Evropská komise

Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů 2016–2019

Spravedlnost a spotřebitelé

Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět
na otázky týkající se Evropské unie.
Bezplatná telefonní linka (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů
(někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2016
2016 – 47 s. – 20 × 20 cm

Brussels, 3.12.2015
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53439-3	doi:10.2838/73296	DS-04-15-858-CS-C
PDF	ISBN 978-92-79-53433-1	doi:10.2838/442841	DS-04-15-858-CS-N

© Evropská unie, 2016
Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Printed in Belgium
Vytištěno na papíře běleném bez použití elementárního chloru (ECF)

Strategický závazek

v oblasti rovnosti žen a mužů

2016–2019

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

jako evropská komisařka pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů mám tu čest vám představit náš Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2016–2019.

Ačkoli Evropa v posledních letech dosáhla zejména díky tvrdé práci na místní, národní i evropské úrovni určitého pokroku, na zajištění rovnosti žen a mužů je třeba ještě pracovat. Od dosažení skutečné rovnosti žen a mužů nás dělí ještě kus cesty, zejména v oblastech, jako je účast žen na trhu práce, jejich ekonomická nezávislost, rozdíly v odměňování a důchodech, vyvážené zastoupení na vedoucích pozicích, boj proti genderovému násilí a problematika rovnosti žen a mužů v naší vnější činnosti.

Prostřednictvím průzkumu Eurobarometr, Fóra o budoucnosti rovnosti žen a mužů a veřejné internetové konzultace jsme shromáždili názory na problematiku rovnosti žen a mužů z celé Evropy, aby nám ukázaly cestu, po které se Evropská unie má dále vydat. Zhodnotili jsme rovněž silné a slabé stránky Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015).

Tento Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2016–2019 představuje novou etapu našeho úsilí o podporu rovného postavení žen a mužů, přičemž se nadále zaměřuje na prioritní oblasti zvláštního významu. Závazek stanoví více než třicet klíčových opatření, která mají být provedena v pěti prioritních oblastech, stejně jako časový rámec pro jejich realizaci a ukazatele pro monitorování jejich plnění. Kromě toho zdůrazňuje potřebu začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik EU, stejně jako do evropských programů financování. Tento strategický závazek představuje moji strategii, jejímž prostřednictvím chci zajistit, že rovnost žen a mužů bude napříč EU podporována prostřednictvím konkrétních a účinných opatření.

V nadcházejících letech se těším na společnou spolupráci, jejímž cílem je, aby se rovnost žen a mužů stávala stále více skutečností.

Věra Jourová

komisařka pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů

1. ÚVOD

Prosazování rovnosti mužů a žen je jedním z hlavních úkolů EU: rovnost žen a mužů je základní hodnotou EU[1], cílem EU[2] a hnací silou hospodářského růstu[3]. Evropská unie by měla rovnost žen a mužů podporovat v rámci všech svých aktivit[4].

Strategie Komise pro rovnost žen a mužů 2010–2015[5] stanovila **pět klíčových oblastí**:
- **stejnou ekonomickou nezávislost žen a mužů,**
- **stejnou odměnu za stejnou práci,**
- **vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích,**
- **důstojnost, integritu a konec genderovému násilí a**
- **podporu rovnosti žen a mužů mimo EU.**

V posledních letech bylo dosaženo pokroku[6], což dokládá například nejvyšší zaznamenaná míra zaměstnanosti žen (64 % v roce 2014) a jejich rostoucí zastoupení na vedoucích pozicích v hospodářství. Tento vzestupný trend je však kompenzován přetrvávající nerovností v jiných oblastech, například co se týče odměňování a příjmů.

Všech pět klíčových oblastí, které byly identifikovány v roce 2010, zůstává dodnes relevantní. K tomu, aby opatření přijatá v posledních pěti letech za účelem odstranění nerovností mezi ženami a muži začala přinášet nezbytné změny, je třeba více času a i podpory prostřednictvím nových opatření přijatých v těchto oblastech. Rovnost žen a mužů byla rovněž ovlivněna nedávnými socioekonomickými změnami způsobenými hospodářskou krizí, rychlým šířením digitálních technologií a imigrací a začleňováním.

Z těchto důvodů bude Komise i nadále pokračovat v praktické podpoře rovnosti žen a mužů, jak stanovila ve svém pracovním programu na rok 2016[7]. Realizace opatření zaměřených na všech pět prioritních oblastí bude pokračovat. Chceme-li dosáhnout skutečné rovnosti mezi muži a ženami ve všech oblastech života v EU i mimo ni, je třeba, aby všechny dotčené subjekty vyvinuly patřičné úsilí. Tento Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2016–2019 poskytuje referenční rámec pro zvýšené úsilí na všech úrovních, ať už evropské, vnitrostátní, regionální či místní. Závazek podporuje Evropský pakt pro rovnost žen a mužů 2011–2020[8].

Přispěly do něj jak členské státy, tak Evropský parlament a široká škála dalších zúčastněných stran, a to i prostřednictvím veřejné konzultace, do níž bylo zasláno téměř 5 000 odpovědí. Naprostá většina (94 %) organizací, které se veřejné konzultace zúčastnily, má za to, že priority stanovené v současné strategii zůstávají platné i pro budoucí závazek.

Členské státy tento názor potvrdily, přičemž rovněž uznávají nezbytnost přijetí opatření na evropské úrovni, pokud jde o vytvoření referenčního rámce[9]. Stále více členských států řeší problémy spojené s rovností žen a mužů prostřednictvím vnitrostátních strategií nebo akčních plánů v oblasti rovnosti žen a mužů (viz příloha 5). Tyto strategie a plány se liší co do svého zaměření či ambicióznosti, všechny nicméně (viz příloha 6) zahrnují politiky týkající se genderového násilí a rovnosti žen a mužů na trhu práce. Ve veliké míře do nich bývá zahrnuta

1 Článek 2 SEU.
2 Článek 3 SEU.
3 OECD, *Closing the gender gap: act now*.
4 Článek 8 SFEU.
5 Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015 (KOM(2010) 491).
6 Viz například: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf
7 COM(2015) 610.
8 Viz závěry Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele ze dne 7. března 2011.
9 Stanovisko Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů *Gender equality in the 21st century: remaining challenges and priorities* (Rovnost žen a mužů v 21. století: zbývající výzvy a priority).

i problematika vzdělávání a odborné přípravy, genderových stereotypů a slaďování pracovního a rodinného života; nejméně pokrytou oblastí je problematika vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích.

Strategický závazek v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2016–2019 je založen na průběžných[10] a *ad hoc* hodnoceních[11] strategie 2010–2015, z nichž mimo jiné vyplynulo, že tato strategie přináší přidanou hodnotu v řadě oblastí, zejména pokud jde o stanovování agendy a o učení či o nastavení užitečného rámce pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci Komise a pro provádění uceleného rámce politik rovnosti v členských státech.

Na posilování rovnosti mužů a žen Evropanům záleží: tři čtvrtiny respondentů nedávného průzkumu Eurobarometr (76 %)[12] zastávají názor, že odstraňování nerovností mezi muži a ženami by mělo být prioritou EU. Asi devět z deseti dotázaných (91 %) souhlasí s tím, že odstraňování nerovností mezi muži a ženami je nezbytnou podmínkou pro vytvoření spravedlivější společnosti.

2. ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V ROCE 2015: VÝZVY A NEDOSTATKY

Nezaměstnanost žen i mužů dosáhla v období krize neúnosné míry v příliš mnoha zemích. Přesto je však v mnoha zemích EU stále více žen **ekonomicky aktivních**. V roce 2014 dosáhla **zaměstnanost** žen historicky nejvyšší zaznamenané úrovně (64 %)[13], zatímco zaměstnanost mužů (75 %)[14] dosud úrovně v době před krizí nedosáhla. V důsledku toho stále více rodin závisí na práci žen. Ženy dosáhly na **vedoucí pozice** v mnoha oblastech. Ačkoli stále tvoří jen 21 %[15] členských základen správních rad největších kotovaných společností, za posledních pět let to představuje významné zlepšení (devět procentních bodů). Nejvýraznějšího zlepšení dosáhly země, které přijaly zákonná opatření. Vyváženějšího zastoupení mužů a žen se podařilo, byť pomalejším tempem, dosáhnout i v politice: zastoupení žen ve vnitrostátních parlamentech a vládách postupně rostlo, z 22 % na konci roku 2004 na 29 % v roce 2015 v parlamentech a z 21 % v roce 2004 na 27 % v roce 2015 ve vládách[16]. Míra nerovnosti zastoupení žen v rozhodovacích orgánech výzkumných organizací byla rovněž snížena: podíl žen na řídících pozicích se zvýšil v 15 z 20 zemí EU, pro něž jsou údaje za roky 2010 a 2014 dostupné[17].

Přístup k rovnosti se vyvíjí, nicméně dnešní mladá generace není vůči genderovým stereotypům a nerovnostem imunní. Přetrvává také genderová nerovnost v oblasti vzdělávání – pokud jde o výběr studijních předmětů, výkonnost a vzorce zapojení. Chlapci, především ti

10 Průběžná zpráva o uskutečňování strategie pro rovnost žen a mužů a výroční zprávy.
11 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf
12 Zvláštní průzkum Eurobarometr č. 428 (březen 2015).
13 Eurostat.
14 Idem.
15 Databáze Generálního ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele k problematice zastoupení mužů a žen na vedoucích pozicích, duben 2015.
16 *Idem.*
17 SHE figures: leták z roku 2015.

pocházející ze znevýhodněného prostředí, častěji než dívky opouštějí školu předčasně a mají podstatně větší potíže se čtením[18]. U žen je pravděpodobnost, že dosáhnou vyššího vzdělání, větší. Nicméně jsou převážně zastoupeny ve studijních oborech, které mají vazbu na tradiční ženské role, jako jsou pečovatelské obory, zatímco v přírodovědných a matematických oborech, informačních technologiích a technických oborech je jejich zastoupení příliš nízké. V důsledku toho **nerovnost** v **zaměstnání** pouze nabývá nových forem, místo toho, aby vymizela. U mladých žen je pravděpodobnost, že budou ekonomicky neaktivní – navzdory své investici do vzdělání –, stále dvakrát vyšší než u mladých mužů. Ženy rovněž představují ohromný nevyužitý podnikatelský potenciál: žen podnikatelek je z celkového počtu podnikajících pouhých 29 %.

Z hlediska **celoživotního přístupu k financím** je rovnost žen a mužů stále v nedohlednu. Na ženy (zejména migrantky a samoživitelky) na trhu práce stále připadá mnohem menší podíl příjmů než na muže. Zaměstnané ženy, zejména matky, častěji pracují na částečný úvazek a jejich hodinový plat je v průměru o 16 % nižší[19] než plat mužů. V důsledku toho dosáhl rozdíl v celkových příjmech mužů a žen za dobu jejich ekonomicky aktivních let 41 %[20], což vede k významnému rozdílu ve výši důchodů mužů a žen – v současné době 40 %[21]. Starší ženy jsou více než starší muži vystaveny hrozbě chudoby a sociálního vyloučení, přičemž v této oblasti nebylo za poslední roky zaznamenáno žádné zlepšení. Pokud nebudou přijata nezbytná opatření, budou ženy pravděpodobně i nadále v zaměstnání i v důchodu ekonomicky znevýhodněny v důsledku mateřství, zejména v důsledku nerovnoměrného rozdělení odpovědnosti za péči o děti a o domácnost (pracující ženy stále věnují rodičovským odpovědnostem a péči o domácnost denně o dvě a půl hodiny více než muži)[22].

