok po konzultácii so sociálnymi partnermi[33], lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života rodičov a ľudí s opatrovateľskými povinnosťami (2016 – 2019),
- stanovenie širokého rámca politiky podpory účasti rodičov na pracovnom trhu a spravodlivejšie využívanie dovolenky a pružných pracovných podmienok vrátane zváženia možnosti porovnávania, cielené využívanie finančných nástrojov EÚ na podporu členských štátov a zvyšovanie povedomia (2016),
- pokračujúce monitorovanie a podpora členských štátov pri dosahovaní barcelonských cieľov v oblasti starostlivosti o deti (ročne); zohľadnenie výsledkov verejnej konzultácie o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom34 s prihliadnutím na konzultácie s členskými štátmi a zainteresovanými stranami týkajúce sa otázky, ako dosiahnuť ambicióznejšie ciele barcelonského procesu a zvážiť komplexnejší prístup, ktorý by zahŕňal napríklad starostlivosť o iné závislé osoby, prístupnosť a kvalitu (2016),
- podpora členských štátov v ich úsilí o zvýšenie účasti žien na trhu práce, dôsledné monitorovanie národných reformných opatrení v rámci európskeho semestra v súlade s usmerneniami o zamestnanosti[35] a v prípade potreby vydanie odporúčaní pre jednotlivé krajiny (ročne) a ďalšia podpora podnikov v ich úsilí zvýšiť účasť žien na trhu práce zriadením platforiem Charty rozmanitosti[36] (prebieha).

31 Poskytnutie starostlivosti pre 33 % detí vo veku do 3 rokov a 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky.

32 Pracovný program Komisie na rok 2016, opatrenie 2, príloha I; http://ec.europa.eu/smart- regulation/roadmaps/docs/2015just_012_new_initiative_replacing_matemity_leave_directive_en.pdf

33 Európska komisia (2015), Prvá fáza konzultácie so sociálnymi partnermi podľa článku 154 ZFEÚ na tému
Možné opatrenia na riešenie problému rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom pracujúcich rodičov a osôb zabezpečujúcich starostlivosť, C(2015) 7754 final.

34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

35 Prijala Rada EPSCO 5. októbra 2015.

36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Okrem toho sa bude vyvíjať intenzívnejšie úsilie so zameraním na:

- posúdenie smernice o sociálnom zabezpečení[37] a monitorovanie výsledkov; vypracovanie správy o vykonávaní smernice o samostatne zárobkovo činných osobách[38] a prípadné nadväzujúce opatrenia (2016),
- začlenenie rodového hľadiska do vykonávania európskej migračnej agendy[39], riešenie prekážok zamestnanosti a kariérneho postupu migrantiek; pomoc členským štátom pri plnom využívaní možností, ktoré ponúka Európsky sociálny fond (ESF) v tejto oblasti (2016 – 2019),
- zvyšovanie informovanosti s cieľom podporiť podnikanie žien, a to aj prostredníctvom spustenia elektronickej platformy pre podnikateľky (2016), vytvorenie európskej siete žien – „podnikateľských anjelov“ (2016) a siete webových uzlov podnikateliek (2016 – 2017) a
- podpora inštitucionálnych zmien vo výskumných organizáciách s cieľom odstrániť prekážky rodovej rovnosti a zapojiť všetky výskumné organizácie do vykonávania plánov rodovej rovnosti (2016 – 2017).

37 Smernica 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením; porovnaj pracovný program Komisie na rok 2015, bod 60 prílohy III.

38 Smernica 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS.

39 COM(2015) 240 final.

3.2. Zmenšenie rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch žien a mužov a boj proti chudobe žien

Ciele

Opätovne bol potvrdený cieľ zmenšenia pretrvávajúcich rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch, a tým aj nerovnosti v prístupe k finančným zdrojom počas života. Ten si vyžaduje najmä podstatné zníženie nerovnosti v ekonomických odvetviach a zamestnaniach, zvýšenie celkového počtu platených pracovných hodín žien, zvyšovanie povedomia a účinné uplatňovanie právnych predpisov o rovnosti v odmeňovaní. Takisto si vyžaduje politiky a opatrenia zamerané na ženy, ktoré čelia osobitným prekážkam pri vstupe na trh práce, ako aj migrantky a osamelé matky. Okrem toho je potrebné riešiť príčiny a dôsledky rozdielov v dôchodkoch žien a mužov, keďže tie predstavujú prekážku pre ekonomickú nezávislosť žien v staršom veku, keď čelia vyššiemu riziku chudoby ako muži.

KĽÚČOVÉ OPATRENIA NA DOSIAHNUTIE TÝCHTO CIEĽOV

– ďalšie zlepšenie vykonávania a presadzovania zásady rovnakej odmeny prostredníctvom posúdenia smernice 2006/54/ES[40] (2016 – 2017) a s prihliadnutím, okrem iného, na:

i) posilňovanie transparentnosti odmeňovania na základe správy, ktorá má byť vypracovaná o opatreniach členských štátov na vykonávanie odporúčania Komisie[41];

ii) účinky nedávnej judikatúry Európskeho súdneho dvora týkajúcej sa použitia pohlavia ako poistno-matematického faktora ovplyvňujúceho zákonné dôchodky a súkromných poistných zmlúv na sektor dôchodkového poistenia zamestnancov s možným účinkom prevencie nižších dôchodkov pre ženy na základe ich vyššej strednej dĺžky života,

iii) sankcie na zlepšenie odrádzajúceho účinku zákazu diskriminácie v odmeňovaní;

iv) efektívne a účinné fungovanie orgánov pre rovnosť na uľahčenie prístupu k spravodlivosti pre obete diskriminácie,

– neustálu podporu úsilia členských štátov pri zabezpečovaní rovnakej mzdy a riešenie základných príčin rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch; využívanie európskeho semestra (ročne),

– spoluprácu s orgánmi pre rovnosť a podporu podnikov v snahe zabezpečiť rovnakú odmenu prostredníctvom zriadenia platforiem Charty rozmanitosti (prebieha);

– pokračovanie pri príležitosti Európskeho dňa rovnosti odmeňovania s celoeurópskou informačnou činnosťou s cieľom osloviť členské štáty; zvyšovanie povedomia o väzbe medzi odmenou, príjmom a nárokom na dôchodok v starobe (ročne),

– zváženie zavedenia ďalších opatrení na zlepšenie rodovej rovnováhy v ekonomických odvetviach a zamestnaniach; využívanie veľkej koalície pre pracovné miesta v oblasti digitálnych technológií[42] na podporu opatrení zvyšujúcich digitálnu zručnosť žien a dievčat a podpora zamestnanosti žien v odvetví informačných a komunikačných technológií (2016 – 2017); činnosti zamerané na zvýšenie povedomia o možnostiach vzdelávania a odbornej prípravy (2018 – 2019),

40 Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).
41 Odporúčanie Komisie C(2014) 1405 final týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti.
42 https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0

- presadzovanie rodovej rovnosti na všetkých úrovniach a vo všetkých typoch vzdelávania vrátane možností študijných odborov a povolaní v oblasti rodových štúdií, využívanie existujúcich politických nástrojov spolupráce a nástrojov financovania podľa potreby v súlade s prioritami stanovenými v rámci „Vzdelávanie a odborná príprava 2020“ (2016 – 2019),
- pokračovanie v príprave komplexného súboru opatrení[43] na riešenie celej škály príčin spôsobujúcich rozdiely v dôchodkoch žien a mužov v spolupráci s členskými štátmi vrátane ukazovateľa na meranie a monitorovanie a prijatie opatrení na zmiernenie rodových faktorov, napr. pokiaľ ide o poskytovanie starostlivosti (2016 – 2017).

43 V nadväznosti na závery Rady EPSCO z júna 2015 na tému *Rovnaké príležitosti pre ženy a mužov: zmenšovanie rozdielov v dôchodkoch žien a mužov.*

3.3. Podpora rodovej rovnosti v rozhodovacom procese

Ciele

Opätovne bol potvrdený cieľ lepšej rodovej rovnováhy na vedúcich ekonomických pozíciách, predovšetkým aspoň 40 % zastúpenie nedostatočne zastúpeného pohlavia medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze cenných papierov. Podpora rodovej rovnosti v rozhodovacom procese si vyžaduje aj lepšiu rodovú rovnováhu medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi veľkých kótovaných spoločností a pri získavaní talentov. Toto úsilie by mal doplniť zber údajov, opatrenia na boj proti nadmernému zastúpeniu mužov v rozhodovacích pozíciách vo výskumných organizáciách a opatrenia na podporu rodovej rovnováhy v politickom rozhodovaní a verejnom živote vrátane športu. Európska administratíva pôjde príkladom. Komisia si stanovila cieľ 40 % žien na pozíciách vyššieho a stredného manažmentu do konca roka 2019 (pozri prílohu 3).

KĽÚČOVÉ OPATRENIA NA DOSIAHNUTIE TÝCHTO CIEĽOV

- naďalej podporovať prijatie návrhu smernice z roku 2012 o zlepšení rodovej rovnováhy medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze cenných papierov do roku 2016[44], podrobne monitorovať transpozíciu a vykonávanie, a podporovať ďalšie cielené iniciatívy na zlepšenie rodovej rovnováhy v rozhodovacích funkciách vrátane usmernenia pre členské štáty (prebieha),
- naďalej zbierať a zverejňovať údaje o zastúpení žien a mužov v rozhodovacích funkciách v úzkej spolupráci s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (prebieha),
- zvážiť opatrenia na zlepšenie rodovej rovnováhy v politickom rozhodovaní a naďalej podporovať členské štáty a činnosti vnútroštátnych orgánov na podporu rodovej rovnováhy v politických a verejných rozhodovacích funkciách (2018),
- poskytnúť usmernenie pre členské štáty o spoločnom prístupe k realizácii kvantitatívnych cieľov na rozhodovacích pozíciách vo výskume (2016),
- dosiahnuť cieľ 40 % zastúpenia žien na pozíciách vyššieho a stredného manažmentu do konca mandátu Komisie (prebieha).

