



V Bruselu dne 5.3.2020
COM(2020) 101 final

**ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**o provádění akčního plánu EU na období 2017–2019 pro boj proti rozdílům
v odměňování žen a mužů**

{SWD(2020) 101 final}

1 Úvod

V listopadu 2017 přijala Evropská komise akční plán EU pro boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů (dále jen „akční plán“)¹. Jeho cílem bylo stanovit rozsáhlý a soudržný soubor činností, které odstraní rozdíly v odměňování žen a mužů prostřednictvím vzájemného posilování legislativních a nelegislativních iniciativ. Do října 2019 dokončila Komise velkou většinu **24 akčních bodů** akčního plánu. Kromě toho bude provádění mnoha akčních bodů dále pokračovat².

Akční plán vyjádřil záměr Komise podniknout cílenou činnost směřující ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů, které během pětiletého období vedoucího k přijetí plánu zůstaly na stabilní úrovni. Akční plán popsal řadu hlavních příčin, ke kterým patří všudypřítomná segregace na trhu práce, nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností, nedostatečná opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a nedostatečná transparentnost odměňování, na které se bylo třeba více zaměřit prostřednictvím dalekosáhlejších opatření na úrovni EU. V souladu s politickými prioritami Komise bylo určeno osm hlavních směrů činnosti, a to s 24 konkrétními akčními body, které Komisi pomohou řešit rozdíly v odměňování koordinovaným a meziodvětvovým způsobem.

Během provádění akčního plánu, tedy od jeho přijetí v listopadu 2017 do října 2019, bylo snižování rozdílů v odměňování žen a mužů jednou z hlavních oblastí **politiky Komise týkající se rovnosti žen a mužů**. Při zpětném ohlédnutí je zřejmé, že akční plán ukázal široký a komplexní způsob, jakým se práce Komise zaměřuje na rozdíly v odměňování žen a mužů, a to nejen prostřednictvím své politiky týkající se rovnosti žen a mužů, ale i v rámci několika odvětvových politik. Odvětvová opatření a vnitrostátní projekty stanovené v akčním plánu také pomohly ukázat, že k řešení základních společenských struktur a genderových stereotypů jsou třeba mnohostranná opatření.

Opatření přijatá v rámci akčního plánu přispěla zejména k provádění **evropského pilíře sociálních práv**, a to hlavně jeho zásady č. 2 o rovnosti žen a mužů. Tato zásada požaduje, aby Komise všem jednotlivcům zajistila právo na rovné zacházení a podporu příležitostí pro ženy a muže ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu. Zásada také výslovně stanoví, že ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci. Opatření přijatá v rámci akčního plánu byla nadto významná pro provádění některých dalších zásad evropského pilíře sociálních práv, jako jsou práva týkající se rovných příležitostí, mezd, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a příjmu ve stáří a důchodů. Provádění akčního plánu také přispělo k plnění **Agendy Organizace spojených národů pro udržitelný rozvoj 2030**, zejména cíle udržitelného rozvoje č. 5 o dosažení rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek.

Během provádění akčního plánu přidělila Komise finanční prostředky ve výši **14 milionů EUR** projektům, které pomáhají bojovat proti rozdílům v odměňování žen a mužů v členských státech, a to prostřednictvím boje proti genderovým stereotypům, posilování profesního poradenství, zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích funkcích, zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen i mužů, a také s odstraněním genderových rozdílů v rámci životního cyklu, a to řešením genderových rozdílů v zaměstnání, odměňování a důchodech.

¹Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru. Akční plán EU na období 2017–2019 Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů, 20.11.2017, COM(2017) 678 final.

² Podrobný popis opatření přijatých k provádění jednotlivých akčních bodů je k dispozici v příloženém pracovním dokumentu útvarů Komise (SWD (2020) 101).

Během tohoto prováděcího období bylo také přijato **legislativní opatření**. V červnu 2019 byla přijata směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem³, která zavádí minimální normy pro pracovní volno z rodinných důvodů a pružné uspořádání práce pro zaměstnance a podporuje rovnoměrné rozdělení péče mezi matkami a otci. Doporučení Komise o normách pro orgány pro rovné zacházení⁴, přijaté v červnu 2018, navíc otevřelo cestu lepší podpoře obětí diskriminace, včetně diskriminace v odměňování. V roce 2018 zahájila Komise hodnocení ustanovení týkajících se rovnosti odměňování⁵, které poskytuje základ pro další legislativní návrhy o závazných opatřeních o transparentnosti odměňování v roce 2020, jak je uvedeno v politických směrech Komise na období 2019–2024 a v pracovním programu Komise na rok 2020.

Na konci prováděcího období akčního plánu v říjnu 2019 bylo všech 24 akčních bodů dokončeno zcela nebo zčásti. Určitá opatření vedla k velmi hmatatelným výsledkům v podobě nových právních předpisů či politik a velká většina opatření bude nadále prováděna v rámci různých politik Komise. Tato zpráva přispívá k dosažení cíle, kterým je řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Zpráva hodnotí zavedená opatření, informuje o některých z klíčových úspěchů dosažených v rámci akčního plánu a otevírá cestu dalším iniciativám, které prosazují zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