Genderové násilí je stále široce rozšířeno a může nabývat mnoha podob: s fyzickým nebo sexuálním násilím se setkala každá třetí žena, 5 % žen bylo znásilněno po dosažení věku 15 let a 20 % žen bylo vystaveno sexuálnímu obtěžování na internetu[23]. K sexuálnímu násilí dochází kdekoliv – doma, v práci, ve škole, na ulici nebo na internetu – a to bez ohledu na sociální zázemí. Genderové násilí a negativní stereotypizace jsou široce rozšířené například v oblasti sportu[24]. To se přitom dotýká nejen zdraví a blahobytu obětí, ale také jejich pracovního života, což jim způsobuje újmu na finanční nezávislosti a celkové ekonomické situaci. Odhaduje se, že na 500 000 žen a dívek je v EU vystaveno hrozbě mrzačení pohlavních orgánů[25]. Ženy a dívky kromě toho tvoří většinu obětí obchodu s lidmi (68 % ženy, 17 % muži, 12 % dívky a 3 % chlapci)[26].

Základní práva žen jsou **po celém světě** nadále soustavně porušována, ženy čelí diskriminaci v přístupu ke vzdělání, práci, sociální ochraně, dědictví, ekonomickým aktivům, výrobním zdrojům a rozhodování, stejně jako diskriminaci ve společnosti jako takové. Ženy tráví neplacenou prací dvakrát až desetkrát více času než muži, což představuje jednu z nejvýznamnějších překážek posílení jejich ekonomického a politického postavení[27]. Zhruba 140 milionů dívek a žen v současné době žije s následky praktik mrzačení pohlavních orgánů. Každá devátá dívka je provdána dříve, než dosáhne věku 15 let, přičemž řada z nich je k uzavření manželství přinucena a stává se matkou dříve než v 16 letech[28]. To má vážné důsledky: komplikace v době těhotenství a při porodu jsou druhou nejčastější příčinou úmrtí nezletilých dívek[29]. Pokrok v oblasti zdraví

18 Viz například OECD, 2014, *Are boys and girls equally prepared for life?* (Jsou chlapci a dívky pro život připraveni stejně?) http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf
19 Eurostat, nejnovější údaje jsou z roku 2012.
20 *Idem.*
21 Výbor pro sociální ochranu a Evropská komise (2015), Zpráva o přiměřenosti důchodů.
22 Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound).
23 Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA).
24 Studie k problematice genderového násilí v oblasti sportu: https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502_en
25 Usnesení Evropského parlamentu o vymýcení praktiky mrzačení ženských pohlavních orgánů, 2012.
26 Eurostat.
27 http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf
28 Světová zdravotnická organizace, tisková zpráva, březen 2013.
29 http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/

matek byl od přijetí rozvojových cílů tisíciletí[30] neuspokojivě pomalý. Ženy a dívky jsou nepoměrně více zasaženy virem HIV. Tyto problémy souvisí s neúspěchem snah o všeobecné zajištění přístupu žen a dívek ke zdravotní péči v oblasti reprodukce a sexuality.

3. PRIORITY A KLÍČOVÁ OPATŘENÍ PRO OBDOBÍ 2016–2019

Komise ve svém pracovním programu potvrdila svůj závazek pokračovat v podpoře rovnosti mužů a žen. I nadále bude své úsilí v oblasti politiky rovnosti mužů a žen zaměřovat na pět stávajících prioritních oblastí:

- posilování účasti žen na trhu práce a zajištění stejné ekonomické nezávislosti žen a mužů,
- snižování nerovnosti v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů a boj proti ženské chudobě,
- podporu vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích,
- boj proti genderovému násilí a ochranu a podporu obětí a
- podporu rovnosti žen a mužů a ženských práv po celém světě.

Níže uvádíme klíčová opatření, která byla vybrána s ohledem na maximální dopad a dosažitelnost v rámci funkčního období stávající Komise, a předpokládaný časový rámec jejich realizace. Pokrok při realizaci jednotlivých opatření bude měřen zejména pomocí ukazatelů uvedených v příloze 1 a cílů uvedených v příloze 2. Ve všech prioritních oblastech bude pozornost věnována roli mužů, odbourávání genderových stereotypů a podpoře nediskriminačních genderových rolí. Zvláštní pozornost pak bude věnována specifickým potřebám skupin osob znevýhodněných ve více ohledech, např. rodičů samoživitelů, starších žen, migrujících žen, Romek a žen se zdravotním postižením.

K dosažení cílů každé z prioritních oblastí bude využito kombinace následujících legislativních a nelegislativních nástrojů a nástrojů financování, včetně:

- začleňování hlediska rovnosti mužů a žen do všech činností EU (viz oddíl 4),
- vymáhání právních předpisů v oblasti rovného zacházení,
- programů financování EU pro období 2014–2020 (viz oddíl 5),
- průběžného zlepšování sběru dat s podporou Eurostatu, Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE), Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), Rady Evropy (RE) a Agentury Evropské unie pro základní práva (FRA),
- výměny osvědčených postupů mezi členskými státy a vzájemného učení a spolupráce se všemi relevantními subjekty (viz oddíl 6) a
- zhodnocení potřeby dalších opatření v rámci ročního přehledu přijatých klíčových opatření, ve spojení s přípravami výročních zpráv o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů.

30 http://www.unmillenniumproject.org/goals/

3.1. Posílení přítomnosti žen na trhu práce a srovnání míry ekonomické nezávislosti žen a mužů

Cíle

Máme-li do roku 2020 dosáhnout 75% míry zaměstnanosti žen a mužů a zejména máme-li vyrovnat genderové rozdíly v míře zaměstnanosti, je nezbytné koordinovat snahy o zapojení žen do trhu práce. Jak je zdůrazněno v pracovním programu na rok 2016, tyto aktivity musí zahrnovat snazší sladění rodičovských a pracovních povinností. Týká se to i času věnovaného péči o děti a o domácnost, který by měl být mezi muže a ženy rozdělen spravedlivěji. Je třeba se držet barcelonských cílů[31] v oblasti péče o dítě, přičemž by měly být vzaty v úvahu návrhy členských států, jak tyto cíle učinit ambicióznějšími a jak je rozšířit i na péči o další závislé osoby. Dalšími komponenty stejné ekonomické nezávislosti je zapojení žen do podnikání, vyvážené zastoupení žen a mužů v oblasti výzkumu a začlenění migrujících žen do trhu práce.

KLÍČOVÁ OPATŘENÍ K DOSAŽENÍ TĚCHTO CÍLŮ

Pokračovat v realizaci opatření ke zvýšení zapojení žen do trhu práce a sladění rodinného a pracovního života, podpořených novou a komplexní iniciativou řešící problémy, se kterými se při slaďování svého rodinného a pracovního života setkávají pracující rodiče a osoby poskytující péči[32] (2016–2019):

- modernizace stávajícího právního rámce na úrovni EU: důslednější vymáhání právních předpisů a, je-li to vhodné, přijetí právních přepisů v oblasti dovolené a pružných pracovních režimů, a to na základě konzultací se sociálními partnery[33], za účelem zajištění snazšího sladění pracovního a soukromého života rodičů a osob, které poskytují péči (2016–2019),
- nastavení širokého rámce politik zaměřených na podporu zapojení rodičů do trhu práce a spravedlivějšího využití dovolených a pružné pracovní doby, včetně zvážení možnosti referenčního srovnávání, cíleného využívání finančních nástrojů EU na podporu členských států a zvyšování povědomí (2016),
- pokračovat v monitorování a poskytování podpory členským státům při plnění barcelonských cílů v oblasti péče o dítě (každoročně); zohlednit výsledky veřejné konzultace zaměřené na sladění rodinného a pracovního života[34], zvážit možnosti konzultací s členskými státy a zúčastněnými subjekty zaměřených na to, jak učinit barcelonské cíle ambicióznějšími a jejich zaměření komplexnějším, např. aby zahrnovaly i péči o jiné závislé osoby a aspekty dostupnosti a kvality (2016),
- podporovat členské státy v jejich snahách o posílení účasti žen na trhu práce, důkladně monitorovat vnitrostátní reformní opatření v rámci evropského semestru v souladu s hlavními směry politiky zaměstnanosti[35] a v případě potřeby vydávat doporučení pro jednotlivé členské státy (každoročně) a
- pokračovat v poskytování podpory společnostem v jejich úsilí o posílení účasti žen na trhu práce prostřednictvím pomoci s realizací platforem Evropské charty rozmanitosti[36] (probíhá).

31 Zajištění péče o 33 % dětí ve věku do 3 let a o 90 % dětí ve věku mezi 3 roky a věkem povinné školní docházky.
32 Pracovní program Komise na rok 2016, příloha I, opatření 2; http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
33 Evropská komise (2015), První fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 SFEU o možných opatřeních pro vyváženější pracovní a rodinný život pracujících rodičů a pečovatelů, C(2015) 7754 final.
34 http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm
35 Přijala Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele dne 5. října 2015.
36 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Kromě toho bude nadále zvyšováno úsilí zaměřené na následující oblasti:

- zhodnocení směrnice o sociálním zabezpečení[37] a přijetí opatření na základě výstupů tohoto hodnocení; sepsání zprávy o provádění směrnice o samostatné výdělečné činnosti[38] a případná navazující opatření (2016),
- začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do provádění evropského programu pro migraci[39] za účelem odstranění překážek zaměstnanosti a kariérního postupu migrantek; podpora členských států v plném využití možností, které v této oblasti nabízí Evropský sociální fond (ESF) (2016–2019),
- informační kampaň na podporu podnikání žen, včetně spuštění elektronické platformy pro ženy podnikatelky (2016), vytvoření evropské sítě žen Business Angels (2016) a sítě center pro ženy podnikající na internetu (2016–2017) a
- podporu institucionální změny ve výzkumných organizacích spočívající v odbourání překážek rovnosti žen a mužů a zapojení všech výzkumných organizací do provádění plánů na zajištění rovnosti žen a mužů (2016–2017).

37 Směrnice 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení; srov. pracovní program Komise na rok 2015, příloha III, bod 60.
38 Směrnice 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
39 COM(2015) 240 final.

3.2. Snížit nerovnosti v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů a tak bojovat proti chudobě žen

Cíle

Opětovně je potvrzen cíl snížit přetrvávající rozdíly v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů, a tedy omezit nerovnost v přístupu k finančním prostředkům po dobu celého života. K dosažení tohoto cíle je třeba především podstatným způsobem omezit nerovnosti v jednotlivých odvětvích hospodářství a povoláních, zvýšit celkovou placenou pracovní dobu žen, zvyšovat povědomí a účinně provádět právní předpisy v oblasti rovného odměňování. Je rovněž třeba zavést politiky a přijmout opatření cílená na osoby, které jsou vystaveny specifickým překážkám vstupu na trh práce, jako jsou migrantky a rodiče samoživitelé. Kromě toho je třeba řešit příčiny a následky rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, jelikož tyto rozdíly představují hrozbu ekonomické nezávislosti žen ve vyšším věku, které čelí vyššímu nebezpečí chudoby než muži.