44 Pracovný program Komisie na rok 2016, bod 3 prílohy III.

3.4. Boj proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti a ochrana a podpora obetí

Ciele

Boj proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti a ochrana a pomoc obetiam bude naďalej prioritou. Jeho odstránenie si vyžaduje väčšie úsilie všetkých aktérov vrátane členských štátov, zlepšenie dostupnosti údajov, kvality a spoľahlivosti, zvyšovanie povedomia, zmenu postojov, predchádzanie takémuto násiliu, zabezpečenie lepšej podpory obetí a ich prístupu k spravodlivosti a plnú transpozíciu a vykonávanie príslušných právnych predpisov EÚ.

KĽÚČOVÉ OPATRENIA NA DOSIAHNUTIE TÝCHTO CIEĽOV

- pristúpenie EÚ k Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácemu násiliu (Istanbulský dohovor) v rozsahu právomocí EÚ a s prihliadnutím na právne dôsledky pristúpenia; následne vykonávať jeho ustanovenia a naďalej podporovať pokrok členských štátov pri ratifikácii (2016)[45],
- naďalej presadzovať smernicu o právach obetí a zákonov o európskych ochranných príkazoch, najmä s cieľom zabezpečiť prístup k ochrane a podpore osôb vystavených násiliu založenému na rodovej príslušnosti (prebieha),
- zlepšiť dostupnosť, kvalitu a spoľahlivosť údajov o násilí založenom na rodovej príslušnosti prostredníctvom spolupráce s Eurostatom[46], Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť a Agentúrou pre základné práva (prebieha); naďalej zbierať porovnateľné údaje o násilí založenom na rodovej príslušnosti v športe prostredníctvom osobitnej štúdie (2016),
- pokračovať s cielenými opatreniami na odstránenie všetkých foriem násilia založeného na rodovej príslušnosti a zvyšovať povedomie (2017),
- naďalej podporovať zmeny postojov a správania prostredníctvom aktivít na zvyšovanie povedomia vrátane vhodných činností pri príležitosti Medzinárodného dňa nulovej tolerancie mrzačenia ženských pohlavných orgánov (6. februára) a Medzinárodného dňa za odstránenie násilia páchaného na ženách (25. novembra) (ročne),
- pokračovať vo vykonávaní opatrení stanovených v oznámení Na ceste k odstráneniu mrzačenia ženských pohlavných orgánov[47], využívať vhodné mechanizmy na odstránenie mrzačenia ženských pohlavných orgánov a stavať na týchto skúsenostiach v boji proti iným škodlivým praktikám; vytvoriť webovú znalostnú platformu o mrzačení ženských pohlavných orgánov pre príslušných pracovníkov (2016 – 2017), a
- podniknúť potrebné kroky nadväzujúce na správu hodnotiacu súlad členských štátov so smernicou o boji proti obchodovaniu s ľuďmi (2016) a zabezpečiť, aby sa riešil rodový rozmer obchodovania s ľuďmi (prebieha).

45 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf
46 To by si v určitom momente mohlo vyžadovať právne predpisy (nariadenie o štatistike) v závislosti od výsledku rozvojovej práce.
47 COM(2013) 833 final.

3.5. Podpora rodovej rovnosti a práv žien na celom svete

Ciele

Ochrana a presadzovanie práv žien a dievčat, ako aj rodovej rovnosti je prioritnou politikou vonkajších vzťahov EÚ; EÚ je pevne odhodlaná zohrávať v tejto súvislosti vedúcu úlohu. Tie sú základnými podmienkami spravodlivého a inkluzívneho udržateľného rozvoja a samy osebe dôležitými hodnotami a cieľmi. Sú tiež nevyhnutným predpokladom mieru a bezpečnosti vo svete a prispievajú k boju proti radikalizácii a extrémizmu, ktorý znevažuje ženy a porušuje ich práva a dôstojnosť. EÚ je naďalej plne odhodlaná presadzovať, chrániť a napĺňať všetky ľudské práva a úplné a účinne vykonávať povinnosti a záväzky týkajúce sa práv žien na všetkých medzinárodných fórach, najmä Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien[48] v rámci Pekinskej akčnej platformy OSN[49] a akčného programu Medzinárodnej konferencie o populácii a rozvoji.

Práva žien a dievčat, rodová rovnosť a posilnenie postavenia žien a dievčat sú jadrom programu trvalo udržateľného rozvoja OSN do roku 2030, a to ako samostatný cieľ[50] aj ako prierezová otázka začlenená do úloh a ukazovateľov všetkých cieľov udržateľného rozvoja.[51] Zároveň by sa na ne malo prihliadať pri využívaní finančných aj nefinančných prostriedkov vykonávania a v mechanizmoch hodnotenia, monitorovania a zodpovednosti programu trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030. Keďže program sa uplatňuje všeobecne na všetky krajiny vrátane členských štátov EÚ, je nevyhnutné zabezpečiť súlad medzi vnútornými a vonkajšími politikami EÚ na všetkých úrovniach. Aj naďalej sa v prístupovom procese musí posudzovať rodová rovnosť a prijatie *acquis* EÚ v oblasti rodovej rovnosti.

KĽÚČOVÉ OPATRENIA NA DOSIAHNUTIE TÝCHTO CIEĽOV

V spolupráci s ESVČ a členskými štátmi vykonať akčný plán stanovený v spoločnom pracovnom dokumente útvarov Komisie „Rodová rovnosť a posilnenie postavenia žien: Ako môžu vonkajšie vzťahy EÚ v období 2016 – 2020 zmeniť život dievčat a žien“[52] (2016 – 2019) a v súlade s týmto novým rámcom pre činnosti EÚ v oblasti rodovej rovnosti vo vonkajších vzťahoch:

- s ESVČ a v spolupráci s členskými štátmi bojovať za podporu rodovej rovnosti a práv žien pri vykonávaní a monitorovaní programu trvalo udržateľného rozvoja OSN do roku 2030 a vykonávaní Pekinskej akčnej platformy (prebieha),
- s ESVČ a členskými štátmi podporovať rodovú rovnosť a presadzovať a chrániť práva dievčat a žien prostredníctvom akčného plánu EÚ pre ľudské práva a demokraciu, komplexného prístupu EÚ k vykonávaniu rezolúcií Bezpečnostnej rady OSN (BR OSN) č. 1325 a 1820 o ženách, mieri a bezpečnosti, a usmernení EÚ z roku 2008 o násilí páchanom na ženách a dievčatách (prebieha),

48 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
49 http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
50 Samostatný cieľ 5.
51 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.
52 SWD (2015) 182 final, 21.9.2015; schválené Radou 26. októbra 2015.

- naďalej financovať a monitorovať opatrenia presadzovania rodovej rovnosti v rozvojovej a susedskej spolupráci a humanitárnej pomoci, okrem iného prostredníctvom systematického využívania rodových ukazovateľov OECD[53] v rozvojovej spolupráci a rodovo-vekového ukazovateľa[54] vo všetkých humanitárnych činnostiach financovaných EÚ s cieľom posúdiť, či sa zistili a riešia potreby a zraniteľnosť mužov a žien všetkých vekových kategórií (prebieha), a
- aj naďalej pozorne monitorovať a podporovať súlad kandidátskych a potenciálnych kandidátskych krajín na členstvo v EÚ s kodanskými kritériami v oblasti ľudských práv vrátane rovnosti medzi ženami a mužmi; pokračovať v úsilí o začlenenie hľadiska rodovej rovnosti do všetkých príslušných programov financovaných prostredníctvom nástroja predvstupovej pomoci (IPA) a nástroja európskeho susedstva (ENI) (prebieha).

53 http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf.
54 http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

4. ZAČLENENIE HĽADISKA RODOVEJ ROVNOSTI DO VŠETKÝCH ČINNOSTÍ A POLITÍK EÚ

Okrem kľúčových už uvedených činností[55] sa bude rodová rovnosť naďalej podporovať prostredníctvom začleňovania hľadiska rodovej rovnosti do každej oblasti intervencie EÚ (prípravy, plánovania, vykonávania, monitorovania a hodnotenia politík, právnych opatrení a programov financovania), t. j. **uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti (tzv. gender mainstreaming)**[56]. To znamená posúdenie vplyvu opatrení EÚ na mužov aj ženy a prevzatie zodpovednosti za akékoľvek zmeny potrebné na to, aby mali muži aj ženy rovnaké výhody a nepretrvávala medzi nimi nerovnosť.

Hľadisko rodovej rovnosti sa bude naďalej uplatňovať prostredníctvom začleňovania aspektov rodovej rovnosti[57] do posúdenia vplyvu a hodnotení v súlade so zásadami lepšej právnej regulácie.

Okrem toho medziútvarová skupina pre rovnosť medzi ženami a mužmi (v ktorej sú zastúpené všetky útvary Komisie a ktorá sa schádza aspoň dvakrát ročne) bude naďalej monitorovať a riadiť začleňovanie hľadiska rodovej rovnosti do činnosti politiky, právnych činností a činností programu výdavkov vrátane rozpočtových záležitostí, a to vo všetkých oblastiach politiky EÚ, a posúdi vydanie správy o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v Komisii v roku 2017. Správa doplní kľúčové činnosti uvedené vyššie o odvetvové aspekty, ako je rodová rovnosť v oblasti dopravy, energetiky, vzdelávania, zdravia, zdaňovania, poľnohospodárstva, obchodu, regionálnej politiky, námorných záležitostí a životného prostredia.