2 ÚDAJE O ROZDÍLECH V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ V EVROPSKÉ UNII ODHALUJÍ POMALÝ POKROK

Několik akčních bodů akčního plánu (10, 17, 18) vyzvalo Komisi ke sběru údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů. Ve své výroční zprávě o rovnosti žen a mužů v Evropské unii Komise pravidelně informuje o rozdílech v odměňování, výdělcích a ve výši důchodů žen a mužů v členských státech. Tyto údaje⁶ (akční bod 17) ukazují jasné a trvalé strukturální nedostatečné finanční ohodnocení žen v EU. Během provádění akčního plánu se **průměrné rozdíly v odměňování žen a mužů v členských státech snížily z 16 % v roce 2017 na 15,7 % v roce 2018**. Pokud se kromě rozdílů v odměňování zohlední rozdíly týkající se pracovní doby a celkové délky pracovního života mezi ženami a muži, je možné pozorovat hlubší rozdíl v ekonomické nezávislosti mužů a žen. Tento rozdíl v celkových výdělcích žen a mužů dosáhl v Unii v roce 2014 téměř 40 %⁷. Jednou z příčin těchto celkových rozdílů ve výdělcích je to, že ženy průměrně tráví v placeném zaměstnání méně hodin než muži. Celkově proto tvoří 78 % druhých výdělečně činných osob v domácnosti v Unii ženy.

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79.

⁴ Doporučení Komise (EU) 2018/951 ze dne 22. června 2018 o normách pro orgány pro rovné zacházení, C/2018/3850, Úř. věst. L 167, 4.7.2018, s. 28.

⁵ Výsledky hodnocení jsou představeny v pracovním dokumentu útvarů Komise, který byl zveřejněn spolu s touto zprávou. Viz hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu Smlouvy o „stejně odměně za stejnou nebo rovnocennou práci“, SWD (2020) 50.

⁶ Zpráva z roku 2019 o rovnosti mezi ženami a muži v EU a zprávy z předchozích let jsou k dispozici na [webových stránkách](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en) Úřadu pro publikace Evropské unie. Viz také údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů v roce 2018 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Údaje o rozdílech v důchodech mezi ženami a muži byly zveřejněny v databázi Eurostatu, viz „Gender pension gap by age group – EU-SILC survey (Rozdíly v důchodech mezi ženami a muži podle věkové skupiny – průzkum EU-SILC)“ na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en a „Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC (Míra důchodového krytí mezi ženami a muži podle věkové skupiny – průzkum EU-SILC)“ na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Údaje v tomto dokumentu se týkají EU-28 v souladu s prováděním akčního plánu z období 2017–2019.

⁷ Viz: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01> Nejnovější údaje pro tento ukazatel jsou na rok 2014.

Podle údajů Eurostatu se průměrné rozdíly v odměňování žen a mužů v členských státech EU snížily jen lehce, z 16 % v roce 2017 na 15,7 % v roce 2018.

V rámci akčního plánu se Komise také snažila o hlubší porozumění rozdílům v odměňování žen a mužů. Několik studií⁸ o faktorech ovlivňujících rozdíly v odměňování žen a mužů dokazuje, že **zhruba dvě třetiny průměrných rozdílů nelze vysvětlit** osobními charakteristikami a charakteristikami souvisejícími s pracovním místem a podnikem pracujících mužů a žen. Jako příčiny vysvětlující rozdíly v odměňování se udávají například nižší účast žen na trhu práce, méně hodin strávených ženami v placeném zaměstnání, vysoké procento žen pracujících na částečný úvazek a také to, že ženy běžně bývají hlavními pečujícími osobami v rodině⁹.

Nerovnosti v odměňování spolu s rozdíly v intenzitě práce a letech strávených v zaměstnání v roce 2018 způsobily **odhadovaný 30,1% rozdíl v průměrné výši důchodů** mezi ženami a muži v Unii starších 65 let¹⁰. To vede k vyššímu riziku chudoby u žen staršího věku. V roce 2018 byla míra ohrožení chudobou u důchodkyň o více než deset procentních bodů vyšší než u důchodců v šesti členských státech¹¹. Zpráva o přiměřenosti důchodů (akční bod 17) také zdůrazňuje skutečnost, že současné důchodové systémy kompenzují nelineární průběh kariér žen jen mírně a starší ženy jsou i nadále hlavními příjemci systémů minimálního příjmu¹².

Průměrný rozdíl mezi důchody žen a mužů v Evropské unii v roce 2018 byl 30,1 %. To přispívá k nerovnováze v příjmech ve stáří mezi ženami a muži.

Co se týče údajů o profesní segregaci, mají ženy podle zprávy She Figures 2018 zveřejněné Komisí¹³ početní převahu nad muži, pokud jde o úroveň studentů a absolventů ve vědeckém vzdělání, a na úrovni Ph.D. bylo dosaženo široké genderové vyváženosti.

Nicméně i nadále dochází k nerovnoměrnému rozdělení žen a mužů v různých vědeckých studijních oborech, což dokazuje přetrvávání genderových stereotypů. Stereotypy jsou zejména silné v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM), kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny na všech úrovních (se 32 % žen na bakalářské, magisterské nebo odpovídající úrovni) až po akademické pozice (s průměrně 15 % studentek). Podíl zaměstnankyň byl vyšší na pracovních pozicích ve veřejném sektoru, kam patří zdravotní péče, vzdělávání a sociální práce.

⁸ Viz například <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> a Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data (Rozbor neupravených rozdílů v odměňování žen a mužů za využití údajů zjišťování o struktuře výdělků)“. Eurostat, Statistical Working Papers, 2018, k dispozici na adrese: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.

⁹ Viz <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>

¹⁰ Zpráva o rovnosti mezi ženami a muži v EU z roku 2019, s. 68. K dispozici na adrese: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf Eurostat, „Closing the gender pension gap?“ (Opravdu odstraňujeme rozdíly v důchodech žen a mužů?), k dispozici na <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>

¹¹ Litva, Estonsko, Bulharsko, Česko, Lotyšsko a Rumunsko, Eurostat, At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys (Míra ohrožení chudobou podle hranice chudoby a nejčastější činnosti v předchozím roce – průzkumy EU-SILC a ECHP), 2018.