KLÍČOVÁ OPATŘENÍ K DOSAŽENÍ TĚCHTO CÍLŮ

- dále posílit provádění a prosazování zásady rovného odměňování, a to prostřednictvím vyhodnocení směrnice 2006/54/ES[40] (2016–2017) a zvážením, mimo jiné, následujících opatření:

i. posílení transparentnosti v oblasti odměňování, a to prostřednictvím vytvoření zprávy o opatřeních, která členské státy přijaly za účelem provedení doporučení Komise[41],
ii. důsledků nejnovější judikatury Soudního dvora Evropské unie, která se týká použití faktoru pohlaví jako pojistně-matematického faktoru ovlivňujícího výši zákonných důchodů a podmínky soukromoprávních pojistných smluv v oblasti zaměstnaneckého penzijního pojištění, a zhodnocení možnosti využití této judikatury za účelem zamezení praxe, podle které je ženám na základě jejich vyšší střední délky života vyplácen nižší důchod,
iii. využití sankcí za účelem zvýšení odstrašujícího účinku zákazu diskriminace v oblasti odměňování a
iv. účinnosti a efektivity fungování orgánů pro rovné zacházení, pokud jde o usnadňování přístupu obětí diskriminace ke spravedlnosti,

- pokračovat v podpoře členských států v jejich úsilí o zajištění rovného odměňování a řešení příčin rozdílů v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů, a to s využitím evropského semestru (každoročně),
- spolupracovat s orgány pro rovné zacházení a poskytovat podporu obchodním společnostem v jejich úsilí o zajištění rovného odměňování prostřednictvím pomoci s realizací platforem Evropské charty rozmanitosti (probíhá),
- nadále u příležitosti Evropského dne rovného odměňování realizovat celoevropské informační kampaně s přesahem do členských států; posilovat povědomí o vazbě mezi odměnou, příjmy a nárokem na důchod ve stáří (každoročně),
- zvážit přijetí dalších opatření za účelem vyváženějšího zastoupení žen a mužů v jednotlivých odvětvích hospodářství a povoláních; využití Velké koalice pro digitální pracovní místa[42] k podpoře opatření za účelem posílení digitálních dovedností žen a dívek a podpoře zaměstnávání žen v odvětví informačních a komunikačních technologií (2016–2017); aktivity za účelem zvýšení povědomí o možnostech volby v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (2018–2019),

40 Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).
41 Doporučení Komise C(2014) 1405 final o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.
42 https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0

- podporovat rovnost žen a mužů na všech úrovních a ve všech typech vzdělávání, včetně vazby na genderově podmíněnou volbu studijních oborů a profesí, s vhodným využitím stávajících politických nástrojů spolupráce a nástrojů financování, a to v souladu s prioritami stanovenými ve strategickém rámci „Vzdělávání a odborná příprava 2020“ (2016–2019),
- pokračovat v tvorbě komplexní sady opatření[43] k řešení všech příčin rozdílů ve výši důchodů žen a mužů ve spolupráci s členskými státy, a to včetně stanovení ukazatelů pro měření a monitorování rozdílu ve výši důchodů a přijetí opatření ke zmírňování faktorů specifických pro jedno pohlaví, např. pokud jde o poskytování péče (2016–2017).

43 Na základě závěrů Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele z června 2015 *Rovné příležitosti pro ženy a muže z hlediska příjmů: odstranění rozdílu ve výši důchodů žen a mužů.*

3.3. Podpora vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích

Cíle

Opětovně je potvrzen cíl zajistit vyváženější zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích v hospodářství, zejména alespoň 40% zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi nevýkonnými členy správních rad společností kotovaných na burzách. Podpora vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích je rovněž spojena s vyváženějším zastoupením mezi výkonnými řediteli největších kotovaných společností a v rámci kariérního rozvoje talentů (*talent pipeline*). Toto úsilí by mělo být doplněno sběrem údajů, opatřeními za účelem řešení nadměrného zastoupení mužů na vedoucích pozicích ve výzkumných organizacích a opatřeními na podporu vyváženého zastoupení žen a mužů na politických rozhodovacích procesech a ve veřejném životě, včetně oblasti sportu. Evropské správní orgány půjdou příkladem. Komise si sama stanovila úkol dosáhnout do konce roku 2019 40% zastoupení žen ve vrcholném a středním managementu (viz příloha 3).

KLÍČOVÁ OPATŘENÍ K DOSAŽENÍ TĚCHTO CÍLŮ

- pokračovat v podpoře přijetí návrhu směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních z roku 2012 do roku 2016[44], důkladně monitorovat její provedení a uplatňování a podporovat další cílené iniciativy v oblasti vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, včetně poskytování pokynů členským státům (probíhá),
- pokračovat ve sběru a šíření údajů týkajících se zastoupení žen a mužů na vysokých vedoucích pozicích, a to v úzké spolupráci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (probíhá),
- zvážit opatření za účelem vyváženější účasti žen a mužů na politických rozhodovacích procesech a pokračovat v podpoře aktivit členských států a vnitrostátních orgánů na podporu vyvážené účasti žen a mužů na vedoucích pozicích ve veřejném sektoru (2018),
- poskytnout členským státům pokyny týkající se společného přístupu k naplňování kvantitativních cílů ve vztahu k vedoucím pozicím v oblasti výzkumu (2016),
- dosáhnout do konce funkčního období stávající Komise cíle 40% zastoupení žen v jejím vrcholném a středním managementu (probíhá).

44 Pracovní program Komise na rok 2016, příloha III, bod 3.

3.4. Boj proti genderovému násilí a ochrana a podpora obětí

Cíle

Boj proti genderovému násilí a ochrana a podpora jeho obětí budou i nadále jednou z priorit. Pro vymýcení genderového násilí je třeba většího úsilí všech dotčených subjektů, včetně členských států, o zlepšení dostupnosti, kvality a spolehlivosti údajů, šíření povědomí, změnu přístupu, prevenci, zajištění lepší podpory obětem a jejich snazšího přístupu ke spravedlnosti a úplné provedení a uplatňování příslušných právních předpisů EU.

KLÍČOVÁ OPATŘENÍ K DOSAŽENÍ TĚCHTO CÍLŮ

- přistoupení EU k Úmluvě Rady Evropy o předcházení násilí páchanému na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (Istanbulská úmluva) v míře odpovídající pravomocem EU a s přihlédnutím k právním důsledkům tohoto přistoupení; následné provedení ustanovení této úmluvy a pokračování v podpoře členských států při její ratifikaci (2016)[45],
- pokračovat ve vymáhání směrnice o právech obětí a zákonů upravujících evropský ochranný příkaz, zejména s cílem zajistit přístup osob vystavených genderovému násilí k ochraně a podpoře (probíhá),
- dále zlepšit dostupnost, kvalitu a spolehlivost údajů o genderovém násilí, a to prostřednictvím spolupráce s Eurostatem[46], Evropským institutem pro rovnost žen a mužů a Agenturou pro základní práva (probíhá); pokračovat ve sběru porovnatelných údajů o genderovém násilí v oblasti sportu prostřednictvím zvláštní studie (2016),
- pokračovat v realizaci cílených opatření zaměřených na ukončení všech forem genderového násilí a dále šířit povědomí o této problematice (2017),
- pokračovat v podpoře změny postojů a chování prostřednictvím informačních kampaní, včetně vhodných aktivit u příležitosti Mezinárodního dne nulové tolerance mrzačení ženských pohlavních orgánů (6. února) a Mezinárodního dne proti násilí na ženách (25. listopadu) (každoročně),
- pokračovat v provádění opatření stanovených ve sdělení *Konec praktiky mrzačení ženských pohlavních orgánů*[47], využívat vhodné nástroje k vymýcení těchto praktik a na základě těchto zkušeností se vypořádat i s ostatními škodlivými praktikami; vytvořit internetovou znalostní platformu o problematice mrzačení ženských pohlavních orgánů pro účely příslušných odborníků (2016–2017) a
- přijmout nezbytná opatření v návaznosti na zprávu o dodržování směrnice o boji proti obchodování s lidmi ze strany členských států (2016) a zajistit, že při řešení problému obchodování s lidmi je brán v úvahu genderový rozměr tohoto problému (probíhá).

45 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf
46 K tomu může být v určité chvíli nezbytné přijmout právní úpravu (v oblasti statistiky), a to v závislosti na výsledcích vývojových prací.
47 COM(2013) 833 final.

3.5. Podpora rovnosti žen a mužů a ženských práv na celém světě

Cíle

Ochrana a podpora práva žen a dívek a rovnosti mužů a žen je jednou z priorit politiky vnějších vztahů EU; EU je pevně odhodlána hrát v této oblasti vedoucí úlohu. Jedná se o klíčové předpoklady spravedlivého udržitelného rozvoje podporujícího začleňování a zároveň o významné hodnoty a cíle samy o sobě. Zároveň jsou předpokladem míru a bezpečnosti po celém světě a napomáhají boji proti radikalizaci a extremismu, které ženy ponižují a narušují jejich práva a důstojnost. EU je i nadále plně odhodlána prosazovat, chránit a naplňovat všechna lidská práva a zcela a účinně plnit povinnosti a závazky v oblasti ženských práv na všech mezinárodních fórech, zejména Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen[48] v rámci Pekingské akční platformy OSN[49] a Akční program Mezinárodní konference o obyvatelstvu a rozvoji.

Práva žen a dívek, rovnost žen a mužů a posílení postavení žen a dívek jsou klíčovými prvky Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030, a to jednak jako samostatné cíle[50], jednak jako průřezová témata prolínající se dílčími cíli a ukazateli všech cílů v oblasti udržitelného rozvoje[51]. Měly by být zároveň brány jako klíčová hlediska při používání finančních a nefinančních prováděcích nástrojů a v rámci mechanismů přezkumu, monitorování a odpovědnosti Agendy pro udržitelný rozvoj 2030. Vzhledem k tomu, že agenda se vztahuje univerzálně na všechny země, včetně členských států EU, je nezbytné zajistit soulad mezi vnitřními a vnějšími politikami EU na všech úrovních. Otázka rovnosti žen a mužů a přijetí právních předpisů EU v oblasti rovnosti žen a mužů musí být i nadále jedním z hledisek posuzovaných v rámci přístupových jednání.

KLÍČOVÁ OPATŘENÍ K DOSAŽENÍ TĚCHTO CÍLŮ

Ve spolupráci s Evropskou službou pro vnější činnost (ESVČ) a členskými státy provést akční plán stanovený ve společném pracovním dokumentu Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen: změna životů dívek a žen prostřednictvím vnějších vztahů EU, 2016–2020[52] a v souladu s tímto novým rámcem aktivit EU v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích podniknout následující kroky:

- ve spolupráci s ESVČ a členskými státy podporovat rovnost žen a mužů a práva žen při provádění a monitorování Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a provádění Pekingské akční platformy (probíhá),
- ve spolupráci s ESVČ a členskými státy podporovat rovnost žen a mužů a chránit práva dívek a žen prostřednictvím akčního plánu EU pro lidská práva a demokracii, komplexního přístupu EU k implementaci rezolucí Rady bezpečnosti OSN (RB OSN) č. 1325 a 1820 týkajících se žen, míru a bezpečnosti a pokynů EU z roku 2008 týkajících se násilí páchaného na ženách a dívkách (probíhá),
- pokračovat ve financování a monitorování aktivit na podporu rovnosti žen a mužů v rámci rozvojové a sousedské spolupráce a v rámci humanitární pomoci, a to včetně systematického využívání ukazatele pohlaví OECD[53] v rozvojové spolupráci a ukazatele pohlaví a věku[54] ve všech humanitárních akcích financovaných EU za účelem vyhodnocení, zda byly identifikovány a řešeny potřeby a slabiny mužů a žen všech věkových kategorií, (probíhá) a
- pokračovat v podrobném monitorování souladu kandidátských zemí a potenciálních kandidátských zemí s kodaňskými kritérii pro členství v EU v oblasti lidských práv, včetně rovnosti žen a mužů, a podpoře těchto zemí v zajišťování souladu s těmito kritérii; pokračovat v úsilí o začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do všech relevantních programů financovaných prostřednictvím nástroje předvstupní pomoci (NPP) a evropského nástroje sousedství (probíhá).