55 Z ktorých niektoré zahŕňajú opatrenia na uplatňovanie rodového hľadiska v konkrétnych oblastiach politiky (napr. zamestnanosť, migrácia, vonkajšie vzťahy).
56 Článok 8 ZFEÚ: „Vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami".
57 Pozri najmä nástroj 16 súboru nástrojov lepšej regulácie: http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf.

5. FINANČNÉ PROSTRIEDKY EÚ NA PODPORU RODOVEJ ROVNOSTI

Ak sú potrebné kľúčové činnosti a uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, rovnako je potrebné prideliť príslušné finančné prostriedky na úrovni EÚ. Rodové rozpočtovanie[58] sa neuplatňuje systematicky na všeobecný rozpočet EÚ[59], programy financovania Únie na obdobie rokov 2014 – 2020 však poskytujú prostriedky na presadzovanie rodovej rovnosti a uplatňovanie rodového hľadiska v mnohých kľúčových oblastiach politiky; napríklad:

- európske štrukturálne a investičné fondy (EŠIF) a najmä Európsky sociálny fond a Európsky fond regionálneho rozvoja sú kľúčovými finančnými nástrojmi na podporu rovnosti, napr. v oblasti **prístupu k zamestnaniu, kariérneho postupu, zosúladenia pracovného a súkromného života, rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu, integrácie migrantiek na trhu práce a investícií do poskytovania infraštruktúry starostlivosti o deti,**
- program Práva, rovnosť a občianstvo bude spolufinancovať vnútroštátne projekty na podporu **rovnakej ekonomickej nezávislosti, prekonanie striktných rodových úloh a stereotypov a zvyšovanie povedomia o dôchodkových rozdieloch medzi pohlaviami a jeho príčinách a dôsledkoch**. Bude takisto investovať do **prevencie a boja proti násiliu páchanému na ženách** prostredníctvom financovania projektov podporujúcich obete násilia, odbornú prípravu príslušných odborníkov, zvyšovanie povedomia a prevenciu násilia spojeného so škodlivými praktikami,
- prostredníctvom podpory infraštruktúry bezpečnejších internetových digitálnych služieb financovanej prostredníctvom Nástroja na prepájanie Európy sa budú financovať linky pomoci v členských štátoch pre mladé obete **internetového šikanovania** (pravdepodobnosť je dvakrát vyššia u dievčat ako u chlapcov),
- v najbližších siedmich rokoch budú pridelené finančné prostriedky na podporu rodovej rovnosti a posilnenia postavenia žien a dievčat prostredníctvom tematického programu EÚ Globálne verejné statky a problémy v rámci nástroja rozvojovej spolupráce na podporu **vonkajšej spolupráce EÚ**, a
- problémy rodovej rovnosti sa začlenia do programu Erasmus+, čo je program financovania EÚ pre vzdelávanie, odbornú prípravu, mládež a šport (2014 – 2020).

Použijú sa mechanizmy stanovené právnymi predpismi a príslušnými programovými výbormi s cieľom overiť účinnosť a efektívnosť financovania rodovej rovnosti, ktoré budú podľa potreby okrem iného hodnotiť aj správy členských štátov o vykonávaní.

Príloha 4 poskytuje prehľad financovania EÚ vo výške **6,17 miliardy EUR** vyčlenenej na plnenie úloh a cieľov tohto strategického záväzku

V súlade so záväzkami vyplývajúcimi zo zmluvy sa pri príprave generácie programov financovania EÚ po roku 2020 vezme do úvahy aj hľadisko rodovej rovnosti.

58 To znamená hodnotenie rozpočtov z hľadiska rodovej rovnosti, pričom hľadisko rodovej rovnosti sa uplatňuje na všetkých úrovniach rozpočtového procesu a príjmy a výdavky sa prerozdelia s cieľom podporiť rodovú rovnosť.

59 Treba poznamenať, že neexistuje ani osobitný rozpočet pre ostatné politiky, ktoré sa môžu uplatňovať, ako je klíma a biologická diverzita.

6. SPOLUPRÁCA SO VŠETKÝMI AKTÉRMI

Naďalej bude pokračovať úzka spolupráca s inštitúciami a zainteresovanými stranami, ktoré aktívne pôsobia v oblasti rodovej rovnosti (členské štáty, Európsky parlament, Európska služba pre vonkajšiu činnosť, sociálni partneri, organizácie občianskej spoločnosti, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, medzinárodné organizácie, agentúry EÚ). Bude mať mnoho podôb, od dvojstranných a viacstranných výmen až po štruktúrované dialógy.

Budú sa monitorovať národné strategické dokumenty a vývoj v oblasti rodovej rovnosti v členských štátoch a prostredníctvom programu vzájomného učenia si členské štáty budú vymieňať osvedčené postupy. Spolupráca s členskými štátmi bude pokračovať prostredníctvom skupiny na vysokej úrovni pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti.

Poradný výbor pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ktorý pozostáva zo zástupcov členských štátov, organizácií sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti, bude Komisii aj naďalej poskytovať poradenstvo v oblasti politických a legislatívnych iniciatív. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť bude aj naďalej zohrávať dôležitú úlohu pri rozvoji a výmene spoľahlivých dôkazov a údajov, ktoré podporia tvorbu politiky založenej na dôkazoch, napr. prostredníctvom svojho indexu rodovej rovnosti.[60]

Európsky parlament a Rada sa vyzývajú, aby sa do tejto spolupráce aktívne zapojili.

7. MONITOROVANIE A HODNOTENIE

Vykonávanie uvedených opatrení sa bude naďalej pravidelne monitorovať. Pokrok vrátane príkladov z praxe v členských štátoch sa bude každoročne vykazovať okrem iného na základe cieľov a ukazovateľov v prílohách 1 a 2.

S prihliadnutím na závery výročnej správy za rok 2017 by sa v roku 2018 mohol uskutočniť dialóg na najvyššej úrovni s účasťou Európskeho parlamentu, predsedníctva Rady a kľúčových zainteresovaných strán, ako sú európski sociálni partneri a občianska spoločnosť, s cieľom vykonať strednodobé hodnotenie, identifikovať výzvy a prediskutovať možnosti ďalšieho vývoja.

60 http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality- european-union-2005-2012-report.

Príloha 1:
Ciele, opatrenia, povinnosti a ukazovatele

1. Zvýšenie účasti žien na pracovnom trhu a rovnosť v oblasti ekonomickej nezávislosti žien a mužov

Ciele

- **dosiahnuť cieľ EÚ, t. j. 75 % zamestnanosť mužov a žien v roku 2020 a odstrániť rozdiely v zamestnanosti mužov a žien,**
- **rovnomernejšie rozdelenie času venovaného starostlivosti a povinnostiam v domácnosti medzi mužov a ženy a lepšie možnosti na vyváženie opatrovateľských a pracovných povinností,**
- **dosiahnutie barcelonských cieľov v oblasti starostlivosti o deti a vážne sa s členskými štátmi zamyslieť nad možnými spôsobmi, ako ich spraviť ambicióznejšími a rozšíriť ich pôsobnosť na starostlivosť o iné závislé osoby,**
- **podpora podnikania žien a rodovej rovnosti vo výskume,**
- **lepšia integrácia migrantiek na trhu práce.**

OPATRENIE	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
Ďalšie opatrenia zamerané na zvýšenie účasti žien ernizovať právny rámec EÚ: zabezpečiť lepšie presadzovanie práva a podľa potreby po konzultácii so sociálnymi partnermi prijať právne predpisy v oblasti dovolenky a pružných pracovných podmienok s cieľom lepšie zosúladiť pracovný a súkromný život rodičov a ľudí s opatrovateľskými povinnosťami,* - stanoviť široký rámec politiky podpory účasti rodičov na pracovnom trhu a spravodlivejšie využívať dovolenku a pružné pracovné podmienky vrátane zváženia možnosti porovnávania, cielene využívať finančné nástroje EÚ na podporu členských štátov a zvyšovanie povedomia,** - pokračovať v monitorovaní a podpore členských štátov pri dosahovaní barcelonských cieľov v oblasti starostlivosti o deti; *** s prihliadnutím na výsledky verejnej konzultácie o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, zvážiť konzultáciu s členskými štátmi a COM: - zainteresovanými stranami o tom, ako spraviť barcelonské ciele ambicióznejšími, a zvážiť komplexnejší prístup zahŕňajúci napríklad starostlivosť o iné závislé osoby, prístupnosť a kvalitu,** - podporiť členské štáty v ich úsilí o zvýšenie účasti žien na trhu práce, dôsledne monitorovať vnútroštátne reformné opatrenia v rámci európskeho semestra v súlade s usmerneniami o zamestnanosti; podľa potreby vydávať odporúčania pre jednotlivé krajiny,*** - ďalej podporovať podniky v ich úsilí zvýšiť účasť žien na trhu práce zriadením platforiem Charty rozmanitosti.****	COM: JUST/EMPL	* 2016 – 2019 ** 2016 *** ročne **** prebieha
Vyhodnotiť smernicu o sociálnom zabezpečení a sledovať výsledky; vypracovať správu o vykonávaní smernice o samostatne zárobkovo činných osobách a stanoviť prípadné nadväzujúce opatrenia.	COM: JUST	2016
Začleniť rodové hľadisko do vykonávania európskej migračnej agendy s cieľom riešiť prekážky zamestnanosti a kariérneho postupu migrantiek; pomôcť členským štátom plne využívať ESF v tejto oblasti.	COM: HOME	2016 – 2019
Zvýšiť povedomie s cieľom podporiť podnikanie žien, aj prostredníctvom spustenia elektronickej platformy pre podnikateľky*, vytvorenie európskej siete žien – „podnikateľských anjelov“ a siete webových uzlov podnikateliek**	COM: GROW/CNECT	*2016 **2016 – 2017
Podporovať inštitucionálne zmeny vo výskumných organizáciách s cieľom odstrániť prekážky rodovej rovnosti a zapojiť všetky takéto organizácie do vykonávania plánov rodovej rovnosti.	COM: RTD	2016 – 2017