¹² Zpráva o přiměřenosti důchodů z roku 2018: současná a budoucí přiměřenost příjmu ve stáří v EU. K dispozici na adrese: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

¹³ <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

3 BOJ PROTI ROZDÍLŮM V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ – PŘÍKLADY OPATŘENÍ PŘIJATÝCH V RÁMCI AKČNÍHO PLÁNU

Akční plán obsahoval 24 akčních bodů seskupených do osmi opatření. Tato kapitola se zabývá některými příklady opatření přijatých v rámci akčního plánu. Podrobnější popis provádění všech opatření je k dispozici v příloženém pracovním dokumentu útvarů Komise.

3.1 Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

Sdělení Komise „Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob“¹⁴, včetně návrhu směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob¹⁵, jsou klíčovými výstupy evropského pilíře sociálních práv. Cílem tohoto balíčku doplňujících a vzájemně se posilujících opatření byl boj proti nedostatečnému zastoupení žen na trhu práce, a to řešením jedné z jeho hlavních příčin, kterou je nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži (akční bod 14).

Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem byla přijata dne 20. června 2019.¹⁶ Jejím cílem je modernizace právního rámce Unie v oblasti pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání práce. Směrnice stanoví právo otců na placenou otcovskou dovolenou (deset pracovních dnů placených jako nemocenská v daném členském státě) a také právo na čtyři měsíce rodičovské dovolené pro každého z rodičů, přičemž alespoň dva z nich nebude možné přenést mezi rodiči, které budou přiměřeně zaplacený (na úrovni, o které rozhodne každý členský stát). Kromě toho má každá pečující osoba, která je definována jako pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníkovi, který potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu, nárok na pečovatelskou dovolenou v délce alespoň pěti pracovních dnů za rok. Rodiče s dětmi do věku osmi let a pečující osoby mají právo požádat o pružné uspořádání práce (využívání práce na dálku, pružné rozvržení pracovní doby a kratší pracovní dobu). Členské státy mají tři roky (do 2. srpna 2022)¹⁷ na to, aby směrnici provedly ve vnitrostátních právních předpisech. Komise bude proces provádění úzce monitorovat a členským státům poskytne potřebnou podporu.

Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem také obsahovala soubor nelegislativních opatření. Aby je bylo možné zavést, uspořádala Komise spolu s evropskou sítí orgánů pro rovné zacházení pro orgány pro rovné zacházení a inspektoráty práce seminář budování kapacit týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Program Práva, rovnost a občanství také financoval projekty¹⁸, které bojují proti genderovým stereotypům, aby podpořil genderově vyvážené využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružné uspořádání práce. Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) financoval projekty na podporu inovativních strategií pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, aby došlo ke snazšímu sladění profesních

¹⁴ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. COM(2017) 252 final.

¹⁵ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, COM(2017) 253 final.

¹⁶ Směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79.

¹⁷ Členské státy mají neméně pět let (do 2. srpna 2024) na to, aby ve vnitrostátním právu provedly povinnost vyplatit poslední dva týdny rodičovské dovolené (z uvedených dvou přiměřeně zaplacených měsíců, které nelze přenést).

¹⁸ Vybrané projekty jsou k dispozici na adrese:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

a pečovatelských povinností¹⁹. Evropská síť právních odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů a nediskriminace navíc provedla studii o zlepšení ochrany proti diskriminaci a propouštění těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří využili pracovní volno z rodinných důvodů²⁰, a Komise přijala zprávu o aktuálním stavu barcelonských cílů týkajících se zapojení se do péče o děti mladší věku povinné školní docházky²¹.

Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu, což jsou poradní politické výbory ministrů v Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, vyvíjejí a zlepšují ukazatele týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně využívání pracovního volna a pružného uspořádání práce a péče o děti a dlouhodobé péče. Péče o děti a dlouhodobá péče a odrazující ekonomické faktory u druhých výdělečně činných osob jsou hodnoceny i v kontextu evropského semestru (akční bod 24). Za účelem zlepšení těchto služeb je k dispozici financování v rámci evropských strukturálních a investičních fondů. Výše zmíněná opatření přispěla k řešení stereotypů o roli mužů a žen ve společnosti, a tím i k řešení jedné z hlavních příčin rozdílů v odměňování žen a mužů.

3.2 Platforma EU pro změnu, která má zvýšit zaměstnanost žen a rovné příležitosti v odvětví dopravy

Jak je uvedeno v akčním plánu, odvětvová profesní segregace je jednou z hlavních příčin rozdílů v odměňování žen a mužů. Za účelem řešení tohoto problému zahrnul akční plán řadu opatření zaměřených na boj proti segregaci v jednotlivých povoláních a odvětvích, mezi která patří provádění konkrétních iniciativ, které mají vymýtit stereotypy ohledně dovedností, schopností a rolí žen a mužů.

Jedním z dotčených odvětví bylo odvětví dopravy, pro které se Komise zavázala přijmout v rámci akčního plánu soubor opatření (akční bod 9). Odvětví dopravy dominují muži a jen 22 % zaměstnanců v tomto odvětví tvoří ženy²². S ohledem na jednotlivá zaměstnání v rámci odvětví jsou ženy víceméně rovnocenně zastoupeny na administrativních pozicích, ale na lépe placených manažerských pozicích a také na technických a mobilních pracovních místech jsou ženy nadále zastoupeny nedostatečně. Ženy například představují méně než pět procent pilotů, ale tvoří většinu palubních průvodčích.