48 http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
49 http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
50 Samostatný cíl č. 5.
51 https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld
52 SWD(2015) 182 final, ze dne 21. září 2015; schválený Radou dne 26. října 2015.
53 http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf
54 http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf

4. ZAČLEŇOVÁNÍ HLEDISKA ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ DO VŠECH AKTIVIT A POLITIK EU

Vedle klíčových opatření popsaných výše[55] bude rovnost žen a mužů i nadále podporována prostřednictvím **začleňování hlediska rovnosti žen** a **mužů** do všech aspektů aktivit EU (příprav, tvorby, provádění, monitorování a hodnocení politik, právních předpisů a výdajových programů)[56]. Znamená to provádět hodnocení dopadů, které aktivity EU mají na ženy i na muže, a přijmout odpovědnost za provedení případných nutných změn tak, aby ženám i mužům přinášely stejný užitek a aby nebyla zachována nerovnost.

Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů bude podpořeno začleněním posuzování hlediska rovnosti[57] do hodnocení dopadů a vyhodnocování v souladu se zásadami zlepšování právní úpravy.
Kromě toho bude meziútvarová skupina Komise pro rovnost žen a mužů (ve které jsou zastoupeny všechny útvary Komise a která se schází nejméně dvakrát ročně) pokračovat v monitorování a koordinaci procesu začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do politik, právních předpisů a výdajových programů včetně rozpočtů napříč všemi oblastmi politik EU; rovněž zváží možnost vydání **zprávy** o **začleňování hlediska rovnosti žen** a **mužů** v **rámci Komise** v roce 2017. Tato zpráva by měla doplnit klíčová opatření uvedená výše tím, že se zaměří na odvětvové aspekty, jako je otázka rovnosti žen a mužů v oblasti dopravy, energetiky, vzdělávání, zdravotnictví, daní, zemědělství, obchodu, regionální politiky, námořních záležitostí a životního prostředí.

55 Některé z nich zahrnují opatření pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do konkrétních oblastí politik (např. zaměstnanost, migrace, vnější vztahy).
56 Článek 8 SFEU: „Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy."
57 Viz zejména nástroj č. 16 ze sady nástrojů pro zlepšování právní úpravy: http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf

5. VYUŽITÍ FINANCOVÁNÍ ZE STRANY EU NA PODPORU ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

Jestliže je nezbytné přijmout klíčová opatření a začlenit hledisko rovnosti žen a mužů, je nezbytné také vyčlenit příslušné finanční prostředky na úrovni EU. Principy sestavování rozpočtů s ohledem na rovnost žen a mužů[58] nejsou při sestavování souhrnného rozpočtu EU[59] uplatňovány systematicky, nicméně programy financování pro období 2014–2020 nabízí prostředky určené na podporu rovnosti žen a mužů a začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v řadě klíčových oblastí politik; například:

- Evropské strukturální a investiční fondy (ESI fondy); klíčové finanční stimuly na podporu rovnosti žen a mužů poskytují zejména Evropský sociální fond a Evropský fond pro regionální rozvoj, např. pokud jde o **přístup k zaměstnání, kariérní postup, slaďování pracovního** a **soukromého života, stejné odměny za stejnou práci, začleňování migrantek do trhu práce** a **investice do infrastruktury pro poskytování péče** o **dítě**,
- program Práva, rovnost a občanství bude spolufinancovat národní projekty podporující **stejnou ekonomickou nezávislost, překonávající striktní dělení ženských** a **mužských rolí** a **stereotypy** a šířící **povědomí o rozdílech ve výši důchodů žen** a **mužů, jejich příčinách** a **důsledcích**. Bude rovněž investovat do **prevence** a **boje proti násilí na ženách**, a to prostřednictvím financování projektů na podporu obětí násilí, školení příslušných odborníků, šíření povědomí a prevence násilí spojeného se škodlivými praktikami,
- prostřednictvím podpory infrastruktury digitálních služeb pro bezpečnější internet, financované prostřednictvím Nástroje pro propojení Evropy, budou v členských státech financovány linky důvěry určené mladým obětem **kyberšikany** (kterými jsou dvakrát častěji dívky než chlapci),
- na problematiku rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek budou v příštích sedmi letech vyčleněny finanční prostředky z tematického programu EU globální veřejné statky a výzvy v rámci finančního nástroje pro rozvojovou spolupráci, který je vytvořen na podporu **vnější spolupráce EU**, a
- otázky rovnosti žen a mužů jsou začleněny do programu Erasmus+, programu financování EU určeného na vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport (2014–2020).

Budou využity mechanismy stanovené v právních předpisech a příslušné programové závazky na ověřování účelnosti a efektivity využívání finančních prostředků určených na problematiku rovnosti žen a mužů, v odůvodněných případech mimo jiné například hodnocení zpráv členských států o provádění.

V příloze 4 je uveden přehled finančních prostředků ve výši **6,17 miliardy EUR** vyčleněných na úrovni EU na realizaci záměrů a cílů tohoto strategického závazku.

V souladu s povinnostmi stanovenými ve Smlouvě bude hledisko rovnosti žen a mužů zohledněno i v rámci příprav programů financování ze strany EU pro období po roce 2020.

58 Tj. hodnocení rozpočtů na základě hlediska rovnosti žen a mužů, začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech úrovní rozpočtového procesu a restrukturalizace příjmů a výdajů za účelem podpory rovnosti žen a mužů.

59 Je třeba poznamenat, že specifické principy sestavování rozpočtů nejsou stanoveny ani pro jiné politiky, které mohou být začleňovány, například politiky v oblastech klimatu a biologické rozmanitosti.

6. SPOLUPRÁCE SE VŠEMI SUBJEKTY

I nadále bude pokračovat úzká spolupráce se všemi institucemi a zúčastněnými stranami aktivními v oblasti rovnosti žen a mužů (členské státy, Evropský parlament, Evropská služba pro vnější činnost, sociální partneři, organizace občanské společnosti, orgány pro rovné zacházení, mezinárodní organizace a agentury EU). Spolupráce bude mít řadu podob, od bilaterální a multilaterální výměny až ke strukturovanému dialogu.

Budou sledovány národní strategické dokumenty a vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů v členských státech a bude usnadněna výměna osvědčených postupů mezi členskými státy prostřednictvím programu vzájemného učení. Spolupráce s členskými státy bude pokračovat také prostřednictvím skupiny na vysoké úrovni pro uplatňování zásady rovnosti žen a mužů.

Poradní výbor pro rovné příležitosti žen a mužů složený ze zástupců členských států, sociálních partnerů a občanské společnosti bude i nadále poskytovat Komisi poradenství v otázkách politických a legislativních iniciativ. Evropský institut pro rovnost žen a mužů bude i nadále hrát důležitou úlohu při tvorbě a sdílení spolehlivých údajů a informací určených na podporu tvorby podložených politik, například prostřednictvím svého indexu rovnosti žen a mužů[60].

Na této spolupráci by se měly aktivně podílet Evropský parlament a Rada.

7. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

Provádění výše uvedených opatření bude i nadále pravidelně monitorováno. Budou podávány pravidelné každoroční zprávy o pokroku, včetně příkladů z praxe jednotlivých členských států, a to mimo jiné na základě cílů a ukazatelů uvedených v přílohách 1 a 2.

S ohledem na závěry výroční zprávy za rok 2017 by v roce 2018 mohl proběhnout dialog na nejvyšší úrovni, zahrnující Evropský parlament, předsednictví Rady a klíčové zúčastněné subjekty, jako jsou evropští sociální partneři a občanská společnost, za účelem průběžného vyhodnocení, identifikace výzev a projednání dalšího postupu.

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

Příloha 1:
Cíle, opatření, odpovědnost a ukazatele

1. Posílení účasti žen na trhu práce a srovnání míry ekonomické nezávislosti žen a mužů

Cíle

- **do roku 2020 dosáhnout 75% míry zaměstnanosti žen a mužů a vyrovnat rozdíly v míře zaměstnanosti žen vůči mužům,**
- **dosáhnout spravedlivějšího rozdělení času, který ženy a muži tráví péčí o děti a další osoby a o domácnost, a umožnit snazší vyvážení pečovatelských a pracovních povinností,**
- **dodržovat barcelonské cíle týkající se péče o dítě a zvážit návrhy členských států, jak tyto cíle učinit ambicióznějšími a jak je rozšířit i na péči o další závislé osoby,**
- **podporovat zapojení žen do podnikání a dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů v oblasti výzkumu,**
- **zajistit lepší integraci migrantek do trhu práce.**

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Pokračovat v opatřeních ke zvýšení účasti žen na trhu práce a slaďování rodinného a pracovního života, doplněných o nové iniciativy zaměřené na řešení problémů, se kterými se pracující rodiče a osoby, které poskytují péči, při slaďování rodinného a pracovního života potýkají: - modernizovat právní rámec EU: zajistit lepší vymáhání právních předpisů a, je-li to vhodné, přijmout právní úpravu dovolených a pružné pracovní doby, a to na základě konzultací se sociálními partnery, za účelem zajištění snazšího sladění pracovního a soukromého života rodičů a osob, které poskytují péči*, - nastavení širokého právního rámce na podporu zapojení rodičů do trhu práce a spravedlivějšího využití dovolených a pružné pracovní doby, včetně zvážení možnosti referenčního srovnávání, cíleného využívání finančních nástrojů EU na podporu členských států a zvyšování povědomí**, - pokračovat v monitorování a podpoře členských států při plnění barcelonských cílů v oblasti péče o dítě***, a to s ohledem na výsledky veřejné konzultace zaměřené na sladění rodinného a pracovního života; zvážit možnosti konzultací s členskými státy a zúčastněnými subjekty, které by se zaměřily na to, jak barcelonské cíle učinit ambicióznějšími a jejich zaměření komplexnějším, např. aby zahrnovaly i péči o jiné závislé osoby**, - podporovat členské státy v jejich úsilí o posílení účasti žen na trhu práce; důsledně monitorovat reformní opatření na národní úrovni v rámci evropského semestru v souladu s hlavními směry politiky zaměstnanosti; v případě potřeby vydávat doporučení pro jednotlivé členské státy***, - nadále podporovat společnosti v jejich úsilí o posílení účasti žen na trhu práce prostřednictvím pomoci s realizací platforem Evropské charty rozmanitosti****.	Komise: JUST/EMPL	* 2016–2019 ** 2016 *** každoročně **** probíhá
Provést hodnocení směrnice o sociálním zabezpečení a na základě výsledků tohoto hodnocení přijmout příslušná opatření; vypracovat zprávu o provádění směrnice o samostatné výdělečné činnosti a případně přijmout příslušná opatření.	Komise: JUST	2016
Začlenit hledisko rovnosti žen a mužů do provádění evropského programu pro migraci za účelem odstranění překážek zaměstnanosti a kariérního postupu migrujících žen; poskytnout členským státům podporu při využívání všech možností, které v této oblasti nabízí Evropský sociální fond (ESF).	Komise: HOME	2016–2019
Realizovat informační kampaň na podporu podnikání žen, včetně spuštění elektronické platformy pro ženy podnikatelky*, vytvořit Evropskou síť žen Business Angels* a síť center pro ženy podnikající na internetu**.	Komise: GROW/CNECT	* 2016 ** 2016–2017
Podporovat institucionální změny ve výzkumných organizacích, spočívající v odbourání překážek rovnosti žen a mužů a zapojení všech výzkumných organizací do provádění plánů na zajištění rovnosti žen a mužů.	Komise: RTD	2016–2017