UKAZOVATELE	ZÁKLAD: PRIEMER EÚ (ROK)
Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov (20 – 64 rokov)	11,5 percentuálneho bodu (2014)
Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov (20 – 64 rokov) v ekvivalentoch plného pracovného času	18,1 percentuálneho bodu (2014)
Rodové rozdiely v zamestnanosti na kratší pracovný čas medzi rodičmi	34,8 percentuálneho bodu (2013)
Čas strávený neplatenou opatrovateľskou prácou týždenne, podľa pohlavia[61]	muži: 8,9 % ženy: 26,4 % (2010)
Nedobrovoľná práca na kratší pracovný čas z dôvodu starostlivosti o deti alebo nespôsobilých dospelých, podľa pohlavia[62]	muži: 4,2 % ženy: 27,2 % (2014)
Deti vo formálnych systémoch starostlivosti ako podiel všetkých detí v rozdielnych vekových skupinách (0 – 3 roky a 3 roky – vek povinnej školskej dochádzky)	0 – 3 roky: 27 % 3 roky – vek povinnej školskej dochádzky: 82 % (2013)
Podiel obyvateľov v produktívnom veku (50 – 64 rokov) opatrujúcich starších alebo príbuzných so zdravotným postihnutím aspoň niekoľko dní v týždni, podľa pohlavia[63]:	muži: 10 % ženy: 17 % (2011)
Rodové rozdiely v miere zamestnanosti medzi občanmi tretích krajín	19,5 % (2014)
Rodové rozdiely v miere zamestnanosti medzi novými občanmi tretích krajín	22,3 % (2014)
Podiel výskumných organizácií, ktoré prijali plány rodovej rovnosti[64]	36 % (2014)

61 Eurofound.
62 Eurostat („hlavný dôvod na kratší pracovný čas – podľa pohlavia a veku (%)“ [lfsa_epgar]).
63 Eurofound.

2. Zmenšenie rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch žien a mužov a boj proti chudobe žien

Ciele

-
- **pokračovať v odstraňovaní pretrvávajúcich rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch žien a mužov, a tým aj v rodovej nerovnosti pri prístupe k finančným zdrojom počas života,**
- **podstatne znížiť rodovú nerovnosť v ekonomických odvetviach a zamestnaniach,**
- **zvýšiť celkový pracovný čas žien; zabezpečiť účinné vykonávanie právnych predpisov o rovnakej odmene,**
- **odstrániť prekážky prístupu na trh práce pre zraniteľné skupiny, ako sú migrantky a osamelé matky,**
- **riešiť príčiny a dôsledky rozdielov v dôchodkoch žien a mužov.**

OPATRENIE	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
Ďalej zlepšiť vykonávanie a presadzovanie zásady rovnakej odmeny prostredníctvom posúdenia smernice 2006/54/ES[65] a s prihliadnutím, okrem iného, na: - posilňovanie transparentnosti odmeňovania na základe správy, ktorá má byť vypracovaná o opatreniach členských štátov na vykonávanie odporúčania Komisie,[66] - účinky nedávnej judikatúry Európskeho súdneho dvora týkajúcej sa použitia pohlavia ako poistno-matematického faktora ovplyvňujúceho zákonné dôchodky a súkromných poistných zmlúv na sektor dôchodkového poistenia zamestnancov s možným účinkom prevencie nižších dôchodkov pre ženy na základe ich vyššej strednej dĺžky života, - sankcie na zlepšenie odrádzajúceho účinku zákazu diskriminácie v odmeňovaní a - efektívne a účinné fungovanie orgánov pre rovnosť na uľahčenie prístupu k spravodlivosti pre obete diskriminácie.	COM: JUST	2016 – 2017
Pokračovať v podpore úsilia členských štátov pri zabezpečovaní rovnakej odmeny a riešiť základné príčiny rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch žien a mužov; využívať európsky semester (ročne).	COM: EMPL/JUST	ročne
Pokračovať pri príležitosti Európskeho dňa rovnosti odmeňovania s celoeurópskou informačnou činnosťou s cieľom osloviť členské štáty; zvyšovať povedomie o súvislosti medzi odmenou, príjmom a nárokom na dôchodok v starobe.	COM: JUST/COMM	ročne
Spolupracovať s orgánmi pre rovnosť a pomáhať spoločnostiam pri úsilí zabezpečiť rovnaké odmeňovanie zriadením platforiem Charty rozmanitosti.	COM: JUST	prebieha

64 Leták SHE figures, 2015, založený na prieskume v rámci Európskeho výskumného priestoru za rok 2014 (PCountry, P17, P36) https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf.
65 Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).
66 C(2014) 1405 final.

OPATRENIE	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
Zvážiť zavedenie ďalších opatrení na zlepšenie rodovej rovnováhy v ekonomických odvetviach a zamestnaniach; využívať veľkú koalíciu pre pracovné miesta v oblasti digitálnych technológií na podporu opatrení zvyšujúcich digitálne zručnosti žien a dievčat, podporovať zamestnanosť žien v odvetví informačných a komunikačných technológií a zvyšovať povedomie o možnostiach vzdelávania a odbornej prípravy... **	COM: CNECT/EAC/EMPL / RTD/JUST/MOVE	*2016 – 2017 **2018 – 2019
Presadzovať rodovú rovnosť na všetkých úrovniach a vo všetkých typoch vzdelávania vrátane možností študijných odborov a povolaní v oblasti rodových štúdií s využitím existujúcich politických nástrojov spolupráce a nástrojov financovania podľa potreby v súlade s prioritami stanovenými v rámci „Vzdelávanie a odborná príprava 2020“.	COM: EAC/EMPL	2016 – 2019
Pokračovať v rozvoji komplexného súboru opatrení[67] na riešenie celej škály príčin rozdielov v dôchodkoch žien a mužov v spolupráci s členskými štátmi vrátane ukazovateľa na meranie a monitorovanie a opatrenia na zmiernenie rodových faktorov, napr. pokiaľ ide o starostlivosť.	COM: EMPL/JUST	2016 – 2017

67 V nadväznosti na závery Rady EPSCO z júna 2015.

Ukazovatele	Priemer EÚ (rok)
Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov	16,5 % (2013)
Celkové rozdiely v príjmoch žien a mužov	41,1 % (2012)
Rodová segregácia v ekonomických sektoroch a zamestnaniach[68]	odvetvia: 18,9 % zamestnania: 26,9 % (2014)
Rozdiely v dôchodkoch žien a mužov	40,2 % (2012)[69]
Celkové rodové rozdiely v dôchodkoch	6,8 % (2012)[70]
Chudoba zamestnaných žien a mužov	muži: 9,3 % ženy: 8,4 % (2014)
Miera rizika chudoby a sociálneho vylúčenia v staršom veku (65+)	muži: 11,4 % ženy: 15,6 % (2014)
Domácnosti s osamelým rodičom, ktorým hrozí riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia	49,9 % (2013)

68 Vrátane analýzy percentuálnych podielov žien pracujúcich v rôznych odvetviach.
69 Dôchodcovia vo veku 65 – 79 rokov, zdroj: Výbor pre sociálnu ochranu a Európska komisia (2015), Správa o primeranosti dôchodkov.
70 Osoby vo veku 65 – 79 rokov, zdroj: Výbor pre sociálnu ochranu a Európska komisia (2015), Správa o primeranosti dôchodkov.

3. Podpora rovnosti žien a mužov na rozhodovacích pozíciách

Ciele

- **pokračovať v snahe zlepšovať rodovú rovnováhu na vedúcich ekonomických pozíciách, najmä medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze cenných papierov (aspoň 40 % zastúpenie nedostatočne zastúpeného pohlavia),**
- **zlepšiť rodovú rovnováhu medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi veľkých kótovaných spoločností a pri získavaní talentov,**
- **zlepšiť zber údajov a rodovú rovnováhu na rozhodovacích pozíciách vo výskumných organizáciách,**
- **zlepšiť rodovú rovnováhu v politickom rozhodovaní a verejnom živote vrátane športu,**
- **splniť cieľ 40 % podielu žien na pozíciách vyššieho a stredného manažmentu v Komisii do konca roka 2019.**

OPATRENIE	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
Naďalej podporovať prijatie návrhu smernice z roku 2012 o zlepšení rodovej rovnováhy i medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze cenných papierov do roku 2016[71], podrobne monitorovať jej transpozíciu a vykonávanie, podporovať ďalšie cielené iniciatívy na zlepšenie rodovej rovnováhy na rozhodovacích pozíciách vrátane usmernenia pre členské štáty.	COM: JUST	prebieha
Naďalej zbierať a zverejňovať ďalšie údaje o zastúpení žien a mužov na rozhodovacích pozíciách v úzkej spolupráci s EIGE.	COM: JUST EIGE	prebieha
Zvážiť opatrenia na zlepšenie rodovej rovnováhy v politickom rozhodovaní a naďalej podporovať členské štáty a činnosti vnútroštátnych orgánov na podporu rodovej rovnováhy na politických a verejných rozhodovacích pozíciách.	COM: JUST	2018
Poskytnúť členským štátom usmernenia o spoločnom prístupe k realizácii kvantitatívnych cieľov na rozhodovacích pozíciách vo výskume.	COM: RTD	2016
Dosiahnuť cieľ 40 % zastúpenia žien na pozíciách vyššieho a stredného manažmentu v Komisii do konca jej mandátu.	COM: HR	prebieha