Za účelem zvýšení zaměstnanosti žen v odvětví dopravy vyvinula Komise řadu nástrojů zaměřených na konkrétní kroky, které jsou přizpůsobeny potřebám odvětví. Dne 27. listopadu 2017 byla zahájena činnost platformy „**Ženy v dopravě – platforma EU pro změnu**“²³. Zúčastněné strany, jako členské státy, dopravní organizace EU a agentury a subjekty EU, se mohou do platformy zapojit a zavázat se ke zvýšení zaměstnanosti žen a boji proti segregaci v zaměstnání, a to prostřednictvím zvláštních akcí. Mohou podepsat deklaraci o rovných příležitostech pro ženy a muže v odvětví dopravy, čímž přispějí k podpoře rovného odměňování jako součásti pozitivní organizační kultury.

¹⁹ Vybrané projekty jsou k dispozici na adrese: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>

²⁰ Evropská síť právních odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů a nediskriminace, Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment (Pracovní volno z rodinných důvodů: zvyšování ochrany proti propouštění a nepříznivému zacházení), 2018. K dispozici na adrese <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>

²¹ Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“), k dispozici na adrese https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

²² Eurostat, Průzkum pracovních sil za rok 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en

Ačkoliv je celkový závazek zúčastněných stran platformy zřejmý a počet opatření se zvyšuje, ve výše zmíněných závazcích je třeba pokračovat na vnitrostátní a místní úrovni. Aby to bylo usnadněno, spustila Komise také **evropskou síť velvyslanců pro diverzitu v dopravě**²⁴.

Kromě toho Komise financovala a zveřejnila studii o ekonomických argumentech, aby určila náklady a přínosy spojené se zaměstnáváním žen v odvětví dopravy, doplněnou o seznam opatření navržený autory studie, která mají zlepšit genderovou vyváženost, například odstraněním rozdílů v odměňování žen a mužů²⁵. Tato doporučení se zakládají na konkrétních případových studiích získaných v odvětví. Zahrnují 1) nábor, školení a kariérní rozvoj (včetně opatření proti stereotypům a genderovým předsudkům), 2) lepší informovanost (včetně podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů), 3) opatření pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a 4) zdravotní a bezpečnostní opatření (včetně opatření proti násilí a obtěžování v pracovní souvislosti). Studie také zahrnuje doporučení pro dopravní společnosti, včetně potřeby začít podávat zprávy o rozdílech v odměňování žen a mužů na úrovni společnosti. Opatření k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů zahrnuje zavedení transparentních kritérií odměňování a politik, které mají odstranit rozdíly v odměňování ve společnostech.

Jako první krok v řešení nedostatečného zastoupení žen v odvětví dopravy studie společností doporučuje, aby k monitorování výkonu společností začaly používat genderově specifické ukazatele, které lze jednoduše sbírat.

Komise zahájila další studie, které se zaměřují na překážky, jimž ženy čelí, když nastoupí do zaměstnání v odvětví dopravy. Studie budou k dispozici začátkem roku 2021. První studie se zaměřuje na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (např. co je možné udělat na úrovni jednotlivých dopravních společností finančně udržitelným způsobem, aby zaměstnanci mohli lépe sladit pracovní dobu se soukromým životem), zatímco druhá studie poskytuje soubor nástrojů pro učitele, aby mohli lépe bojovat proti genderovým stereotypům od raného věku. Třetí studie, zaměřená do budoucna, posoudí dopady digitalizace dopravy buď jako výzvu, nebo jako příležitost pro ženy, a zhodnotí, zda by měla být přijata zvláštní opatření, která by tento přechod doprovázela. Další studie analyzovala účast žen na činnostech v oblasti výzkumu a inovací souvisejících s odvětvím dopravy a poskytla výzkumná doporučení k překonání překážek, které brání rovnosti žen v dopravě²⁶.

3.3 Podpora institucionálních změn prostřednictvím plánů pro zajištění rovnosti žen a mužů s cílem rozvíjet rovnost ve vědecké kariéře

Dalším odvětvím, pro které akční plán stanovil zvláštní opatření, je odvětví výzkumu a inovací (akční bod 8). Mezi lety 2017 a 2019 Komise financovala opatření na podporu rovnosti žen a mužů v odvětví výzkumu a inovací, a to v rámci **pracovního programu Věda se společnostmi a pro společnost** spadajícího pod rámcový program Horizont 2020²⁷. Finanční podpora byla poskytnuta také 10 projektům spolupráce, které do zavádění plánů pro rovnost

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en

²⁵ Studie o ekonomických argumentech hovořících pro zvýšení zaměstnanosti žen v dopravě. Závěrečná zpráva, 2018.

K dispozici na adrese: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>

²⁶ Women in European Transport with a focus on Research and Innovation (Ženy v evropské dopravě se zaměřením na výzkum a inovace). Evropská unie, 2019. K dispozici na adrese:

<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>

žen a mužů zapojily téměř 60 výzkumných organizací²⁸. Kromě toho bylo zřízeno sedm tematických a geografických praktických komunit, aby došlo ke sdílení znalostí o plánech pro rovnost žen a mužů²⁹. Za účelem doplnění tohoto komplexního přístupu podpořil zvláštní projekt zřízení školící akademie genderové rovnosti pro odvětví výzkumu a inovací s veřejně dostupnými zdroji³⁰. Výsledky a osvědčené postupy pocházející z projektů jsou zahrnuty v **nástroji pro rovnost žen a mužů v akademické sféře a výzkumu (GEAR)**³¹, který hostí Evropský institut pro rovnost žen a mužů.