UKAZATELE	REFERENČNÍ STAV: PRŮMĚR EU (ROK)
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (20–64 let)	11,5 p. b. (2014)
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (20–64) vyjádřený v ekvivalentech plných pracovních úvazků	18,1 p. b. (2014)
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v částečných pracovních úvazcích mezi rodiči	34,8 p. b. (2013)
Čas strávený neplacenou prací – poskytováním péče – za týden, podle pohlaví[61]	Muži: 8,9 % Ženy: 26,4 % (2010)
Nedobrovolná práce na částečný úvazek z důvodu péče o dítě nebo nezpůsobilou dospělou osobu, podle pohlaví[62]	Muži: 4,2 % Ženy: 27,2 % (2014)
Podíl dětí, jimž je poskytována formální péče, na celkovém počtu dětí v dané věkové skupině (0–3 roky a děti od 3 let do začátku povinné školní docházky)	0–3 roky: 27 % od 3 let do začátku povinné školní docházky: 82 % (2013)
Podíl aktivního obyvatelstva (50–64 let) poskytujícího péči osobám vyššího věku nebo zdravotně postiženým příbuzným alespoň několik dní týdně, podle pohlaví[63]	Muži: 10 % Ženy: 17 % (2011)
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů mezi státními příslušníky nečlenských zemí EU	19,5 % (2014)
Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů mezi osobami, které donedávna byly státními příslušníky nečlenských států EU	22,3 % (2014)
Podíl výzkumných organizací, které přijaly plány na zajištění rovnosti žen a mužů[64]	36 % (2014)

61 Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound).
62 Eurostat („hlavní důvod pro zaměstnání na částečný úvazek" – rozdělení podle pohlaví a věku (%)" [lfsa_epgar]).
63 Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound).
64 SHE figures, leták z roku 2015, který vychází z průzkumu realizovaného v rámci Evropského výzkumného prostoru v roce 2014 (PCountry, P17, P36) https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf

2. Snižování nerovnosti v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů a boj proti ženské chudobě

Cíle

- **pokračovat ve snižování přetrvávajících rozdílů v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů, a tedy v omezování nerovnosti v přístupu k finančním prostředkům po dobu celého života,**
- **podstatným způsobem omezit nerovnosti v jednotlivých odvětvích hospodářství a povoláních,**
- **zvýšit celkovou placenou pracovní dobu žen; účinně provádět právní předpisy v oblasti rovného odměňování,**
- **odstranit překážky, které brání ve vstupu na trh práce zranitelným skupinám, jako jsou migrantky a rodiče samoživitelé,**
- **řešit příčiny a následky rozdílů ve výši důchodů žen a mužů.**

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Dále zlepšit provádění a prosazování zásady rovného odměňování, a to prostřednictvím vyhodnocení směrnice 2006/54/ES[65] a zvážením, mimo jiné, následujících opatření: - posílení transparentnosti v oblasti odměňování, a to prostřednictvím zprávy o opatřeních, která členské státy přijaly za účelem provedení doporučení Komise[66], - důsledků nejnovější judikatury Soudního dvora Evropské unie, která se týká použití faktoru pohlaví jako pojistně-matematického faktoru ovlivňujícího výši zákonných důchodů a podmínky soukromoprávních pojistných smluv v oblasti zaměstnaneckého penzijního pojištění, a zhodnocení možnosti využití této judikatury za účelem zamezení praxe, podle které je ženám na základě jejich vyšší střední délky života vyplácen nižší důchod, - využití sankcí za účelem zvýšení odstrašujícího účinku zákazu diskriminace v odměňování a - účinnosti a efektivity fungování orgánů pro rovné zacházení, pokud jde o usnadňování přístupu obětí diskriminace ke spravedlnosti.	Komise: JUST	2016–2017
Pokračovat v poskytování podpory členským státům v jejich úsilí o zajištění rovného odměňování a řešení příčin rozdílů v odměňování, příjmech a důchodech žen a mužů; využívat evropský semestr (každoročně).	Komise: EMPL/JUST	každoročně
Pokračovat v realizaci celoevropských informačních kampaní u příležitosti Evropského dne rovného odměňování, s přesahem do členských států; posilovat povědomí o vazbě mezi odměnou, příjmy a nárokem na důchod ve stáří.	Komise: JUST/COMM	každoročně
Spolupracovat s orgány pro rovné zacházení a podporovat společnosti v jejich úsilí o zajištění rovného odměňování prostřednictvím pomoci s realizací platforem Evropské charty rozmanitosti.	Komise: JUST	probíhá

65 Směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).
66 C(2014) 1405 final.

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Zvážit přijetí dalších opatření za účelem posílení genderové vyváženosti v jednotlivých odvětvích hospodářství a povoláních; využít Velké koalice pro digitální pracovní místa k podpoře opatření za účelem posílení digitálních dovedností žen a dívek a podpoře zaměstnávání žen v odvětví informačních a komunikačních technologií* a aktivit cílených na zvyšování povědomí o možnostech volby v oblastech vzdělávání a odborné přípravy**.	Komise: CNECT/EAC/EMPL/RTD/JUST/MOVE	*2016–2017 **2018–2019
Podporovat rovnost žen a mužů na všech úrovních a ve všech typech vzdělávání, rovněž v souvislosti s genderově podmíněnou volbou studijních oborů a profesí, a to s vhodným využitím stávajících politických nástrojů spolupráce a nástrojů financování v souladu s prioritami stanovenými ve strategickém rámci „Vzdělávání a odborná příprava 2020“.	Komise: EAC/EMPL	2016–2019
Pokračovat v tvorbě komplexní sady opatření[67] k řešení všech příčin rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, ve spolupráci s členskými státy, a to včetně stanovení ukazatelů pro měření a monitorování rozdílu ve výši důchodů a přijetí opatření ke zmírňování faktorů specifických pro jedno pohlaví, např. pokud jde o poskytování péče.	Komise: EMPL/JUST	2016–2017

67 Na základě závěrů Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele z června 2015.

UKAZATELE	REFERENČNÍ STAV: PRŮMĚR EU (ROK)
Rozdíly v odměňování žen a mužů	16,5 % (2013)
Celkový rozdíl v příjmech žen a mužů	41,1 % (2012)
Segregace mužů a žen v hospodářských odvětvích a povoláních[68]	Odvětví: 18,9 % Povolání: 26,9 % (2014)
Rozdíly ve výši důchodů žen a mužů	40,2 % (2012)[69]
Rozdíly v nároku na důchod mezi ženami a muži	6,8% (2012)[70]
Podíl pracujících žen a mužů postižených chudobou	Muži: 9,3 % Ženy: 8,4 % (2014)
Podíl osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením ve stáří (65+)	Muži: 11,4 % Ženy: 15,6 % (2014)
Podíl domácností rodičů samoživitelů ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením	49,9 % (2013)

68 Včetně analýzy procentuálního zastoupení žen pracujících v jednotlivých odvětvích.
69 Údaj se týká důchodců ve věku 65–79 let, zdroj: Výbor pro sociální ochranu a Evropská komise (2015), Zpráva o přiměřenosti důchodů.
70 Údaj se týká osob ve věku 65–79 let, zdroj: Výbor pro sociální ochranu a Evropská komise (2015), Zpráva o přiměřenosti důchodů.

3. Podpora vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích

Cíle

- **pokračovat v úsilí o dosažení vyváženějšího zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích v hospodářství, zejména mezi nevýkonnými členy správních rad společností kotovaných na burzách (nejméně 40% podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví),**
- **zajistit vyváženější zastoupení žen a mužů mezi výkonnými řediteli největších kotovaných společností a v rámci kariérního rozvoje talentů,**
- **zlepšit sběr údajů a zajistit vyváženější zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích ve výzkumných organizacích,**
- **zajistit vyváženější účast žen a mužů na politických rozhodovacích procesech a na veřejném životě, včetně sportu,**
- **dosáhnout do konce roku 2019 cíle 40% zastoupení žen ve vrcholném a středním managementu Komise.**

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Pokračovat v podpoře přijetí návrhu směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních z roku 2012 do roku 2016[71], důkladně monitorovat její provedení a uplatňování; podporovat další cílené iniciativy v oblasti vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, včetně poskytování pokynů členským státům.	Komise: JUST	probíhá
Pokračovat ve sběru a šíření údajů týkajících se zastoupení žen a mužů na vrcholných vedoucích pozicích, a to v úzké spolupráci s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů.	Komise: JUST EIGE	probíhá
Zvážit opatření za účelem zajištění vyváženější účasti žen a mužů na politických rozhodovacích procesech a pokračovat v podpoře aktivit členských států a vnitrostátních orgánů na podporu vyvážené účasti žen a mužů na vedoucích pozicích ve veřejném sektoru.	Komise: JUST	2018
Poskytnout členským státům pokyny týkající se společného přístupu k naplňování kvantitativních cílů ve vztahu k vedoucím pozicím v oblasti výzkumu.	Komise: RTD	2016
Dosáhnout do konce funkčního období stávající Komise cíle 40% zastoupení žen v jejím vrcholném a středním managementu.	Komise: HR	probíhá

71 Viz pracovní program Komise na rok 2016.

UKAZATELE	REFERENČNÍ STAV: PRŮMĚR EU (ROK)
Podíl žen mezi členy nejvyšších rozhodovacích orgánů největších národních obchodních společností kotovaných na národních burzách	21,2 % (duben 2015)
Podíl žen mezi generálními a výkonnými řediteli největších národních společností kotovaných na národních burzách	Generální ředitelé: 7,1 % Výkonní ředitelé: 3,6 % (duben 2015)
Podíl žen mezi výkonnými a nevýkonnými členy dvou nejvyšších rozhodovacích orgánů největších národních obchodních společností kotovaných na národních burzách	Nevýkonní členové správních rad: 22,5 % Výkonní ředitelé: 13,7 % (duben 2015)
Podíl žen ve vedení vysokých škol[72]	15,5 % (2010)
Podíl žen v poslaneckých sněmovnách vnitrostátních/federálních parlamentů a v Evropském parlamentu	29 % (květen 2015) Evropský parlament: 37 %
Podíl žen ve vnitrostátních/federálních vládách a v Evropské komisi	27 % (květen 2015) Evropská komise: 32 %
Podíl žen ve vrcholném a středním managementu Komise[73]	28 % / 32 % (únor 2015)

72 SHE figures 2012.
73 Generální ředitelství pro lidské zdroje a bezpečnost.

4. Boj proti genderovému násilí a ochrana a podpora jeho obětí

Cíle

- **bojovat proti genderovému násilí; poskytovat ochranu a podporu jeho obětem,**
- **zlepšit dostupnost, kvalitu a spolehlivost údajů,**
- **šířit povědomí, podporovat změnu přístupu a posílit prevenci,**
- **zlepšit podporu poskytovanou obětem a přístup obětí ke spravedlnosti,**
- **vymýtit praktiky mrzačení ženských pohlavních orgánů.**

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Přistoupení EU k Úmluvě Rady Evropy o předcházení násilí páchanému na ženách a domácímu násilí a boji proti němu (Istanbulská úmluva), v míře odpovídající pravomocem EU a s přihlédnutím k právním důsledkům tohoto přistoupení; následné provedení ustanovení této úmluvy; pokračovat v podpoře členských států při ratifikaci této úmluvy.	Komise: JUST	2016
Pokračovat ve vymáhání směrnice o právech obětí a zákonů upravujících evropský ochranný příkaz, zejména s cílem zajistit přístup osob vystavených genderovému násilí k ochraně a podpoře.	Komise: JUST	probíhá
Pokračovat ve zlepšování dostupnosti, kvality a spolehlivosti údajů týkajících se genderového násilí, a to prostřednictvím spolupráce s Eurostatem, Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE) a Agenturou pro základní práva (FRA); rovněž pokračovat ve sběru porovnatelných údajů o genderovém násilí v oblasti sportu prostřednictvím zvláštní studie*.	Komise: JUST/Eurostat EIGE FRA * EAC	Probíhá *2016
Pokračovat v realizaci cílených opatření zaměřených na ukončení všech forem genderově podmíněného násilí a na zvyšování povědomí.	Komise: JUST	2017
Pokračovat v podpoře změny postojů a chování prostřednictvím informačních kampaní, včetně vhodných aktivit u příležitosti Mezinárodního dne nulové tolerance mrzačení ženských pohlavních orgánů (6. února) a Mezinárodního dne proti násilí na ženách (25. listopadu).	Komise: JUST	každoročně