71 Pozri pracovný program Komisie na rok 2016.

UKAZOVATELE	PRIEMER EÚ (ROK)
Podiel žien medzi členmi najvyšších rozhodovacích orgánov najväčších vnútroštátne registrovaných spoločností kótovaných na národnej burze	21,2 % (apríl 2015)
Podiel žien v predsedníctve a medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi najväčších vnútroštátne registrovaných spoločností kótovaných na národnej burze	predsedníčky: 7,1 % výkonné riadiace pracovníčky: 3,6 % (apríl 2015)
Podiel žien medzi výkonnými a nevýkonnými členmi dvoch najvyšších rozhodovacích orgánov najväčších celoštátne registrovaných spoločností kótovaných na národnej burze	nevýkonné riadiace pracovníčky: 22,5 % výkonné riadiace pracovníčky: 13,7 % (apríl 2015)
Podiel žien na čele inštitúcií vysokoškolského vzdelávania[72]	15,5 % (2010)
Podiel žien v jedinej/dolnej komore národných/federálnych parlamentov a v Európskom parlamente	29 % (máj 2015) EP: 37 %
Podiel žien medzi členmi národných/federálnych vlád a Európskej komisie	27 % (máj 2015) EK: 32 %
Podiel žien v Komisii na pozíciách vysokého/stredného manažmentu[73]	28 % / 32 % (február 2015)

72 SHE figures 2012.
73 GR HR.

4. Boj proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti a ochrana a podpora obetí

Ciele

- **bojovať proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti, chrániť a podporovať obete,**
- **zlepšiť dostupnosť údajov, kvalitu a spoľahlivosť,**
- **zvyšovať informovanosť, podporovať zmeny postoja a prevenciu,**
- **zlepšiť podporu obetí a prístup k spravodlivosti,**
- **odstrániť mrzačenie ženských pohlavných orgánov.**

OPATRENIE	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
Pokračovať vo vykonávaní opatrení stanovených v oznámení Na ceste k odstráneniu mrzačenia ženských pohlavných orgánov; využívať vhodné mechanizmy na odstránenie mrzačenia ženských pohlavných orgánov; stavať na týchto skúsenostiach v boji proti iným škodlivým praktikám; a vytvoriť webovú znalostnú platformu o mrzačení ženských pohlavných orgánov pre príslušných pracovníkov	COM: JUST	2016
Podniknúť potrebné kroky nadväzujúce na správu hodnotiacu súlad členských štátov so smernicou o boji proti obchodovaniu s ľuďmi*; zabezpečiť, aby sa riešil rodový rozmer obchodovania s ľuďmi**	COM: JUST	prebieha
Zlepšiť dostupnosť, kvalitu a spoľahlivosť údajov o násilí založenom na rodovej príslušnosti prostredníctvom spolupráce s Eurostatom, EIGE a FRA; naďalej zhromažďovať porovnateľné údaje o násilí založenom na rodovej príslušnosti v športe prostredníctvom osobitnej štúdie*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA *EAC	prebieha * 2016
Pokračovať s cielenými opatreniami na odstránenie všetkých foriem násilia založeného na rodovej príslušnosti a zvyšovať povedomie.	COM: JUST	2017
Naďalej podporovať zmeny postojov a správania prostredníctvom aktivít na zvyšovanie povedomia vrátane vhodných činností pri príležitosti Medzinárodného dňa nulovej tolerancie mrzačenia ženských pohlavných orgánov (6. februára) a Medzinárodného dňa boja proti násiliu páchanému na ženách (25. novembra)	COM: JUST	ročne

OPATRENIE	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
Pokračovať vo vykonávaní opatrení stanovených v oznámení *Na ceste k odstráneniu mrzačenia ženských pohlavných orgánov*; využívať vhodné mechanizmy na odstránenie mrzačenia ženských pohlavných orgánov; stavať na týchto skúsenostiach v boji proti iným škodlivým praktikám; a vytvoriť webovú znalostnú platformu o mrzačení ženských pohlavných orgánov pre príslušných pracovníkov ženách (25. novembra).	COM: JUST	2016 - 2017
Podniknúť potrebné kroky nadväzujúce na správu hodnotiacu súlad členských štátov so smernicou o boji proti obchodovaniu s ľuďmi*; zabezpečiť, aby sa riešil rodový rozmer obchodovania s ľuďmi**	COM: HOME/JUST	*2016 **prebieha

UKAZOVATELE	PRIEMER EÚ (ROK)
Podiel žien, ktoré sa stali obeťami fyzického a/alebo sexuálneho násilia	33 % (marec 2014)
Podiel žien, ktoré sa stali obeťami fyzického a/alebo sexuálneho násilia zo strany partnera	22 % (marec 2014)
Podiel žien, ktoré sa stali obeťami psychologického násilia zo strany partnera	43 % (marec 2014)
Podiel žien, ktoré boli sexuálne obťažované	55 % (marec 2014)

5. Podpora rodovej rovnosti a práv žien na celom svete

Ciele

- **podporovať, chrániť a napĺňať všetky ľudské práva; plne a efektívne vykonávať povinnosti a záväzky týkajúce sa práv žien na všetkých medzinárodných fórach, najmä Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Pekinskú akčnú platformu a akčný program Medzinárodnej konferencie o populácii a rozvoji,**
- **zabezpečiť, aby boli práva žien a dievčat, rodová rovnosť a posilnenie postavenia žien a dievčat základným prvkom finančných aj nefinančných prostriedkov vykonávania a mechanizmov hodnotenia, monitorovania a zodpovednosti programu trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030,**
- **zabezpečiť, aby sa rodová rovnosť a prijatie acquis EÚ v oblasti rovnosti žien a mužov hodnotili v rámci prístupového procesu.**

OPATRENIA	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
V spolupráci s ESVČ a členskými štátmi vykonávať akčný plán stanovený v spoločnom pracovnom dokumente útvarov Komisie „Rodová rovnosť a posilnenie postavenia žien: *Ako môžu vonkajšie vzťahy EÚ v období 2016 – 2020 zmeniť život dievčat a žien*“[74]; v súlade s týmto novým rámcom:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI ESVČ	2016 – 2019
- s ESVČ a v spolupráci s členskými štátmi bojovať za podporu rodovej rovnosti a práv žien pri vykonávaní a monitorovaní programu trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030 a vykonávaní Pekinskej platformy,	COM: DEVCO ESVČ	prebieha
- s ESVČ a členskými štátmi podporovať rodovú rovnosť a presadzovať a chrániť práva dievčat a žien prostredníctvom akčného plánu EÚ pre ľudské práva a demokraciu, komplexného prístupu EÚ k vykonávaniu rezolúcií BR OSN č. 1325 a 1820 a usmernení EÚ o násilí páchanom na ženách a dievčatách,	COM: DEVCO/ECHO ESVČ	prebieha
- naďalej financovať a monitorovať opatrenia presadzovania rodovej rovnosti v rozvojovej a susedskej spolupráce a humanitárnej pomoci, okrem iného prostredníctvom systematického využívania rodových ukazovateľov OECD v rozvojovej spolupráci a rodovo-vekového ukazovateľa	COM: DEVCO/ECHO	prebieha

74 SWD (2015) 182 final, 21.9.2015; schválené Radou 26. októbra 2015.

OPATRENIA	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
- naďalej pozorne monitorovať a podporovať súlad kandidátskych a potenciálnych kandidátskych krajín s kodanskými kritériami na členstvo v EÚ v oblasti ľudských práv vrátane rovnosti medzi ženami a mužmi; pokračovať v úsilí o začlenenie hľadiska rodovej rovnosti do všetkých príslušných programov financovaných prostredníctvom nástroja predvstupovej pomoci (IPA) a nástroja európskeho susedstva (ENI).	COM: NEAR	prebieha

Ukazovatele (pozri cieľ 5 programu trvalo udržateľného rozvoja OSN do roku 2030)
Ukončiť všetky formy diskriminácie žien a dievčat na celom svete
Odstrániť všetky formy násilia voči všetkým ženám a dievčatám vo verejnej a neverejnej oblasti vrátane obchodovania s ľuďmi a sexuálneho a iného vykorisťovania
Odstrániť všetky škodlivé praktiky, ako je napríklad detský, predčasný a nútený sobáš a mrzačenie ženských pohlavných orgánov
Uznať a oceniť neplatené opatrovateľské a domáce práce prostredníctvom poskytovania verejných služieb, infraštruktúry a politiky sociálnej ochrany a podpory spoločnej zodpovednosti v domácnosti a rodine na vnútroštátnej úrovni
Zabezpečiť plné a účinné zapojenie žien a rovnaké príležitosti na vedúcich pozíciách na všetkých úrovniach rozhodovania v politickom, hospodárskom a verejnom živote
Zabezpečiť univerzálny prístup k sexuálnemu a reprodukčnému zdraviu a reprodukčným právam, ako sa dohodlo v súlade s akčným programom Medzinárodnej konferencie o populácii a rozvoji a Pekinskou akčnou platformou a záverečnými dokumentmi konferencií o ich posúdení
- Realizovať reformy s cieľom poskytnúť ženám rovnaké práva na ekonomické zdroje, ako aj prístup k vlastníctvu a kontrole nad pôdou a inými druhmi majetku, finančným službám, dedičstvu a prírodným zdrojom, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi - Zlepšiť využitie podporných technológií, najmä informačných a komunikačných technológií na podporu posilnenia postavenia žien - Prijať a posilniť zodpovedné politiky a vykonateľné právne predpisy na presadzovanie rodovej rovnosti a posilňovanie postavenia všetkých žien a dievčat na všetkých úrovniach

6. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, financovanie rodovej rovnosti a spolupráca so všetkými aktérmi