Nástroj pro rovnost žen a mužů v akademické sféře a výzkumu (GEAR) poskytuje univerzitám a výzkumným organizacím osvědčené postupy a rady týkající se stanovení plánů pro rovnost žen a mužů a vyhodnocení jejich dopadů.

Kromě toho je každé tři roky zveřejňována **She Figures**, stěžejní publikace Komise o klíčových trendech v oblasti rovnosti žen a mužů ve vědě a výzkumu. Vydání z roku 2018³², které vyšlo dne 8. března 2019, obsahuje komplexní údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů v odvětví vědeckého výzkumu a vývoje. Rozdíly v odměňování žen a mužů ve výzkumu a inovacích jsou stále lehce vyšší než v celkové ekonomice v EU (17 % oproti 16,6 % podle údajů z roku 2014). Členské státy využívají publikaci She Figures jako srovnávací nástroj k tvorbě politik na vnitrostátní úrovni, protože jim údaje poskytují vhled do převládajících problémů genderové nerovnosti v jednotlivých členských státech.

Vzhledem k tomu, že by přilákání většího počtu žen do odvětví přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM) mohlo vytvořit nové trendy, jako je například zakládání nových podniků, v jejichž čele stojí ženy, zdůrazňuje **cena EU pro inovátorky** úspěchy žen ve vědě a přispívá k boji proti stereotypům ohledně dovedností, schopností a rolí žen a mužů. Z tohoto důvodu Komise v letech 2017, 2018 a 2019 pokračovala s oceňováním inspirujících ženských osobností v oblasti inovací založených na výzkumu, a to prostřednictvím ceny EU pro inovátorky, která je udělována ženám, které úspěšně představily průlomové inovace, a oceňuje vynikající úspěchy podnikatelek. Vítězky z předchozích let inspirovaly ženy z celé Evropy a i mimo Evropu k tomu, aby zavedly výjimečné inovace a založily vlastní společnosti.

3.4 Důslednější uplatňování zásady rovného odměňování

Co se týče uplatňování zásady rovného odměňování obecně, akční plán stanoví, že Komise posoudí možnost cílených změn směrnice o rovnosti žen a mužů v přepracovaném znění³³ a potřebu a možnost provést některá nebo všechna opatření, která byla plánována v doporučení o transparentnosti odměňování z roku 2014³⁴, závaznými (viz akční bod 1). Komise uvedla tento závazek v účinnost v říjnu 2018 zahájením **hodnocení příslušných**

²⁸ Všechny projekty spolupráce pro plány pro rovnost žen a mužů R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs a CALIPER jsou uvedeny pod názvem „Projects funded by the FP7 and H2020 framework programmes“ (Projekty financované rámcovými programy FP7 a H2020) zde: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>, stejně jako desátý projekt na rovnost žen a mužů, který byl také zvolen prostřednictvím pracovního programu 2019 a který čeká na podpis grantové dohody.

²⁹ Projekt ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> a <https://act-on-gender.eu/communities-practice>

³⁰ Projekt GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> a <https://ge-academy.eu/>

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality

³³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění), Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

³⁴ Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti, COM(2014) 1405 final.

ustanovení směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu Smlouvy o „stejně odměně za stejnou nebo rovnocennou práci“. Kompletní výsledky hodnocení jsou představeny v pracovním dokumentu útvarů Komise³⁵, který je zveřejněný spolu s touto zprávou.

Hodnocení se zaměřilo na to, jak stávající právní předpisy týkající se rovného odměňování fungují v praxi, dále na přístupy přijaté členskými státy za účelem zavádění těchto ustanovení, na to, do jaké míry bylo dosaženo jejich původních cílů, jak účinně byla ustanovení prosazována, a na celkový dopad, jaký tato ustanovení měla na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Konkrétněji se hodnocení zaměřilo na uplatňování a prosazování směrnice o rovnosti žen a mužů v přepracovaném znění po přijetí doporučení o transparentnosti odměňování v roce 2014.

Hodnocení potvrzuje, že **stávající právní rámec vyvolal významnou změnu na vnitrostátní úrovni v rámci Unie**. Členské státy nicméně nadále čelí výzvám souvisejícím s účinným prováděním zásady rovného odměňování například v tom, že dochází k rozdílům v definici klíčových právních pojmů, jako „odměna“ a „stejná práce za stejnou hodnotu“ v jejich vnitrostátních právních předpisech; rozdíly v diskriminaci v odměňování často nelze odhalit z důvodu chybějící transparentnosti o úrovni platů; zjišťování toho, že došlo k diskriminaci (a podpora tohoto zjištění fakty), je nadále náročné. Zjištění také poukazují na obtíže, které zažívají jednotlivé oběti diskriminace v odměňování, když vznášejí nároky bez právního zastoupení nebo podpory. Úrovně pokut a náhrad byly také obecně nedostatečně odrazující.

Akční plán kromě toho vyzval Komisi, aby zvýšila povědomí o zásadě rovného odměňování a poskytla pokyny ohledně této zásady (akční bod 20 a 21). Za tímto účelem zveřejnila evropská síť právních odborníků v oblasti rovnosti žen a mužů a nediskriminace v listopadu 2019 **studii o vnitrostátních případech a osvědčených postupech ohledně rovnosti odměňování**³⁶. Studie obsahuje soubor judikatury o rovnosti odměňování z 28 členských států EU a tří zemí z Evropského hospodářského prostoru a představuje osvědčené postupy a analýzu řešení přijatých na vnitrostátní úrovni. Komise navíc v listopadu 2019 zveřejnila **aktualizovaný přehled judikatury o rovnosti odměňování** Soudního dvora Evropské unie³⁷.