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Pokračovat v provádění opatření stanovených ve sdělení *Konec praktiky mrzačení ženských pohlavních orgánů*; využívat vhodné nástroje k vymýcení těchto praktik a na základě těchto zkušeností se vypořádat i s ostatními škodlivými praktikami; rovněž pro účely příslušných odborníků vytvořit internetovou znalostní platformu o problematice mrzačení ženských pohlavních orgánů.	Komise: JUST	2016–2017
Přijmout nezbytná opatření v návaznosti na zprávu o dodržování ze strany členských států* směrnice o boji proti obchodování s lidmi; zajistit, že při řešení problému obchodování s lidmi je brán v úvahu genderový rozměr tohoto problému**.	Komise: HOME/JUST	*2016 **probíhá

UKAZATELE	REFERENČNÍ STAV: PRŮMĚR EU (ROK)
Podíl žen, které byly vystaveny fyzickému nebo sexuálnímu násilí	33 % (březen 2014)
Podíl žen, které byly vystaveny fyzickému nebo sexuálnímu násilí ze strany svého partnera	22 % (březen 2014)
Podíl žen, které byly vystaveny psychickému násilí ze strany svého partnera	43 % (březen 2014)
Podíl žen, které byly vystaveny sexuálnímu obtěžování	55 % (březen 2014)

5. Podpora rovnosti žen a mužů a ženských práv po celém světě

Cíle

- **prosazovat, chránit a naplňovat všechna lidská práva; zcela a účinně naplňovat povinnosti a závazky v oblasti ženských práv na všech mezinárodních fórech, zejména Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, Pekingskou akční platformu a Akční program Mezinárodní konference o obyvatelstvu a rozvoji,**
- **zajistit, aby práva žen a dívek, problematika rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek byly klíčovými prvky finančních i nefinančních nástrojů provádění a součástí mechanismů přezkumu, monitorování a odpovědnosti Agendy pro udržitelný rozvoj 2030,**
- **zajistit, aby otázka rovnosti žen a mužů a přijetí právních předpisů EU v oblasti rovnosti žen a mužů byly posuzovány při přístupových jednáních.**

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Ve spolupráci s Evropskou službou pro vnější činnost a členskými státy provést akční plán stanovený ve společném pracovním dokumentu *Rovnost žen* a *mužů* a *posílení postavení žen: změna životů dívek a žen prostřednictvím vnějších vztahů EU, 2016–2020*[74]; v souladu s tímto novým rámcem podniknout následující kroky:	Komise: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI ESVČ	2016–2019
- ve spolupráci s ESVČ a členskými státy podporovat rovnost žen a mužů a práva žen při provádění a monitorování Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a provádění Pekingské platformy,	Komise: DEVCO ESVČ	probíhá
- ve spolupráci s ESVČ a členskými státy podporovat rovnost žen a mužů a chránit práva dívek a žen prostřednictvím akčního plánu EU pro lidská práva a demokracii, komplexního přístupu EU k implementaci rezolucí RB OSN č. 1325 a 1820 a pokynů EU z roku 2008 týkajících se násilí páchaného na ženách a dívkách,	Komise: DEVCO/ECHO ESVČ	probíhá
- pokračovat ve financování a monitorování aktivit na podporu rovnosti žen a mužů v rámci rozvojové a sousedské spolupráce a v rámci humanitární pomoci, a to včetně systematického využívání ukazatele pohlaví OECD v rozvojové spolupráci a ukazatele pohlaví a věku ve všech humanitárních akcích financovaných ze strany EU za účelem vyhodnocení, zda byly identifikovány a řešeny potřeby a slabiny mužů a žen všech věkových kategorií,	Komise: DEVCO/ECHO	probíhá

74 SWD(2015) 182 final, ze dne 21. září 2015; schválený Radou dne 26. října 2015.

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
- pokračovat v podrobném monitorování souladu kandidátských zemí a potenciálních kandidátských zemí s kodaňskými kritérii pro členství v EU v oblasti rovnosti žen a mužů a podpoře těchto zemí v zajišťování souladu; pokračovat v úsilí o začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do všech relevantních programů financovaných prostřednictvím nástroje předvstupní pomoci (NPP) a evropského nástroje sousedství.	Komise: NEAR	probíhá

Ukazatele (viz cíl č. 5 Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030)
Ukončit všechny formy diskriminace všech žen a dívek po celém světě
Ukončit všechny formy násilí na ženách a dívkách ve veřejné a soukromé sféře, včetně obchodu s nimi, sexuálního vykořisťování a jiných forem vykořisťování
Ukončit všechny škodlivé praktiky, jako je uzavírání dětských sňatků, předčasné či nucené uzavírání sňatků a mrzačení ženských pohlavních orgánů
Uznat a ocenit neplacenou péči a domácí práce prostřednictvím poskytování veřejných služeb, infrastruktury a politik v oblasti sociální ochrany a podpory sdílené odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny, v závislosti na specificích dané země
Zajistit úplné a efektivní zapojení žen do vedoucích pozic a rovné příležitosti pro ženy ve vedení na všech úrovních v politickém, hospodářském a veřejném životě
Zajistit všeobecný přístup k právům na sexuální a reprodukční zdraví, jak bylo dohodnuto v souladu s Akčním programem Mezinárodní konference o populaci a rozvoji, Pekingskou akční platformou a výstupy revizních konferencí
- Zavést reformy, které ženám zajistí stejná práva ve vztahu k hospodářským zdrojům, stejně jako přístup k vlastnictví a dispozici s pozemky a k dalšímu majetku, finančním službám, dědictví a přírodnímu bohatství, a to v souladu s národní právní úpravou - Posílit využití základních technologií k podpoře posilování postavení žen, zejména informačních a komunikačních technologií - Přijmout a posílit vhodné politiky a vynutitelnou právní úpravu na podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek na všech úrovních

6. Začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, financování rovnosti žen a mužů a spolupráce se všemi subjekty

Cíle

- **pokračovat v začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech aspektů činností EU (účinné začleňování hlediska rovnosti žen a mužů),**
- **nadále zajišťovat účinné a hospodárné financování rovnosti žen a mužů ze strany EU,**
- **úzce spolupracovat se všemi zúčastněnými stranami v oblasti rovnosti žen a mužů.**

OPATŘENÍ	ODPOVĚDNOST	NAČASOVÁNÍ
Pokračovat v poskytování pokynů a zajistit úzkou spolupráci mezi útvary Komise zaměřenými na problematiku rovnosti žen a mužů prostřednictvím meziútvarové skupiny Komise pro rovnost žen a mužů.	Komise: JUST / všechna GŘ	probíhá
Zvážit vydání zprávy o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci Komise.	Komise: JUST / všechna GŘ	2017
Nadále financovat rovnost žen a mužů prostřednictvím příslušných programů EU.	Komise: financující GŘ	2017–2019
Brát v úvahu hledisko rovnosti žen a mužů při přípravách programů financování z EU pro období po roce 2020.	Komise: financující GŘ	2017–2019
Sledovat vnitrostátní strategické dokumenty a vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů.	Komise: JUST	2017
Nadále podporovat výměnu osvědčených postupů mezi členskými státy prostřednictvím programu vzájemného učení.	Komise: JUST	třikrát do roka
Pravidelně organizovat setkání skupiny na vysoké úrovni pro uplatňování zásady rovnosti žen a mužů a Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů.	Komise: JUST	dvakrát do roka
Nadále vydávat zprávu o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů v EU.	Komise: JUST	každoročně
Připravit interní zprávu o provádění opatření.	Komise: JUST / všechna GŘ	každoročně

UKAZATELE
Vydání zprávy o začleňování hlediska rovnosti žen a mužů
Regulace příslušných budoucích programů financování
Vypracování analýzy vnitrostátních strategických dokumentů
Počet případů výměny osvědčených postupů
Počet zorganizovaných setkání
Vydání zpráv o pokroku
Příprava zpráv o provádění

Příloha 2:
Vybrané cíle

1. Cíle na úrovni EU

Strategický závazek v oblasti žen a mužů na období 2016–2019 přispěje k naplnění následujících stávajících cílů:

CÍLE	ZDROJ
0% rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů (20–64 let)	Strategie Evropa 2020: požadavek 75% míry zaměstnanosti žen i mužů
Zajištění péče o 33 % dětí ve věku do 3 let a o 90 % dětí ve věku mezi 3 roky a věkem povinné školní docházky	Cíle stanovené Evropskou radou v Barceloně v roce 2002 a potvrzené Evropským paktem pro rovnost žen a mužů 2011–2020[75]
40% zastoupení nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi nevýkonnými členy správních rad společností kotovaných na burzách (s výjimkou MSP)	Návrh směrnice o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách z listopadu 2012

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

2. Cíle přijaté na mezinárodní úrovni

Členské státy OSN ve dnech 25.–27. září 2015 přijaly ambiciózní agendu pro období po roce 2015[76], jejímž cílem je do roku 2030 vymýtit chudobu a podpořit sdílenou hospodářskou prosperitu, sociální rozvoj a ochranu životního prostředí ve všech zemích. Tato agenda je založena na 17 cílech, včetně samostatného cíle v oblasti rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek, obsahujícího specifické dílčí cíle a ukazatele, a dílčích cílech zaměřených na problematiku rovnosti žen a mužů v jiných oblastech.

Vzhledem k tomu, že tato agenda byla vyjednána všemi členy OSN, včetně EU a jejích členských států, a že v následujících 15 letech bude platit pro všechny, přispěje tento strategický závazek k dosažení cílů zaměřených na oblast rovnosti žen a mužů, zejména následujících dílčích cílů stanovených v rámci cíle č. 5:

5.1. ukončit všechny formy diskriminace všech žen a dívek na celém světě;

5.2. ukončit všechny formy násilí na ženách a dívkách ve veřejné a soukromé sféře, včetně obchodu s nimi, sexuálního vykořisťování a jiných forem vykořisťování;

5.3. ukončit všechny škodlivé praktiky, jako jsou dětské sňatky, předčasné či nucené uzavírání sňatků a mrzačení ženských pohlavních orgánů;

5.4. uznat a ocenit neplacenou péči a domácí práce prostřednictvím poskytování veřejných služeb, infrastruktury a politik v oblasti sociální ochrany a podpory sdílení odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny, v závislosti na specificích dané země;

5.5. zajistit úplné a efektivní zapojení žen do vedoucích pozic a rovné příležitosti pro ženy ve vedení na všech úrovních v politickém, hospodářském a veřejném životě;

5.6. zajistit všeobecný přístup k právům na sexuální a reprodukční zdraví, jak bylo dohodnuto v souladu s Akčním programem Mezinárodní konference o populaci a rozvoji, Pekingskou akční platformou a výstupy revizních konferencí;

5.a. zavést reformy, které ženám zajistí stejná práva ve vztahu k hospodářským zdrojům, stejně jako přístup k vlastnictví a dispozici s pozemky a k dalšímu majetku, finančním službám, dědictví a přírodnímu bohatství, a to v souladu s národní právní úpravou;

5.b. posílit využití základních technologií k podpoře posilování postavení žen, zejména informačních a komunikačních technologií;

5.c. přijmout a posílit vhodné politiky a vynutitelnou právní úpravu na podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek na všech úrovních.