Ciele

- **naďalej začleňovať hľadisko rodovej rovnosti do všetkých aspektov intervencie EÚ (účinné uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti),**
- **naďalej zabezpečovať účinné a efektívne financovanie EÚ pre rodovú rovnosť,**
- **úzko spolupracovať so všetkými zainteresovanými stranami, ktoré aktívne pôsobia v oblasti rodovej rovnosti.**

OPATRENIA	POVINNOSTI	NAČASOVANIE
Naďalej poskytovať usmernenie a zabezpečiť úzku spoluprácu medzi útvarmi Komisie v oblasti rodovej rovnosti prostredníctvom medziútvarovej skupiny pre rovnosť žien a mužov	COM: JUST/všetky GR	prebieha
Zvážiť vydanie správy o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v rámci Komisie	COM: JUST/všetky GR	2017
Naďalej financovať rodovú rovnosť prostredníctvom príslušných programov EÚ	COM: financujúce GR	2017 – 2019
Zohľadniť rodovú rovnosť pri príprave generácie programov financovania EÚ po roku 2020	COM: financujúce GR	2017 – 2019
Dodržiavať národné strategické dokumenty a monitorovať vývoj v oblasti rodovej rovnosti	COM: JUST	2017
Naďalej uľahčovať výmenu osvedčených postupov medzi členskými štátmi prostredníctvom programu vzájomného učenia	COM: JUST	trikrát ročne
Organizovať pravidelné schôdze skupiny na vysokej úrovni pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a Poradného výboru pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov	COM: JUST	dvakrát ročne
Naďalej vydávať správu o pokroku v oblasti rodovej rovnosti v EÚ	COM: JUST	ročne
Pripravovať internú správu o vykonávaní opatrení	COM: JUST/všetky GR	ročne

UKAZOVATELE
Uverejnenie správy o uplatňovaní rodového hľadiska
Predpisy príslušných budúcich programov financovania
Vykonanie analýzy národných strategických dokumentov
Počet výmen osvedčených postupov
Počet zorganizovaných schôdzí
Uverejňovanie správ o pokroku
Príprava správ o vykonávaní

Príloha 2:
Vybrané ciele

1. Ciele na úrovni EÚ

Strategický záväzok k rodovej rovnosti na roky 2016 – 2019 pomôže dosiahnuť tieto existujúce ciele:

CIELE	ZDROJ:
0 % rozdiel v zamestnanosti žien a mužov (20 – 64 rokov)	Stratégia EÚ 2020: cieľ 75 % zamestnanosť žien aj mužov
Poskytnutie starostlivosti pre 33 % detí vo veku do 3 rokov a 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky	Ciele stanovené na zasadnutí Európskej rady v Barcelone v roku 2002 a opätovne potvrdené Európskym paktom pre rodovú rovnosť na roky 2011 – 2020[75]
40 % zastúpenie menej zastúpeného pohlavia na pozíciách nevýkonných členov v kótovaných spoločnostiach (s výnimkou malých a stredných podnikov)	Návrh smernice o zlepšení rodovej rovnováhy medzi nevýkonnými riaditeľmi spoločností kótovaných na burzách cenných papierov z novembra 2012

75 https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

2. Medzinárodne odsúhlasené ciele

V dňoch 25. – 27. septembra 2015 členské štáty OSN prijali nový ambiciózny program na obdobie po roku 2015[76], ktorého cieľom je odstránenie chudoby do roku 2030 a podpora spoločnej hospodárskej prosperity, sociálneho rozvoja a ochrany životného prostredia vo všetkých krajinách. Vychádza zo 17 cieľov vrátane samostatného cieľa týkajúceho sa rodovej rovnosti a posilnenia postavenia žien a dievčat, pričom sa stanovia osobitné ciele a ukazovatele a ciele zohľadňujúce rodové hľadisko v iných oblastiach.

Keďže program prerokovali všetci členovia OSN vrátane EÚ a jej členských štátov a počas nasledujúcich 15 rokov bude platiť pre všetkých, tento strategický záväzok bude prispievať k dosiahnutiu jeho cieľov, najmä týchto cieľov v rámci cieľa 5:

5.1 Ukončiť všetky formy diskriminácie žien a dievčat na celom svete

5.2 Odstrániť všetky formy násilia voči všetkým ženám a dievčatám vo verejnej a neverejnej oblasti vrátane obchodovania s ľuďmi a sexuálneho a iného vykorisťovania

5.3 Odstrániť všetky škodlivé praktiky, ako je napríklad detský, predčasný a nútený sobáš a mrzačenie ženských pohlavných orgánov

5.4 Uznať a oceniť neplatené opatrovateľské a domáce práce prostredníctvom poskytovania verejných služieb, infraštruktúry a politiky sociálnej ochrany a podpory spoločnej zodpovednosti v domácnosti a rodine na vnútroštátnej úrovni

5.5 Zabezpečiť plné a účinné zapojenie žien a rovnaké príležitosti na vedúcich pozíciách na všetkých úrovniach rozhodovania v politickom, hospodárskom a verejnom živote

5.6 Zabezpečiť univerzálny prístup k sexuálnemu a reprodukčnému zdraviu a reprodukčným právam, ako sa dohodlo v súlade s akčným programom Medzinárodnej konferencie o populácii a rozvoji a Pekinskou akčnou platformou a záverečnými dokumentmi konferencií o ich posúdení

5.a Realizovať reformy s cieľom poskytnúť ženám rovnaké práva na ekonomické zdroje, ako aj prístup k vlastníctvu a kontrole nad pôdou a inými druhmi majetku, finančným službám, dedičstvu a prírodným zdrojom, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi

5.b Zlepšiť využitie podporných technológií, najmä informačných a komunikačných technológií na podporu posilnenia postavenia žien

5.c Prijať a posilniť zodpovedné politiky a vykonateľné právne predpisy na presadzovanie rodovej rovnosti a posilňovanie postavenia všetkých žien a dievčat na všetkých úrovniach

76 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.

Príloha 3:
Začlenenie hľadiska rodovej rovnosti do všetkých postupov a politík ľudských zdrojov v Európskej komisii

Koncepcia rozmanitosti uznáva širokú škálu kvalít zamestnancov, pokiaľ ide o zručnosti, kompetencie, atribúty, osobnosť a znalosti aj v Komisii. Riadenie rozmanitosti bude preto mať strategický význam pre inštitúciu a silnú politickú podporu. V tejto súvislosti sa bude osobitná pozornosť venovať zodpovednosti vrcholového manažmentu za zabezpečenie výsledkov na tejto úrovni.

Posudzovať sa budú tri prioritné oblasti:

- inkluzívne pracovné prostredie zamerané na výsledky, z ktorých majú prospech všetci zamestnanci,
- dosiahnutie 40 % zastúpenie žien na pozíciách stredného a vyššieho manažmentu do konca mandátu, a
- dosiahnutie excelentnosti pri získavaní a udržaní pracovníkov so zdravotným postihnutím.

Pracovné prostredie Komisie musí byť zamerané na výsledky, aby si zamestnanci mohli organizovať svoju prácu nezávisle a kontrolovať vzťah medzi prácou a inými činnosťami (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom). Mohlo by vzniknúť viacero komunikačných iniciatív a rámec pre vzdelávanie a rozvoj s cieľom začať a udržať premenu na skutočne inkluzívne pracovisko.

Príloha 4:
Programy financovania EÚ na roky 2014 – 2020, ktoré prispievajú k dosiahnutiu cieľov a zámerov tohto strategického záväzku

Niekoľko programov financovania EÚ na roky 2014 – 2020 umožňuje podporu rodovej rovnosti a uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti; patria medzi ne:

- európske štrukturálne a investičné fondy;
- fondy pre azyl, migráciu a integráciu,
- program Práva, rovnosť a občianstvo,
- Horizont 2020 – rámcový program pre výskum a inováciu,
- program Erasmus + (program EÚ pre vzdelávanie, odbornú prípravu, mládež a šport),
- nástroj na prepájanie Európy (program EÚ na spolufinancovanie projektov transeurópskych sietí),
- nástroj rozvojovej spolupráce,
- nástroj európskeho susedstva,
- európsky nástroj pre demokraciu a ľudské práva, a
- program v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie.

Prostriedky vyhradené pre rodovú rovnosť môžu byť poskytnuté na programy, ktoré zahŕňajú cieľ rodovej rovnosti a využívajú ukazovatele rodovej rovnosti umožňujúce určenie pridelených súm.

Európske štrukturálne a investičné fondy (EŠIF)

EŠIF na roky 2014 – 2020, najmä Európsky sociálny fond (ESF) a Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) sú hlavné finančné nástroje na podporu rovnosti medzi ženami a mužmi. Na základe schválených operačných programov medzi členskými štátmi a Komisiou sa odhaduje, že v období rokov 2014 – 2020 sa na opatrenia na podporu rodovej rovnosti vynaloží približne **5,85 miliardy EUR**.

Približne **4,6 miliardy EUR** výdavkov ESF v rokoch 2014 – 2020 je vyčlenených na rodovú rovnosť, z čoho 1,6 miliardy EUR v rámci investičnej priority „rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane prístupu k zamestnaniu, kariérneho postupu, zosúladenia pracovného a súkromného života a presadzovania rovnakej odmeny za rovnakú prácu“, ktorú si zvolilo 12 členských štátov[77].

Približne **1,25 miliardy EUR z** Európskeho fondu regionálneho rozvoja sa naplánovalo na investície do infraštruktúry starostlivosti o deti.

77 AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK a UK.

Program Práva, rovnosť a občianstvo

Približne **440 miliónov EUR** je pridelených programu Práva, rovnosť a občianstvo, ktorý má deväť špecifických cieľov vrátane rodovej rovnosti, prevencie, boja proti násiliu páchanému na ženách, deťoch a mladých

ľuďoch a ochrany obetí a ohrozených skupín. Na tieto dva ciele je v súčasnosti vyčlenených približne **35 % prostriedkov programu Práva, rovnosť a občianstvo**.