4 PŘESAHA A SPOLUPRÁCE

4.1 Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů s členskými státy

Akční plán vybídl Komisi, aby hledala synergie mezi opatřeními přijatými zúčastněnými stranami na evropské, vnitrostátní a podnikové úrovni, aby bylo zaručeno jeho účinné provedení. Komise proto do přijatých opatření zapojila širokou řadu zúčastněných stran, aby byly závazky stanovené v akčním plánu naplněny.

Prostřednictvím skupiny na vysoké úrovni pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, která sestává z vyšších zástupců zodpovědných za genderový mainstreaming v členských státech, předala Komise členským státům informace o akčním plánu (akční bod 3). V roce 2018 o něm skupina na vysoké úrovni diskutovala v rámci bulharského předsednictví Rady a poskytla příklady opatření přijatých v členských státech za účelem odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Zapojení občanské společnosti, aktivní účast sociálních partnerů

³⁵ Hodnocení příslušných ustanovení směrnice 2006/54/ES, která zavádí zásadu Smlouvy o „stejně odměně za stejnou nebo rovnocennou práci“, SWD (2020) 50.

³⁶ K dispozici na adrese: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>

³⁷ Přehled zásadní judikatury Soudního dvora Evropské unie. K dispozici na adrese: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>

a také opatření na zvyšování povědomí a transparentnost odměňování byly chápány jako důležité prvky odstranění rozdílů v odměňování. Bulharské předsednictví v březnu 2018 také uspořádalo jednání ministrů o odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů v Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele.

Toto úsilí pokračovalo i v době rumunského předsednictví v roce 2019, kdy skupina na vysoké úrovni jednala o provázanosti rozdílů v odměňování žen a mužů a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na základě analýzy Evropského institutu pro rovnost žen a mužů³⁸. Tato analýza posloužila také jako základ pro **závěry Rady o „Odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření“**³⁹, přijaté v červnu 2019. Závěry vyzývají členské státy k tomu, aby zlepšily stávající opatření nebo zavedly nová opatření, a to za účelem účinného provedení zásady rovného odměňování. Tato opatření, která vycházejí z doporučení o transparentnosti odměňování z roku 2014, by mohla zahrnout opatření zaměřená na zlepšení transparentnosti odměňování. V **závěrech Rady nazvaných „Ekonomika blahobytu“**⁴⁰, přijatých dne 24. října 2019 v rámci finského předsednictví, vyzvala Rada členské státy a Evropskou komisi, aby „prováděly konkrétní a účinná opatření k odstranění rozdílů mezi ženami a muži v oblasti zaměstnanosti a odměňování nad rámec stávajícího akčního plánu EU pro boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů a řešily jejich dopady na rozdílnou výši důchodů žen a mužů“.

Komise rovněž nadále podporovala úsilí členských států v boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů prostřednictvím procesu **evropského semestru** (akční bod 24). Konkrétněji evropský semestr umožnil Komisi zdůraznit hlavní příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů v členských státech, ke kterým patří částečný pracovní úvazek nepřiměřeně vykonávaný ženami z důvodu nedostatku investic do adekvátní péče o děti nebo fiskální demotivující faktory, které brání tomu, aby druhá výdělečně činná osoba v domácnosti pracovala nebo pracovala více. V roce 2018 se rozdílům v odměňování žen a mužů věnovaly zprávy o jednotlivých zemích týkající se osmi členských států⁴¹ a doporučení pro jednotlivé země o rozdílech v odměňování žen a mužů bylo vydáno jednomu členskému státu⁴². V roce 2019 se rozdílům v odměňování žen a mužů věnovaly zprávy o jednotlivých zemích týkající se jedenácti členských států⁴³ a doporučení pro jednotlivé země o rozdílech v odměňování žen a mužů bylo opět vydáno jednomu členskému státu⁴⁴. Komise nadále zapojovala členské státy také prostřednictvím skupiny na vysoké úrovni a informováním o zjištěních, pokud jde o rozdíly v odměňování žen a mužů během procesu evropského semestru.

V květnu 2019 byl na Islandu pro zástupce členských států uspořádán **seminář věnovaný vzájemné výměně poznatků o boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů**, jejich hlavních příčinách a o osvědčených postupech, aby je bylo možné řešit (akční bod 22)⁴⁵.

³⁸ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE): Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, 2019 (Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů: ne bez lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem). K dispozici na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/cs/pdf>

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/cs/pdf>

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estonsko.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estonsko.

⁴⁵ Materiály jsou k dispozici na https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_cs

4.2 Silné zapojení Evropského parlamentu a dalších zúčastněných stran

Vzhledem k velkému množství hlavních příčin a širokému meziodvětvovému dosahu rozdílů v odměňování žen a mužů je silné zapojení zúčastněných stran důležitou součástí boje proti těmto rozdílům. Proto se Komise při provádění akčního plánu snažila o aktivní zapojení zúčastněných stran a tvorbu synergií.

Během provádění akčního plánu Evropský parlament také při mnoha příležitostech zdůraznil přetrvávání a hlavní příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů. Prostřednictvím svých usnesení Evropský parlament neustále vyzýval zúčastněné strany k boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů a také k prevenci nerovnosti mezi výší důchodů žen a mužů⁴⁶. S odkazem na akční plán vyzval Komisi k tomu, aby navrhla směrnici o transparentnosti odměňování, která pomůže snížit rozdíly v odměňování žen a mužů⁴⁷. Kromě toho o rozdílech v odměňování žen a mužů jednaly příslušné parlamentní výbory⁴⁸. V dubnu 2018 vydal stanovisko k akčnímu plánu i Evropský hospodářský a sociální výbor⁴⁹.