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

Příloha 3:
Začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do všech praktik a politik Evropské komise v oblasti lidských zdrojů

I v Komisi se v rámci konceptu rozmanitosti uznává široká škála dovedností, odborných způsobilostí, kompetencí, osobnostních rysů a znalostí zaměstnanců. Pro tento orgán proto bude strategickým krokem řízení rozmanitosti, které se těší silné politické podpoře. Zvláštní důraz bude v této souvislosti kladen na odpovědnost vrcholného managementu v dosahování výsledků na této úrovni.

V úvahu se vezmou tři prioritní oblasti:

- inkluzivní pracovní prostředí zaměřené na výsledek, vstřícné ke všem zaměstnancům,
- 40% zastoupení žen ve vrcholném a středním managementu Komise do konce jejího funkčního období a
- dosažení vynikajících výsledků v získávání a udržení zaměstnanců se zdravotním postižením.

Pracovní prostředí Komise musí být zaměřeno na výsledek, aby si zaměstnanci mohli svou práci sami volně organizovat a zvládli sladit pracovní život se svými ostatními činnostmi (sladění pracovního a soukromého života). Za účelem zahájení přechodu k opravdu inkluzivnímu pracovnímu prostředí a setrvání v něm by mohlo být realizováno několik komunikačních iniciativ a vytvořen rámec pro vzdělávání a rozvoj.

Příloha 4:
Využití programů financování EU na období 2014–2020 k dosažení vytyčených výsledků a cílů tohoto strategického závazku

Řada programů financování EU pro období 2014–2020 zahrnuje podporu rovnosti žen a mužů a začleňování hlediska rovnosti žen a mužů; patří mezi ně:

- evropské strukturální a investiční fondy,
- Azylový, migrační a integrační fond,
- program Práva, rovnost a občanství,
- Horizont 2020 – rámcový program pro výzkum a inovace,
- Erasmus + (program EU pro vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport),
- Nástroj pro propojení Evropy (program EU na spolufinancování projektů transevropských sítí),
- nástroj pro rozvojovou spolupráci,
- evropský nástroj sousedství,
- evropský nástroj pro demokracii a lidská práva a
- program pro zaměstnanost a sociální inovace.

Programům, které zahrnují cíle v oblasti rovnosti žen a mužů a pro které byly stanoveny ukazatele rovnosti žen a mužů umožňující stanovit částku, která jim má být přidělena, může být poskytnuto **orientační financování** určené na rovnost žen a mužů.

Evropské strukturální a investiční fondy (ESI fondy)

ESI fondy 2014–2020, zejména Evropský sociální fond (ESF) a Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), nabízejí klíčový finanční stimul na podporu rovnosti žen a mužů. Na základě operačních programů, na kterých se členské státy s Komisí dohodly, se odhaduje, že na opatření na podporu rovnosti žen a mužů bude v období 2014–2020 vynaloženo asi **5,85 miliardy EUR**.

Na podporu rovnosti žen a mužů je z ESF pro období 2014–2020 vyčleněno zhruba **4,6 miliardy EUR**, z čehož 1,6 miliardy EUR je určeno na investiční prioritu „rovnost žen a mužů ve všech oblastech, včetně přístupu k zaměstnání, kariérnímu postupu, sladění pracovního a soukromého života a prosazování stejné odměny za stejnou práci“, kterou zvolilo 12 členských států[77].

Z Evropského fondu pro regionální rozvoj je asi **1,25 miliardy EUR** určeno na investice do infrastruktury pro péči o děti.

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

Program Práva, rovnost a občanství

Na program Práva, rovnost a občanství, v jehož rámci bylo stanoveno devět specifických cílů, včetně jednoho v oblasti rovnosti žen a mužů a dalšího v oblasti prevence a boje proti násilí páchanému na ženách, dětech a mladých lidech a ochrany obětí a ohrožených skupin, bylo vyčleněno asi **440 milionů EUR**.

Na tyto dva cíle v současné době připadá asi **35 % financí vyčleněných na program Práva, rovnost** a **občanství**.

Nástroj pro rozvojovou spolupráci

Kromě dalších cílených opatření bude na zlepšování života dívek a žen prostřednictvím **specifického tematického programu globální veřejné statky** a **výzvy 2014–2020** vyčleněno **100 milionů EUR**. Z této částky je 70 milionů EUR určeno na rozpočtovou položku „gender, posílení postavení žen a práva dívek“ a 30 milionů EUR na položku „blahobyt dětí“, která zahrnuje 18 milionů EUR na potírání škodlivých praktik, jako je mrzačení ženských pohlavních orgánů a dětské sňatky.

Kromě toho bude problematika rovnosti žen a mužů začleňována i do bilaterálních a regionálních zeměpisných programů. Jako příklad lze uvést program pro Asii a Latinskou Ameriku v rámci nástroje pro rozvojovou spolupráci, z něhož bude na specifická opatření zaměřená na problematiku rovnosti žen a mužů vyčleněno 16 až 18 milionů EUR nebo 2 miliony EUR vyčleněné na nástroj pro zajištění rovnosti žen a mužů v Albánii.

Program Horizont 2020

V rámci programu Horizont 2020 je rovnost žen a mužů podporována ve třech oblastech:

- vyvážené zastoupení žen a mužů v poradních skupinách (cíl 50 %) a hodnotících komisích (40 %) – údaje budou zveřejněny v rámci monitorovacích zpráv programu Horizont 2020,
- podpora příjemců grantů k tomu, aby se v rámci výzkumných týmů zapojených do projektů pokoušeli o dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů a zajištění rovných příležitostí, a
- promítnutí genderového hlediska do obsahu výzkumu (tedy zohlednění biologických charakteristik žen a mužů a sociálních a kulturních faktorů).

Kromě toho bude **na projekty zaměřené na šíření povědomí a zavedení hlediska rovnosti žen** a **mužů do výzkumu** a **výzkumných organizací** vyčleněno asi **43 milionů EUR** v rámci pracovního programu „věda se společností a pro společnost“ pro období 2014–2017.

Příloha 5:
Vnitrostátní strategie v oblasti rovnosti žen a mužů / akční plány (září 2015)

Jako pozitivní vývoj lze hodnotit fakt, že rostoucí počet členských států přijal vnitrostátní strategie nebo akční plány pro řešení problematiky rovnosti žen a mužů prostřednictvím uceleného a koordinovaného rámce. Kromě toho řada členských států přijala tematické akční plány na řešení konkrétních problémů, jako je například genderové násilí. Skutečný stav provádění politik v oblasti rovnosti žen a mužů se mezi jednotlivými členskými státy a oblastmi politik liší, a to s ohledem na rozdíly v socioekonomických, kulturních a institucionálních podmínkách. Příprava a provádění vnitrostátních strategií a akčních plánů byly ovlivněny minulými evropskými rámci pro rovnost žen a mužů, které členské státy vnímají jako významnou hnací sílu pro národní vývoj[78].

	PŘIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Belgie	4. vnitrostátní akční plán pro boj proti násilí mezi partnery a jiným formám násilí v rodinách (2010–2014)[79]	SV
	Vnitrostátní akční plán pro boj proti genderově podmíněnému násilí (2015–2019)	
	Federální akční plán pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů (2015–2019)	SV
	2. vnitrostátní akční plán pro „ženy, mír a bezpečnost“ (2013–2016) provádějící rezoluci RB OSN č. 1325	SV
	3. vnitrostátní akční plán pro boj proti obchodování s lidmi a převaděčství (2015–2019)	SV
Bulharsko	Vnitrostátní strategie na podporu rovnosti žen a mužů (2009–2015)	SV
	Výroční vnitrostátní akční plán na podporu rovnosti žen a mužů (2009–2015)	SV
Česká republika	Vnitrostátní plán pro rovnost žen a mužů – priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (každoročně od roku 1998)	SV
	Strategie pro rovné příležitosti žen a mužů (2014–2020)	SV
	Akční plán pro vyvážené zastoupení žen v politice a na vedoucích pozicích (2015)	SV
	2. národní akční plán prevence domácího násilí (2015–2018)	SV

78 Nejnovější vývoj a aktuální priority v oblasti rovnosti žen a mužů, Evropská síť expertů v oblasti rovnosti žen a mužů, 2014.
79 Tento vnitrostátní akční plán byl původně zaměřen na boj proti domácímu násilí, ale v současné době pokrývá i problematiku mrzačení ženských pohlavních orgánů, nuceného uzavírání sňatků a násilí páchaného ve jménu cti.

	PŘIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Dánsko	Výroční vnitrostátní akční plán pro rovnost žen a mužů	SP[80]
	Vnitrostátní akční plán pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů (2007–2011; od 2012 dále)	SV
	Strategie pro děti a rodiny (2012–2020)	SV
	Akční plán boje proti domácímu násilí (2014)	SV
	Akční plán pro boj proti obchodování s lidmi (2015–2018)	SV
	Vnitrostátní akční plán proti násilí páchanému ve jménu cti (od roku 2012 dále)	SV
Estonsko	Akční plán na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů (2012–2016)	SV
	Rozvojový plán pro děti a rodiny (2012–2020)	SV
	Rozvojová strategie pro prevenci násilí (2015–2020)[81]	SV
	Rozvojový plán pro blahobyt (2016–2023)[82]	N
Finsko	Vládní akční plán pro rovnost žen a mužů (2011–2015)	SV
	Vnitrostátní akční plán pro omezení násilí na ženách (2011–2015)	SV
Francie	Akční plán pro rovnost žen a mužů; zákon o rovnosti žen a mužů (od roku 2012)	SP
	Tříletý akční plán pro boj proti násilí páchanému na ženách (2008–2010; 2011–2013; 2014–2016)	SV[83]
Chorvatsko	Vnitrostátní politika rovnosti žen a mužů (2011–2015)	SV/SP
	Strategie pro rozvoj podnikání žen (2014–2020) a akční plán pro její provedení	SV
	Vnitrostátní plán pro boj proti diskriminaci (2015–2020)	N[84]
	Vnitrostátní strategie ochrany proti násilí v rodině (2011–2016)	SV
	Vnitrostátní akční plán pro provedení rezoluce RB OSN č. 1325 týkající se problematiky žen, míru a bezpečnosti (2011–2014)	SV
	Vnitrostátní program ochrany a podpory lidských práv (2013–2016)	SV
	Vnitrostátní plán pro potlačení obchodování s lidmi (2012–2015)	SV

80 Akční plán je každý rok představen a projednán v Parlamentu.
81 Zaměřený na potírání domácího násilí, násilí na dětech, genderového násilí a obchodování s lidmi.
82 Bude zahrnovat problematiku práce, zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, sociálního začleňování, rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí.
83 Vláda tyto plány přijala ve formě pokynů, bez rámcového zákona.
84 Pracovní skupiny, které tento plán vypracovávají, začaly identifikovat problémy a stanovovat cíle v oblasti práce a zaměstnanosti.

	PŘIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Irsko	Vnitrostátní strategie pro ženy (2007–2016)	SV
	2. vnitrostátní akční plán pro ženy, mír a bezpečnost (2015)	SV
	Vnitrostátní strategie proti domácímu, sexuálnímu a genderovému násilí (2010–2014)[85]	SV
	Vnitrostátní akční plán pro prevenci a boj proti obchodování s lidmi (2009)[86]	SV
Itálie	Vnitrostátní program reforem obsahující pravidla pro potírání genderově podmíněného násilí a zneužívání v rodinách (2014)	SV
	Mimořádný akční plán proti sexuálnímu násilí a pronásledování (od roku 2010)	SV
Kypr	Vnitrostátní akční plán prevence domácího násilí a boje proti němu (2010–2013)	SV[87]
	Akční plán pro rovnost žen a mužů (2014–2017)	SV
	Vnitrostátní akční plán pro rovnost žen a mužů ve vzdělávání (2014–2017)	SV
	Vnitrostátní akční plán pro boj proti obchodování s lidmi (2013–2015)	SV
Lotyšsko	Plán pro zajištění rovnosti žen a mužů (2012–2014)	SV
	Pokyny státní rodinné politiky (2011–2017), které pokrývají i problematiku domácího násilí	SV
	Pokyny pro oblast rovných příležitostí a práv žen a mužů (2016–2020)	N
Litva	Vnitrostátní program pro oblast rovných příležitostí žen a mužů (2010–2014)	SV/SP
	Zpráva o provádění vnitrostátního programu pro oblast rovných příležitostí žen a mužů (2010–2014) z roku 2015	SV
	Vnitrostátní program pro oblast rovných příležitostí žen a mužů (2015–2021)	SV/SP
	Vnitrostátní akční plán pro provedení vnitrostátního programu (2015–2017)	SV

85 Očekává se, že vláda v nejbližší době přijme 2. vnitrostátní strategii.
86 Přípravy navazujícího vnitrostátního akčního plánu jsou v pokročilé fázi.
87 Poradní výbor v současné době připravuje 2. akční plán, pro období 2016–2018, který bude zahrnovat opatření, která nebyla zahrnuta v prvním plánu, jako například vytvoření jednotné centrální databáze.

	PŘIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Lucembursko	Vnitrostátní akční plán pro rovnost žen a mužů (2009–2014, aktualizován pro období 2015–2018)	SV
	Strategie pro vyváženější zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích (2014)	SV
	Vládní program smíření (2014–2019)	SV
	Vládní strategie pro dosažení vyváženějšího zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích v hospodářství a politice (2014)	SV
	Vnitrostátní akční plán pro sexuální a citové vzdělávání (2012)	SV
Maďarsko	Usnesení vlády č. 1004/2010 (I. 21.); vnitrostátní strategie na podporu rovnosti žen a mužů – pokyny a cíle 2010–2021	SV
	Strategie pro boj proti obchodování s lidmi (2013–2016)	SP
Malta	Vnitrostátní akční plán proti násilí na ženách (2013–2015)[88]	SV
	Politika vlády v oblasti praktického začleňování hlediska rovnosti žen a mužů (2012)[89]	SP
Německo	Akční program pro vyhlídky na návrat na trh práce (od roku 2008)	SV
	První zpráva o rovnosti žen a mužů (referenční rámec pro politiku federální vlády v oblasti rovnosti žen a mužů) (2011)	SV
	2. vládní akční plán pro boj proti násilí páchanému na ženách (od roku 2007)	SV
Nizozemsko	Hlavní politika v oblasti emancipace (2013–2016)	SV
	Zvláštní plán pro zastoupení žen na vrcholných pozicích ve státní správě (2013)	SV
Polsko	Vnitrostátní akční plán pro rovné zacházení (2013–2016)	SP[90]
	Vnitrostátní program potírání násilí v rodině (2006–2013, aktualizován pro období 2014–2020)	SV
	Strategie pro rozvoj lidského kapitálu (2020)	SV

88 Plán byl ohlášen v roce 2012.
89 Tato politika zdůrazňuje, že orgány státní správy a organizace ve veřejném sektoru jsou odpovědné za provádění politik v oblasti rovnosti žen a mužů a začleňování hlediska rovnosti žen a mužů.
90 Vytvoření národního akčního plánu ukládá antidiskriminační zákon.

	PŘIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Portugalsko	5. vnitrostátní plán pro rovnost žen a mužů, občanství a nediskriminaci (2014–2017)	SV
	5. vnitrostátní plán pro prevenci a boj proti domácímu a genderovému násilí (2014–2017)	SV
	3. vnitrostátní plán proti obchodování s lidmi (2014–2017)	SV
	3. akční program pro prevenci a eliminaci praktik mrzačení ženských pohlavních orgánů (2014–2017)	SV
Rakousko	Vnitrostátní akční plán pro rovnost žen a mužů na trhu práce	SV[91]
	Vnitrostátní akční plán pro boj proti násilí na ženách (2014)	SV
	4. vnitrostátní akční plán pro boj proti obchodování s lidmi (2015–2017)	SV
	Revidovaný vnitrostátní akční plán pro provedení rezoluce RB OSN č. 1325 (revidovaný národní akční plán z roku 2012)	SV
	Vnitrostátní akční plán pro zdraví žen	N
Rumunsko	Vnitrostátní strategie pro oblast rovných příležitostí žen a mužů (2010–2012, aktualizována pro období 2014–2017)	SV
	Vnitrostátní plán pro prevenci a boj proti domácímu násilí (2013–2017) a operační plán	SV
Řecko	Vnitrostátní program pro skutečnou rovnost žen a mužů (2010–2013, prodloužen do roku 2015)[92]	SV
	Vnitrostátní plán sociálního začlenění (2014), který rovněž podporuje rovnost žen a mužů a boj proti diskriminaci	SV
Slovensko	Vnitrostátní akční plán pro prevenci a eliminaci násilí na ženách (2014–2019)	SV
	Vnitrostátní strategie pro rovnost žen a mužů (2014–2019)	SV
	Vnitrostátní akční plán pro rovnost žen a mužů (2014–2019)	SV

91 Tento vnitrostátní akční plán původně zahrnoval období 2010–2013; v rámci vládního programu bylo schváleno jeho prodloužení i na období 2013–2018.
92 Pracovní skupina pro aktualizaci programu byla ustavena v červenci 2015.

	PŘIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Slovinsko	Usnesení o vnitrostátním programu prevence domácího násilí (2009–2014)	SV
	Návrh usnesení o vnitrostátním programu pro oblast rovných příležitostí pro ženy a muže (2015)	N[93]
Spojené království	Zákon o rovnosti z roku 2010 (povinnost zajištění rovnosti v rámci veřejného sektoru byla začleněna v roce 2011)	SP
	Strategie pro rovnost: vytváření spravedlivější Británie (2006–2016)	SP
	Výzva k ukončení násilí páchaného na ženách a dívkách (akční plány jsou každoročně přehodnocovány, naposledy v březnu 2014)	SP
	Akční plán pro řešení problému násilí páchaného na ženách a dívkách (od roku 2011)	SV
	Program prevence praktik mrzačení ženských pohlavních orgánů (2014)	SV
Španělsko	Strategický plán pro rovné příležitosti (2014–2016)	SV
	Zvláštní plán pro rovnost žen a mužů na trhu práce a proti diskriminaci v oblasti mezd (2015–2017)	N
	2. akční plán pro rovnost žen a mužů v oblasti informační společnosti (2014–2017)	SV
	Vnitrostátní strategie pro vymýcení násilí na ženách (2013–2016)	SV
	Plán na podporu žen ve venkovských oblastech (2015–2018)	SV
	Komplexní plán na podporu rodiny (2015–2017)	SV
	Komplexní plán boje proti obchodu se ženami a dívkami za účelem sexuálního vykořisťování (2015–2018)	SV
	Národní protokol proti praktikám mrzačení ženských pohlavních orgánů (2015)	SV

93 Návrh usnesení byl projednán Radou odborníků pro oblast rovnosti žen a mužů v únoru 2015 a od 2. dubna 2015 je podroben veřejné diskusi.

	PŘIJATÉ DOKUMENTY	STAV*
Švédsko	Sdělení vlády č. 2011/12:3 o cílech v oblasti rovnosti žen a mužů (2011–2014)	SV
	Sdělení vlády č. 2008/09:198 o strategii pro rovnost žen a mužů na trhu práce a v odvětvích hospodářství (2009)	SV
	Sdělení vlády č. 2007/08:39 o akčním plánu boje proti násilí páchaném muži na ženách, násilí a útlaku páchaného ve jménu cti a násilí ve vztazích osob stejného pohlaví (2008, aktualizováno pro období 2011–2014)	SV
	Akční plán prevence a bránění nuceným sňatkům mladých osob (2010)	SV
	Strategie pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů v rámci vládních institucí (2012–2015)	SV

Zdroje: Vnitrostátní odborníci zastoupení v Evropské síti odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů (ENEGE) (informace týkající se jednotlivých zemí, únor 2015), Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE), Evropská komise, Evropský parlament.

* SP: schváleno parlamentem, SV: schváleno vládnou, N: návrh.

Příloha 6:
Hlavní oblasti politik, které jsou v rámci strategií pro rovnost žen a mužů / akčních plánů členských států řešeny (září 2015)

Vnitrostátní strategie v oblasti rovnosti žen a mužů se původně zaměřovaly na problematiku trhu práce a vedly k přijímání právních a správních předpisů v oblasti rovného zacházení se ženami a muži, pokud jde o jejich zaměstnávání. V pozdějších letech vedly socioekonomické změny k tomu, že se zaměřily i na další příslušné oblasti, a to jak ve vztahu k trhu práce (rozdíly v odměňování, pracovní doba, slaďování soukromého a pracovního života), tak k ostatním oblastem, jako je násilí na ženách, zdraví a zastoupení na vedoucích pozicích v hospodářství a politice[94]. Tyto oblasti jsou ve strategiích a akčních plánech pokryty v tomto rozsahu:

	Sociální začleňování a chudoba	Vzdělávání a odborná příprava	Přístup ke zdravotnictví	Genderové násilí	Hospodářství a trh práce	Genderové stereotypy	Slaďování pracovního a rodinného života	Vedoucí pozice
Belgie	x			x	x			x
Bulharsko	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
Estonsko		x		x	x	x	x	
Finsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Francie	x	x	x	x	x	x	x	x
Chorvatsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Irsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Itálie	x			x	x	x	x	x
Kypr	x	x	x	x	x	x	x	x
Litva		x	x	x	x		x	

94 *Poslední vývoj a aktuální priority v oblasti rovnosti žen a mužů, Evropská síť odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů*, 2014.

	Sociální začleňování a chudoba	Vzdělávání a odborná příprava	Přístup ke zdravotnictví	Genderové násilí	Hospodářství a trh práce	Genderové stereotypy	Slaďování pracovního a rodinného života	Vedoucí pozice
Lotyšsko				x	x	x	x	
Lucembursko	x	x	x	x	x	x	x	x
Maďarsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Německo	x	x	x	x	x	x	x	x
Nizozemsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Polsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugalsko	x	x	x	x	x	x	x	
Rakousko	x	x	x	x	x	x	x	x
Rumunsko	x	x		x	x	x	x	
Řecko	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovensko	x	x	x	x	x	x	x	x
Slovinsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Spojené království	x	x	x	x	x	x	x	x
Španělsko	x	x	x	x	x	x	x	x
Švédsko	x	x	x	x	x	x	x	

Zdroje: ENEGE country experts, EIGE, EC, EP

JAK ZÍSKAT PUBLIKACE EU

Bezplatné publikace:

- jeden výtisk:
  prostřednictvím stránek EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu);
- více výtisků, plakáty či pohlednice:
  na zastoupeních Evropské unie (http://ec.europa.eu/represent_cs.htm)
  a na delegacích Evropské unie v zemích mimo EU (http://eeas.europa.eu/delegations/index_cs.htm);
  můžete se také obrátit na síť Europe Direct na adrese http://europa.eu/europedirect/index_cs.htm
  nebo na telefonní lince 00 800 6 7 8 9 10 11 (zdarma v rámci EU) (*).

(*) Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů (někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

Placené publikace:

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

DS-04-15-858-CS-N

Úřad pro publikace

ISBN 978-92-79-53433-1