Nástroj rozvojovej spolupráce

Spomedzi mnohých iných cielených akcií sa **100 miliónov EUR** pridelí na zlepšenie života dievčat a žien prostredníctvom **osobitného tematického programu Globálne verejné statky a problémy na roky 2014 – 2020. Z** toho 70 miliónov EUR je vyčlenených na rozpočtový riadok „rodová rovnosť, posilnenie postavenia žien a práva dievčat" a 30 miliónov EUR na rozpočtový riadok „blaho detí", ktorý bude zahŕňať sumu 18 miliónov EUR na odstránenie škodlivých praktík, ako je mrzačenie ženských pohlavných orgánov a detské sobáše.

Okrem toho sa hľadisko rodovej rovnosti začlení do dvojstranných a regionálnych geografických programov. Príkladom takýchto programov je program DCI pre Áziu a Latinskú Ameriku, v rámci ktorého sa vyčlení 16 až 18 miliónov EUR na osobitné opatrenia v oblasti rodovej rovnosti, alebo nástroj rodovej rovnosti v Albánsku so sumou 2 milióny EUR.

Horizont 2020

Rodová rovnosť sa v rámci programu Horizont 2020 podporuje tromi spôsobmi:

- rodová rovnováha v poradných skupinách (cieľ 50 %) a hodnotiacich komisiách (40 %) – údaje budú zverejnené v monitorovacích správach programu Horizont 2020,
- príjemcovia grantov sa vyzývajú, aby sa zamerali na rodovú rovnováhu a rovnosť príležitostí vo výskumných tímoch zapojených do projektov, a
- rodový rozmer v obsahu výskumu (t. j. zohľadnenie biologických vlastností žien a mužov a sociálnych/kultúrnych faktorov).

Okrem toho sa v rámci pracovného programu „veda so spoločnosťou a pre spoločnosť" na obdobie rokov 2014 – 2017 vyčlení rozpočet vo výške približne 43 miliónov EUR na projekty podporujúce rodové povedomie a uplatňovanie rodovej rovnosti vo výskume a výskumných organizáciách.

Príloha 5:
Národné stratégie a akčné plány v oblasti rodovej rovnosti (september 2015)

Prijímanie národných stratégií alebo akčných plánov (NAP) čoraz väčším počtom členských štátov s cieľom riešiť problematiku rodovej rovnosti v súvislom a koordinovanom rámci predstavuje pozitívny vývoj. Mnohé členské štáty navyše prijali tematické akčné plány, ktoré riešia konkrétne výzvy, napríklad násilie založené na rodovej príslušnosti. Skutočné vykonávanie politík v oblasti rodovej rovnosti sa v jednotlivých členských štátoch a oblastiach politiky líši, a to v dôsledku rozdielnych spoločensko-hospodárskych, kultúrnych a inštitucionálnych podmienok. Vypracovanie a vykonávanie národných stratégií a akčných plánov ovplyvnili predchádzajúce európske rámce pre rodovú rovnosť, ktoré členské štáty vnímajú ako výraznú hnaciu silu pre vývoj v jednotlivých členských štátoch[78].

	PRIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Belgicko	4. NAP boja proti násiliu medzi partnermi a iným formám násilia v rodine (2010 – 2014)[79]	AG
	NAP boja proti násiliu založenému na rodovej príslušnosti (2015 – 2019)	
	Federálny akčný plán pre rodovú rovnosť (2015 – 2019)	AG
	2. NAP o ženách, mieri a bezpečnosti (2013 – 2016), ktorým sa vykonáva rezolúcia BR OSN č. 1325	AG
	3. NAP boja proti obchodovaniu s ľuďmi a prevádzačstvu (2015 – 2019)	AG
Bulharsko	Národná stratégia na podporu rodovej rovnosti (2009 – 2015)	AG
	Ročný NAP na podporu rodovej rovnosti (2009 – 2015)	AG
Cyprus	NAP prevencie a boja proti domácemu násiliu (2010 – 2013)	AG[80]
	Akčný plán pre rovnosť medzi mužmi a ženami (2014 – 2017)	AG
	NAP pre rodovú rovnosť vo vzdelávaní (2014 – 2017)	AG
	NAP pre obchodovanie s ľuďmi (2013 – 2015)	AG

78 Najnovší vývoj a aktuálne priority v oblasti rodovej rovnosti, *Európska sieť expertov na rodovú rovnosť (ENEGE), 2014.*
79 NAP bol primárne zameraný na boj proti domácemu násiliu, ale v súčasnosti rieši aj otázku mrzačenia ženských pohlavných orgánov, nútených sobášov a násilia páchaného v mene cti.
80 Poradný výbor v súčasnosti pripravuje 2. akčný plán na roky 2016 – 2018, ktorý bude zahŕňať aktivity, na ktoré sa nevzťahuje prvý plán, ako napríklad vytvorenie jednotnej centrálnej databázy.

	PRIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Česká republika	Národný plán pre rodovú rovnosť – Priority a postupy vlády pri presadzovaní rovnosti žien a mužov (každý rok od roku 1998)	AG
	Stratégia pre rovnosť príležitostí pre mužov a ženy (2014 – 2020)	AG
	Akčný plán pre vyrovnané zastúpenie žien v politike a na rozhodovacích pozíciách (2015)	AG
	2. NAP prevencie domáceho násilia (2015 – 2018)	AG
Dánsko	Ročný NAP pre rodovú rovnosť	AP[81]
	NAP na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti (2007 – 2011; od roku 2012)	AG
	Stratégia pre deti a rodiny (2012 – 2020)	
	Akčný plán boja proti domácemu násiliu (2014)	AG
	Akčný plán boja proti obchodovaniu s ľuďmi (2015 – 2018)	AG
	NAP boja proti násiliu páchanému v mene cti (od roku 2012).	AG
Estónsko	Akčný plán na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov (2012 – 2016)	AG
	Plán rozvoja pre deti a rodiny (2012 – 2020)	AG
	Rozvojová stratégia prevencie násilia (2015 – 2020)[82]	AG
	Plán rozvoja pre dobré životné podmienky (2016 – 2023)[83]	D
Fínsko	Vládny akčný plán pre rodovú rovnosť (2011 – 2015)	AG
	NAP na obmedzenie násilia páchaného na ženách (2010 – 2015)	AG
Francúzsko	Akčný plán pre rodovú rovnosť; zákon o rodovej rovnosti (od roku 2012)	AP
	Trojročné akčné plány pre boj proti násiliu na ženách (2008 – 2010; 2011 – 2013; 2014 – 2016)	AG[84]
Grécko	Národný program skutočnej rodovej rovnosti (na roky 2010 – 2013 s predĺžením až do roku 2015)[85]	AG
	Národný plán sociálnej inklúzie (2014) presadzujúci aj rodovú rovnosť a boj proti diskriminácii	AG
Holandsko	Politika emancipácie (2013 – 2016)	AG
	Osobitný plán pre ženy na vyšších úrovniach vnútroštátnej administratívy (2013)	AG

81 Akčný plán je každý rok prezentovaný a prerokovaný v parlamente.
82 Zameraná na obmedzovanie domáceho násilia, násilia voči deťom, násilia založeného na rodovej príslušnosti a obchodovania s ľuďmi.
83 Bude sa týkať práce, zamestnania, sociálneho zabezpečenia, sociálnej inklúzie, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.
84 Plány vláda predkladá ako usmernenia, bez právneho rámca.
85 Pracovná skupina pre aktualizáciu programu bola zriadená v júli 2015.

	PRIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Chorvátsko	Národná stratégia pre rodovú rovnosť (2011 – 2015)	AG/AP
	Stratégia rozvoja podnikania žien (2014 – 2020) a akčný plán na vykonávanie	AG
	Národný plán boja proti diskriminácii (2015 – 2020)	D[86]
	Národná stratégia ochrany pred rodinným násilím (2011 – 2016)	AG
	NAP na vykonávanie rezolúcie BR OSN č. 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti (2011 – 2014)	AG
	Národný program ochrany a podpory ľudských práv (2013 – 2016)	AG
	Národný plán potláčania obchodovania s ľuďmi (2012 – 2015)	AG
Írsko	Írska národná stratégia pre ženy (2007 – 2016)	AG
	2. NAP o ženách, mieri a bezpečnosti (2015)	
	Národná stratégia týkajúca sa domáceho, sexuálneho násilia a násilia založeného na rodovej príslušnosti (2010 – 2014)[87]	AG
	NAP prevencie a boja proti obchodovaniu s ľuďmi (2009)[88]	AG
Litva	Národný program pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov (2010 – 2014)	AG/AP
	Národný program pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov (2010 – 2014), správa o vykonávaní (2015)	AG
	Národný program pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov (2015 – 2021)	AG/AP
	NAP vykonávania národného programu (2015 – 2017)	AG
Lotyšsko	Plán uplatňovania rodovej rovnosti (2012 – 2014)	AG
	Usmernenia rodinnej politiky štátu (2011 – 2017), ktoré zahŕňajú problematiku domáceho násilia	AG
	Usmernenia pre rovnosť príležitostí a práv žien a mužov (2016 – 2020)	D

86 Pracovné skupiny, ktoré vypracovali plán, začali identifikovať problémy a stanovili ciele v oblasti práce a zamestnanosti.
87 Vláda má onedlho schváliť 2. národnú stratégiu.
88 Vypracovanie nadväzujúceho NAP je v pokročilom štádiu.

	PRIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Luxembursko	NAP v oblasti rovnosti žien a mužov (2009 – 2014, aktualizovaný na roky 2015 – 2018)	AG
	Stratégia na zlepšenie zastúpenia žien a mužov v rozhodovaní (2014)	AG
	Vládny program týkajúci sa zmierovania (2014 – 2019)	AG
	Vládna stratégia na dosahovanie lepšej rovnováhy medzi mužmi a ženami v ekonomických a politických rozhodovacích orgánoch (2014)	AG
	NAP pre sexuálnu a citovú výchovu (2012)	AG
Maďarsko	Uznesenie vlády č. 1004/2010 (I. 21.); národná stratégia pre podporu rodovej rovnosti – usmernenia a ciele na roky 2010 – 2021	AG
	Stratégia boja proti obchodovaniu s ľuďmi (2013 – 2016)	AP
Malta	NAP o násilí páchanom na ženách (2013 – 2015)[89]	AG
	Vládna politika o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v praxi (2012)[90]	AP
Nemecko	Akčný program pre vyhliadky na návrat na trh práce (od roku 2008)	AG
	Prvá správa o rodovej rovnosti (referenčný rámec pre politiky v oblasti rodovej rovnosti spolkovej vlády) (2011)	AG
	2. vládny akčný plán boja proti násiliu páchanému na ženách (od roku 2007)	AG
Poľsko	NAP pre rovnaké zaobchádzanie (2013 – 2016)	AG[91]
	Národný program boja proti násiliu v rodine (2006 – 2013, aktualizovaný na roky 2014 – 2020)	AG
	Stratégia v oblasti rozvoja ľudského kapitálu (2020)	AG
Portugalsko	5. národný plán pre rodovú rovnosť, občianstvo a nediskrimináciu (2014 – 2017)	AG
	5. národný plán prevencie a potláčania domáceho násilia a násilia založeného na rodovej príslušnosti (2014 – 2017)	AG
	3. národný plán boja proti obchodovaniu s ľuďmi (2014 – 2017)	AG
	3. akčný program prevencie a eliminácie mrzačenia ženských pohlavných orgánov (2014 – 2017)	AG

89 Plán bol oznámený v roku 2012.
90 Táto politika zdôrazňuje, že ministerstvá a verejnoprávne organizácie sú zodpovedné za vykonávanie politík v oblasti rodovej rovnosti a uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti.
91 Vypracovanie NAP sa požaduje na základe antidiskriminačného zákona.

	PRIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Rakúsko	NAP pre rovnosť žien a mužov na trhu práce	AG[92]
	NAP boja proti násiliu páchanému na ženách (2014)	AG
	4. NAP boja proti obchodovaniu s ľuďmi (2015 – 2017)	AG
	Revidovaný NAP na vykonávanie rezolúcie BR OSN č. 1325 (revidovaný NAP z roku 2012)	AG
	NAP o zdraví žien	D
Rumunsko	Národná stratégia pre rovnosť medzi ženami a mužmi (2010 – 2012, aktualizovaná na roky 2014 – 2017)	AG
	Národná stratégia prevencie a boja proti domácemu násiliu (2013 – 2017) a operačný plán	AG
Slovensko	NAP na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách (2014 – 2019)	AG
	Národná stratégia rodovej rovnosti (2014 – 2019)	AG
	NAP rodovej rovnosti (2014 – 2019)	AG
Slovinsko	Uznesenie o národnom programe prevencie domáceho násilia (2009 – 2014)	AG
	Návrh uznesenia o národnom programe pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov (2015)	D[93]
Spojené kráľovstvo	Zákon o rovnosti z roku 2010 (povinná rovnosť vo verejnoprávnom sektore začlenená v roku 2011)	AP
	Stratégia rovnosti: budovanie spravodlivejšej Británie (2006 – 2016)	AP
	Výzvy na ukončenie násilia páchaného na ženách a dievčatách (akčné plány sa každoročne prehodnocujú; naposledy boli prehodnotené v marci 2014)	AP
	Akčný plán boja proti násiliu páchanému na ženách a dievčatách (od roku 2011)	AG
	Program prevencie mrzačenia ženských pohlavných orgánov (2014)	AG

92 NAP bol pôvodne vypracovaný na obdobie rokov 2010 – 2013; vláda potvrdila jeho predĺženie na roky 2013 – 2018.
93 Návrh uznesenia Rady sa prerokoval na zasadnutí expertov pre rodovú rovnosť vo februári 2015 a bol predmetom verejnej diskusie od 2. apríla 2015.

	PRIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Španielsko	Strategický plán rovnosti príležitostí (2014 – 2016)	AG
	Osobitný plán pre rovnosť žien a mužov na trhu práce a proti mzdovej diskriminácii (2015 – 2017)	D
	2. akčný plán rovnosti medzi ženami a mužmi v informačnej spoločnosti (2014 – 2017)	AG
	Národná stratégia eliminácie násilia páchaného na ženách (2013 – 2016)	AG
	Plán na podporu žien vo vidieckych oblastiach (2015 – 2018)	AG
	Komplexný plán podpory rodiny (2015 – 2017)	AG
	Komplexný plán boja proti obchodovaniu so ženami a dievčatami na účely sexuálneho vykorisťovania (2015 – 2018)	AG
	Národný protokol proti mrzačeniu ženských pohlavných orgánov (2015)	AG
Švédsko	Vládne oznámenie 2011/12:3 o cieli rodovej rovnosti (2011 – 2014)	AG
	Vládne oznámenie 2008/09:198 o stratégii pre rodovú rovnosť na trhu práce a v podnikateľskom sektore (2009)	AG
	Vládne oznámenie 2007/08:39 o akčnom pláne boja proti násiliu páchanému mužmi na ženách, násiliu a útlaku páchanému v mene cti a násiliu vo vzťahoch medzi osobami rovnakého pohlavia (2008, aktualizované na roky 2011 – 2014)	AG
	Akčný plán prevencie sobášov mladých ľudí proti ich vôli (2010)	AG
	Stratégia uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti vo verejnej správe (2012 – 2015)	AG
Taliansko	Národný program reforiem s pravidlami na riešenie násilia založeného na rodovej príslušnosti a zneužívania v rámci rodiny (2014)	AG
	Mimoriadny akčný plán proti sexuálnemu násiliu a prenasledovaniu (od roku 2010)	AG

Zdroje: experti z jednotlivých krajín siete ENEGE (prehľad krajín, február 2015), EIGE, EK, EP. * AP: schválené parlamentom, AG: schválené vládou, D: návrh.

Príloha 6:

Hlavné oblasti politiky, na ktoré sa zameriavajú stratégie/akčné plány členských štátov v oblasti rodovej rovnosti (september 2015)

Pôvodne sa národné stratégie v oblasti rodovej rovnosti zameriavali na trh práce prostredníctvom zavádzania právnych predpisov a regulačných opatrení pre rovnaké zaobchádzanie so ženami a s mužmi z hľadiska zamestnanosti. V posledných rokoch viedli sociálno-ekonomické zmeny k rozšíreniu intervencie do ostatných relevantných oblastí, tak na trhu práce (rozdiely v odmeňovaní, pracovný čas, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom), ako aj v iných oblastiach, ako je násilie páchané na ženách, zdravie a ekonomické a politické rozhodovanie.[94] Tieto oblasti sú zahrnuté do stratégií a akčných plánov členských štátov takto:

	Sociálna inklúzia a chudoba	Vzdelávanie a odborná príprava	Prístup k zdravotnej starostlivosti	Násilie založené na rodovej príslušnosti	Hospodárstvo a trh práce	Rodové stereotypy	Zosúladenie pracovného a rodinného života	Rozhodovanie
Rakúsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Belgicko	x			x	x			x
Bulharsko	x	x	x	x	x	x	x	
Cyprus	x	x	x	x	x	x	x	x
Česká republika	x	x	x	x	x	x	x	
Dánsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Estónsko		x		x	x	x	x	
Francúzsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Nemecko	x	x	x	x	x	x	x	x
Grécko	x	x	x	x	x	x	x	x
Maďarsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Írsko	x	x	x	x	x	x	x	x

94 Najnovší vývoj a aktuálne priority v oblasti rodovej rovnosti, *ENEGE, 2014.*

	Sociálna inklúzia a chudoba	Vzdelávanie a odborná príprava	Prístup k zdravotnej starostlivosti	Násilie založené na rodovej príslušnosti	Hospodárstvo a trh práce	Rodové stereotypy	Zosúladenie pracovného a rodinného života	Rozhodovanie
Taliansko	x			x	x	x	x	x
Lotyšsko				x	x	x	x	
Litva		x	x	x	x		x	
Luxembursko	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Holandsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugalsko	x	x	x	x	x	x	x	
Rumunsko	x	x		x	x	x	x	
Slovinsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Španielsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Švédsko	x	x	x	x	x	x	x	
Chorvátsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Fínsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Poľsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovensko	x	x	x	x	x	x	x	x
Spojené kráľovstvo	x	x	x	x	x	x	x	x

Zdroje: experti z jednotlivých krajín siete ENEGE; EIGE, EK, EP

AKO ZÍSKAŤ PUBLIKÁCIE EÚ

Bezplatné publikácie:

- jeden kus:
  prostredníctvom webovej stránky EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu);
- viac kusov alebo plagátov/máp:
  na zastúpeniach Európskej únie (http://ec.europa.eu/represent_sk.htm); v delegáciách, ktoré sídlia v nečlenských krajinách EÚ (http://eeas.europa.eu/delegations/index_sk.htm); kontaktovaním služby Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_sk.htm); na bezplatnom telefónnom čísle 00 800 6 7 8 9 10 11 (v rámci EÚ) (*).

(*) Za poskytnutie informácií sa neplatí, podobne ako za väčšinu hovorov (niektorí mobilní operátori, verejné telefónne automaty alebo hotely si však môžu účtovať poplatok).

Platené publikácie:

- prostredníctvom webovej stránky EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

DS-04-15-858-SK-N

Úrad pre publikácie

ISBN 978-92-79-53450-8