Za účelem oslovení **vnitrostátních zúčastněných stran** podpořila Komise prostřednictvím osmi grantů udělených projektům probíhajícím v období 2017–2019⁵⁰ (akční bod 4) nadnárodní projekty zaměřené na boj proti stereotypům a segregaci. Projekty zejména podpořily osvědčené postupy překonávání kontraproduktivních genderových rolí a stereotypů ve vzdělávání, odborné přípravě a na pracovišti. Komise také podpořila zapojení četných zúčastněných stran do provádění projektů a snažila se zapojit sociální partnery, poskytovatele veřejných služeb, služby profesního poradenství, organizace občanské společnosti, školy a univerzity a také místní nebo regionální zúčastněné strany nebo soukromý sektor tam, kde je to možné. Kromě toho se vybízelo k hodnocení dopadu projektů na chování, aby se získaly důkazy o faktorech, které vedou ke konkrétní změně postoje lidí vůči genderovým rolím a stereotypům. Komise sociálním partnerům usnadnila sdílení osvědčených postupů a získaných poznatků, čímž přispěla ke snahám o podporu vnitrostátních činností, které bojují proti stereotypům vedoucím k rozdílnému zacházení se ženami a muži v různých profesních odvětvích (akční bod 5).

Prostřednictvím evropského odvětvového sociálního dialogu ve vzdělávání financovala Komise také projekt týkající se rovnosti žen a mužů, který byl proveden výborem ETUCE⁵¹. Projekt s názvem „Sociální dialog a rovnost žen a mužů: posilování pozice odborových svazů ve vzdělávání za účelem řešení rovnosti žen a mužů v učitelské profesi prostřednictvím sociálního dialogu“ se uskutečnil v letech 2017 až 2019 a zaměřoval se na posílení profesního postavení učitelů, školitelů a vedoucích pracovníků škol a na zvýšení atraktivity učitelské profese pro muže i ženy (akční bod 10). Další projekty programu Práva, rovnost a občanství,

⁴⁶ Viz např. usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. října 2019 o zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně (2019/2111(INI)), usnesení Evropského parlamentu ze dne 17. dubna 2018 o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU (2017/2210(INI)). Také usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. ledna 2020 o rozdílech v odměňování žen a mužů (2019/2870(RSP)), přijaté mimo prováděcí období akčního plánu.

⁴⁷ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 30. ledna 2020 o rozdílech v odměňování žen a mužů (2019/2870(RSP)), usnesení Evropského parlamentu ze dne 15. ledna 2019 o rovnosti žen a mužů a daňových politikách v EU (2018/2095(INI)) a usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. října 2019 o zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Např. slyšení Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví ze dne 9. července 2018 o akčním plánu EU týkajícím se boje proti rozdílům v odměňování žen a mužů.

⁴⁹ Evropský hospodářský a sociální výbor, stanovisko k akčnímu plánu EU na období 2017–2019 – Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů, duben 2018, k dispozici na <https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap-communication>

⁵⁰ Vybrané projekty jsou k dispozici na adrese:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm

⁵¹ Uznávaný evropský sociální partner zastupující zaměstnance v oblasti vzdělávání.

kteří zlepšují genderovou vyváženost v ekonomických pozicích a které Komise v roce 2019 financovala, nadále probíhají. Tyto projekty se týkají žen v oblastech rozhodování, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a podpory genderové vyváženosti ve vedení firem a politice⁵².

V říjnu 2018 se v Praze uskutečnilo výroční fórum chart diverzity EU (akční bod 6). Setkali se na něm **odborníci na diverzitu a zástupci obchodního a veřejného sektoru**, kteří sdíleli osvědčené postupy týkající se nediskriminace a začlenění v soukromém sektoru. Fórum zdůraznilo ekonomické argumenty pro genderovou diverzitu na vedoucích podnikových pozicích a potřebu zaměřit se na nábor, udržení a postup žen ve společnostech a na překonání genderových předsudků.

Komise se také zapojila do **dialogu s evropskými sociálními partnery**, aby podpořila a přijala příslušná opatření, která pomáhají v boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů (akční bod 13). V červnu 2018 byl se sociálními partnery uspořádán seminář o boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů a podpoře péče o děti a dne 7. května 2019 pak tematický seminář v podobě dialogu mezi Komisí a sociálními partnery, aby se projednaly role, náklady a přínosy transparentnosti odměňování.

Téma potřeby zvýšit zastoupení žen v oblasti politických rozhodování bylo projednáno na kolokviu o základních právech za rok 2017 o právech žen v neklidné době, které zahrnuje plenární zasedání s tématem „Rovnocenné zastoupení v práci a politice: předpoklad základních práv“⁵³. V roce 2018 zahrnuje kolokvium zasedání o podpoře široké účasti v demokratických společnostech⁵⁴. Evropské rozvojové dny v červnu 2018 zahrnují panel na vysoké úrovni o „Zvyšování účasti žen na rozhodování: zapojení mužů jako hybatelů změn“. Tyto akce umožnily, aby tvůrci politik na vysoké mezinárodní, vnitrostátní a evropské úrovni, organizace občanské společnosti, zástupci médií a sociálních médií, svět obchodu a vzdělávání, právníci a mládež sdíleli nápady a zkušenosti, díky kterým se má zlepšit zastoupení žen v oblasti politického rozhodování (akční bod 13). Také přispěly k podpoře postupů zaměřených na zlepšení vyváženého zastoupení žen a mužů v rozhodovacích procesech a pozicích napříč odvětvími a k boji proti vertikální segregaci.

5 VÝZVY A CESTA VPŘED

5.1 Akční plán otevřel cestu dalším závazkům

Tato zpráva o provádění akčního plánu potvrzuje, že všech 24 akčních bodů akčního plánu bylo splněno zcela nebo zčásti. Provádění velké většiny akčních bodů bude nadále pokračovat v rámci samostatných politických iniciativ. To poukazuje na celkově velmi dobrou návaznou opatření a také na potřebu pokračujících činností zaměřených na řešení tohoto typu trvalé diskriminace založené na pohlaví.

Podrobný popis konkrétních opatření, která byla přijata za účelem splnění jednotlivých akcí, je přiložen k této zprávě o provádění. Navzdory množství opatření, která Komise přijala za účelem odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, ukazuje seznam konkrétních opatření také to, že v některých oblastech je potřeba dalších opatření, aby se problematika rozdílů v odměňování žen a mužů řešila smysluplným způsobem. Akční plán měl za cíl ukázat

⁵² Výzva a vybrané projekty jsou dostupné na adrese: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_cs

politický závazek Komise směrem k boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů a jeho úspěch spočívá v tom, že tento závazek vedl k seznamu konkrétních opatření. Akční plán ale také vyzval Komisi, aby hledala synergie mezi opatřeními přijatými zúčastněnými stranami na evropské, vnitrostátní a podnikové úrovni. Příložený popis konkrétních opatření ukazuje, že bylo vynaloženo a dále je vynakládáno velké úsilí, aby došlo k oslovení zúčastněných stran, jejichž závazek je k provedení změny nezbytný. V některých případech mohlo být toto úsilí ale ještě výraznější.

Kromě toho mohla být přijata další opatření, která by řešila segregaci v odvětvích, v nichž jsou ženy tradičně nadměrně zastoupeny, jako jsou vzdělávání, pečovatelské a zdravotní péče. Dodatečné úsilí mohlo být užitečné, i pokud jde o docílení změny související s nedostatečným zastoupením žen v oblasti podnikového a politického rozhodování.

Nejnovější údaje z roku 2018 ukazují velmi pomalý pokrok v boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů a v důchodech mezi ženami a muži během prováděcího období akčního plánu (o 0,3 procentního bodu u rozdílů v odměňování žen a mužů mezi lety 2017 a 2018 v EU-28). Ačkoliv dochází k jejich snižování, jsou rozdíly v odměňování a v důchodech mezi ženami a muži v EU v průměru nadále významné a jejich odstranění je stále v nedohlednu.

Z hodnocení stávajících ustanovení o rovném odměňování, které bylo provedeno v rámci akčního plánu, vyplynulo, že lepší a dostupnější informace o úrovni platů mohou odhalit možné genderové předsudky nebo diskriminaci v podnikových systémech odměňování nebo na úrovni odvětví. Silnější opatření o transparentnosti odměňování by měla usnadnit identifikaci diskriminace v odměňování v jednotlivých případech. Povědomí o různých úrovních platu za stejnou nebo rovnocennou práci v rámci společnosti může také usnadnit to, aby jednotlivci bojovali proti diskriminaci v odměňování před vnitrostátními soudy. Díky odhalování strukturálních rozdílů může transparentnost odměňování také usnadnit analýzu základních příčin rozdílů v odměňování žen a mužů a zajistit lépe cílené politické kroky.

Jak bylo oznámeno v politických směrech Komise na období 2019–2024 předsedkyně Ursuly von der Leyenové, spolu s touto zprávou o provádění a současně se zveřejněním hodnocení rovnosti odměňování představuje Komise strategii EU pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025⁵⁵. Aby došlo k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, stanoví strategie další opatření, a to iniciativu zavádějící závazná opatření o transparentnosti odměňování. Provádění jednotlivých opatření obdobně zdůraznilo úzký vztah mezi rozdíly v odměňování žen a mužů a genderovými stereotypy. Řešení genderových stereotypů bude také jedním z politických cílů strategie EU pro rovnost žen a mužů.

5.2 Závěry

Vzhledem ke svému souboru holistických opatření poskytl akční plán široký politický rámec a dosvědčil závazek Evropské komise řešit rozdíly v odměňování žen a mužů smysluplným způsobem. Díky činnostem v oblasti shromažďování údajů a zejména hodnocení právních předpisů o rovném odměňování napomohlo provádění akčního plánu vytvořit pevný a informovaný základ pro další činnosti zaměřené proti nerovnosti v odměňování.

Jednotlivá prováděcí opatření, jejichž podrobný popis je k dispozici v příloženém pracovním dokumentu útvarů Komise, zdůrazňují širokou působnost opatření potřebných k účinnému odstranění rozdílů. Akční plán a široký soubor opatření přijatých za účelem jeho provádění

⁵⁵ Unie rovnosti: Strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, COM(2020) 152.

poukazují na potřebu přejít od debat o existenci rozdílů v odměňování žen a mužů ke konkrétním opatřením ve vzájemné shodě, která tyto rozdíly odstraní.

Odvětvová opatření akčního plánu kromě toho pomohla zdůraznit potřebu zvláštních, individuálně přizpůsobených opatření, aby došlo ke změně směrem k rovným příležitostem v zaměstnání a povolání.

Jak je uvedeno v této zprávě, opatření přijatá za účelem provedení akčního plánu EU na období 2017–2019 pro boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů ovlivní budoucí práci Evropské komise zaměřenou na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů.