



V Bruseli 5. 3. 2020  
COM(2020) 101 final

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

**o vykonávaní akčného plánu EÚ na roky 2017 – 2019 na riešenie rozdielu v odmeňovaní  
žien a mužov**

{SWD(2020) 101 final}

## 1 Úvod

V novembri 2017 Európska komisia prijala akčný plán EÚ na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov (ďalej len „akčný plán“)<sup>1</sup>. Cieľom bolo stanoviť široký a koherentný súbor činností na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov prostredníctvom vzájomne sa posilňujúcich legislatívnych a nelegislatívnych iniciatív. Do októbra 2019 Komisia dokončila veľkú väčšinu z **24 akčných bodov** akčného plánu. Vo vykonávaní väčšiny akčných bodov sa navyše bude pokračovať<sup>2</sup>.

Akčný plán bol vyjadrením zámeru Komisie prijať cielené opatrenia na zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, ktorý zostal v priebehu päťročného obdobia pred prijatím akčného plánu na stabilnej úrovni. V akčnom pláne sa opisoval súbor hlavných príčin, ako je všadeprítomná segregácia na trhu práce, nerovné rozdelenie opatrovateľských povinností, neprimerané politiky v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a nedostatočná transparentnosť odmeňovania, ktoré bolo potrebné dôraznejšie riešiť rozsiahlejšími opatreniami na úrovni EÚ. V súlade s politickými prioritami Komisie sa určilo osem hlavných línií opatrení s 24 konkrétnymi akčnými bodmi, ktoré majú Komisii pomôcť riešiť rozdiel v odmeňovaní koordinovaným spôsobom vo všetkých odvetviach.

Počas vykonávania akčného plánu (od jeho prijatia v novembri 2017 do októbra 2019) bolo znižovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov jednou z prioritných oblastí **politiky Komisie v oblasti rodovej rovnosti**. Akčný plán sa počas svojej existencie preukázal ako všeobecný a komplexný spôsob, ktorým sa Komisia snaží riešiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, a to nielen prostredníctvom svojej politiky rodovej rovnosti, ale aj v rámci niekoľkých odvetvových politík. Odvetvové opatrenia a národné projekty navrhnuté v akčnom pláne navyše pomohli ukázať, že na úpravu základných spoločenských štruktúr a rodových stereotypov sú potrebné mnohostranné opatrenia.

Opatrenia prijaté v rámci akčného plánu prispeli najmä k vykonávaniu **Európskeho piliera sociálnych práv**, najmä jeho zásady č. 2 týkajúcej sa rodovej rovnosti. V rámci tejto zásady sa vyžaduje, aby Komisia zabezpečila právo každej osoby na rovnaké zaobchádzanie a podporovala príležitosti pre ženy a mužov vo všetkých oblastiach vrátane účasti na trhu práce, pracovných podmienok a kariérneho rastu. V súvislosti s touto zásadou sa tiež konkrétne stanovuje, že ženy a muži majú právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty. Opatrenia prijaté v rámci akčného plánu boli relevantné aj pre vykonávanie niekoľkých ďalších zásad Európskeho piliera sociálnych práv. Ide napríklad o zásady týkajúce sa rovnakých príležitostí, miezd, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom či príjmu v starobe a dôchodkov. Vykonávanie akčného plánu prispelo aj k plneniu **Agendy 2030 pre udržateľný rozvoj, ktorú prijala Organizácia Spojených národov**, najmä k cieľu udržateľného rozvoja č. 5, ktorý sa týka dosiahnutia rodovej rovnosti a posilnenia postavenia všetkých žien a dievčat.

Počas vykonávania akčného plánu Komisia poskytla **finančné prostriedky vo výške 14 miliónov EUR** na projekty, ktoré pomáhali riešiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v členských štátoch prostredníctvom boja proti rodovým stereotypom, posilňovania kariérneho poradenstva, zvyšovania zastúpenia žien v riadiacich pozíciách, zlepšovania

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru. Akčný plán EÚ na roky 2017 – 2019: Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, 20. 11. 2017, COM(2017) 678 final.

<sup>2</sup> Podrobnejší opis opatrení prijatých na realizáciu jednotlivých akčných bodov nájdete v pracovnom dokumente útvarov Komisie v prílohe [SWD(2020) 101].

rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom žien i mužov, ako aj odstraňovania rodových rozdielov v priebehu individuálneho životného cyklu prostredníctvom riešenia rodových rozdielov v zamestnanosti, odmeňovaní a dôchodkoch.

Počas obdobia vykonávania sa prijali aj **legislatívne opatrenia**. V júni 2019 bola prijatá smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom<sup>3</sup>, ktorou sa zavádzajú minimálne normy pre dovolenky z rodinných dôvodov a pružné formy organizácie práce pre pracovníkov a podporuje sa rovnomerné rozdelenie opatrovateľskej práce medzi matkami a otcami. Odporúčanie Komisie o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie<sup>4</sup>, prijaté v júni 2018, navyše pripravilo pôdu pre lepšiu pomoc obetiam diskriminácie vrátane diskriminácie v odmeňovaní. V roku 2018 Komisia začala hodnotenie ustanovení o rovnakej odmene<sup>5</sup>. Toto hodnotenie poskytuje základ pre ďalšie legislatívne návrhy záväzných opatrení na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania v roku 2020, ktoré sa uvádzajú v politických usmerneniach Komisie na roky 2019 – 2024 a v pracovnom programe Komisie na rok 2020.

Na konci obdobia vykonávania akčného plánu v októbri 2019 bolo všetkých 24 akčných bodov úplne alebo čiastočne finalizovaných. Niektoré opatrenia viedli k veľmi hmatateľným výsledkom v podobe nových právnych predpisov alebo politík, pričom veľká väčšina opatrení bude pokračovať v rámci rôznych politík Komisie. Táto správa je príspevkom k riešeniu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Hodnotia sa v nej vykonané opatrenia, pričom sa opisujú niektoré kľúčové úspechy dosiahnuté pri plnení akčného plánu a pripravuje sa pôda pre ďalšie iniciatívy na presadzovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

## 2 ÚDAJE O ROZDIELE V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV V EURÓPSKEJ ÚNII POUKAZUJÚ NA POMALÝ POKROK

V niekoľkých akčných bodoch akčného plánu (10, 17, 18) bola Komisia vyzvaná, aby zhromaždila údaje o rozdiel v odmeňovaní žien a mužov. Komisia vo svojej výročnej správe o rovnosti žien a mužov v Európskej únii pravidelne informuje o rozdieloch v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch žien a mužov v členských štátoch. Tieto údaje<sup>6</sup> (akčný bod 17) dokazujú jasné a pretrvávajúce štrukturálne podhodnocovanie plátov žien v EÚ. Počas obdobia vykonávania akčného plánu **sa priemerný rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v členských štátoch znížil zo 16 % v roku 2017 na 15,7 % v roku 2018**. Ak sa okrem rozdielu v odmeňovaní žien a mužov zohľadnia aj rozdiely v celkovom pracovnom čase a celkovej dĺžke pracovného života medzi ženami a mužmi, možno pozorovať výraznejší

<sup>3</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ, Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79 – 93.

<sup>4</sup> Odporúčanie Komisie (EÚ) 2018/951 z 22. júna 2018 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, C/2018/3850, Ú. v. EÚ L 167, 4.7.2018, s. 28 – 35.

<sup>5</sup> Výsledky hodnotenia sú uvedené v pracovnom dokumente útvarov Komisie uverejnenom súčasne s touto správou. Pozri hodnotenie príslušných ustanovení smernice 2006/54/ES, ktorou sa vykonáva zásada „rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“ stanovená v zmluve, SWD(2020) 50.

<sup>6</sup> Správa o rovnosti žien a mužov v EÚ za rok 2019 a správy za predchádzajúce roky sú k dispozícii na [webovom sídle](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en) Úradu pre vydávanie publikácií Európskej únie. Pozri aj údaje o rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v roku 2018: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG\\_05\\_20?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). Údaje o rozdiel v dôchodkoch žien a mužov boli zverejnené v databáze Eurostatu; pozri „Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov podľa vekových skupín – prieskum EU-SILC“ na

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp13&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en) a „Dôchodkové krytie žien a mužov podľa vekových skupín – prieskum EU-SILC“ na

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp14&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en). Údaje v tomto dokumente sa vzťahujú na EÚ28 v súlade s vykonávaním akčného plánu na obdobie 2017 – 2019.

rozdiel v ekonomickej nezávislosti mužov a žien. V roku 2014 dosiahol tento rodový rozdiel v celkových zárobkoch v Únii takmer 40 %<sup>7</sup>. Jedným z dôvodov rozdielu v celkových zárobkoch je to, že ženy trávia v platenej práci v priemere menej hodín ako muži. Ženy v dôsledku toho predstavujú celkovo 78 % druhých zárobkovo činných osôb v domácnosti v Únii.

Podľa údajov Eurostatu sa priemerný rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v členských štátoch EÚ znížil iba nepatrne zo 16 % v roku 2017 na 15,7 % v roku 2018.

V rámci akčného plánu sa Komisia usilovala získať hlbšie pochopenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Z niekoľkých štúdií<sup>8</sup> o faktoroch ovplyvňujúcich rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vyplýva, že **približne dve tretiny priemerného rozdielu sa nedajú vysvetliť** osobnými charakteristikami pracujúcich mužov a žien, ktoré súvisia s prácou alebo podnikom.

Na vysvetlenie rozdielu v odmeňovaní sa uvádza napríklad nižšia účasť žien na trhu práce, nižší počet hodín, ktoré ženy trávia v platenej práci, vysoké percento žien pracujúcich na čiastočný úväzok, ako aj skutočnosť, že ženy sú v rodine zvyčajne primárnymi poskytovateľkami starostlivosti o dieťa<sup>9</sup>.

Mzdové nerovnosti, ako aj rozdiely v intenzite práce a v počte odpracovaných rokov sa ďalej premietajú do **rozdielu v dôchodkoch** žien a mužov, ktorý v roku 2018 predstavoval v Únii vo vekovej skupine 65 rokov a viac **odhadom v priemere 30,1 %**<sup>10</sup>. To následne často vedie k vyššiemu riziku chudoby starších žien. V šiestich členských štátoch bola miera rizika chudoby dôchodcov v roku 2018 o viac ako desať percentuálnych bodov vyššia u žien ako u mužov<sup>11</sup>. V správe o primeranosti dôchodkov (akčný bod 17) sa navyše poukazuje na skutočnosť, že súčasné dôchodkové systémy iba mierne kompenzujú nelineárnu profesionálnu dráhu žien a staršie ženy zostávajú hlavnými príjemcami systémov minimálneho príjmu<sup>12</sup>.

V roku 2018 dosiahol priemerný rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v Európskej únii 30,1 %. To prispieva k rodovým rozdielom v príjmoch v starobe.

<sup>7</sup> Pozri: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Posledné dostupné údaje pre tento ukazovateľ sú za rok 2014.

<sup>8</sup> Pozri napríklad <https://op.europa.eu/en/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“ (Rozloženie neupraveného rozdielu v odmeňovaní žien a mužov za pomoci údajov z prieskumu o štruktúre zárobkov). Eurostat, Štatistické pracovné dokumenty, 2018, k dispozícii na adrese: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>9</sup> Pozri [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1).  
<sup>10</sup> Správa o rovnosti žien a mužov v EÚ za rok 2019, s. 68. K dispozícii na adrese: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

<sup>11</sup> Správa o rovnosti žien a mužov v EÚ za rok 2019, s. 68. K dispozícii na adrese: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf). Eurostat, „Odstránenie rozdielu v dôchodkoch žien a mužov?“, k dispozícii na adrese: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

<sup>12</sup> Litva, Estónsko, Bulharsko, Česko, Lotyšsko a Rumunsko. Eurostat, Miera rizika chudoby podľa hranice chudoby a najčastejšej činnosti za predchádzajúci rok – prieskumy EU-SILC a ECHP, 2018.

<sup>13</sup> Správa o primeranosti dôchodkov z roku 2018: súčasná a budúca primeranosť príjmov v starobe v EÚ. K dispozícii na adrese: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

Pokiaľ ide o údaje o profesijnej segregácii, podľa správy Komisie She Figures 2018<sup>13</sup> je na úrovni bakalárskeho a magisterského štúdia vo vedeckých odboroch zvyčajne viac žien ako mužov a na úrovni doktorandského štúdia sa vo všeobecnosti dosahuje rodová rovnováha.

Ženy a muži sú však naďalej nerovnomerne rozdelení v rôznych vedeckých odboroch, čo dokazuje pretrvávajúce rodové stereotypy. Stereotypy sú zvlášť silné v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM), kde sú ženy naďalej nedostatočne zastúpené na všetkých úrovniach (32 % žien na bakalárskom, magisterskom alebo rovnocennom stupni) až po najvyššie akademické pozície (v priemere 15 % podiel žien medzi študentmi). Podiel pracujúcich žien bol vyšší v zamestnaniach vo verejnom sektore, napríklad v oblastiach zdravotníctva, vzdelávania a sociálnej práce.

### **3 RIEŠENIE ROZDIELU V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV – PRÍKLADY OPATRENÍ PRIJATÝCH V RÁMCI AKČNÉHO PLÁNU**

Akčný plán obsahoval 24 akčných bodov zoskupených do ôsmich opatrení. V tejto kapitole sa podrobne opisujú niektoré príklady opatrení prijatých v rámci akčného plánu. Podrobnejší opis vykonávania všetkých opatrení sa uvádza v pracovnom dokumente útvarov Komisie v prílohe.

#### **3.1. Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom**

Oznámenie Komisie s názvom „Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov“<sup>14</sup> a návrh smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov<sup>15</sup> sú kľúčové ciele Európskeho piliera sociálnych práv. Cieľom tohto balíka doplnkových, vzájomne sa posilňujúcich opatrení bolo riešiť nedostatočné zastúpenie žien na trhu práce zameraním sa na jednu z jeho hlavných príčin, t. j. nerovné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi (akčný bod 14).

**Smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom** bola prijatá 20. júna 2019<sup>16</sup>. Jej cieľom je zmodernizovať právny rámec Únie v oblasti dovolení z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce. V smernici sa stanovuje zavedenie práva otcov na platenú otcovskú dovolenku (10 pracovných dní zaplatených na úrovni nemocenských dávok v danom štáte), ako aj práva na štyri mesiace rodičovskej dovolenky pre každého rodiča, z ktorých najmenej dva mesiace nemožno prenášať medzi rodičmi, pričom musia byť primerane zaplatené (na úrovni, o ktorej rozhodne každý členský štát). Okrem toho má každý opatrovateľ – vymedzený ako pracovník poskytujúci osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi, ktorý potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu – nárok na opatrovateľskú dovolenku najmenej päť pracovných dní ročne. Napokon, rodičia s deťmi do ôsmich rokov a opatrovatelia majú právo požadovať pružné formy organizácie práce (možnosť práce na diaľku, pružný pracovný čas a skrátený

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

<sup>14</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov, COM(2017) 252 final.

<sup>15</sup> Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ, COM(2017) 253 final.

<sup>16</sup> Smernica 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ, Ú. v. EÚ L 188 z 12.7.2019, s. 79.

pracovný čas). Členské štáty majú tri roky (do 2. augusta 2022)<sup>17</sup> na transpozíciu smernice do vnútroštátnych právnych predpisov. Komisia bude pozorne sledovať proces vykonávania a poskytne členským štátom potrebnú podporu.

Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom obsahovala aj súbor nelegislatívnych opatrení. Na ich vykonanie Komisia spolu s Európskou sieťou vnútroštátnych orgánov pre rovnosť (Equinet) zorganizovala seminár zameraný na budovanie kapacít o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a inšpektoráty práce. V rámci programu Práva, rovnosť a občianstvo sa financovali aj projekty<sup>18</sup> zamerané na boj proti rodovým stereotypom s cieľom podporiť rodovo vyváženejšie využívanie dovoleniek z rodinných dôvodov a pružných foriem organizácie práce. V rámci programu EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI) sa financovali projekty na podporu inovačných stratégií na vyváženie pracovného a súkromného života s cieľom uľahčiť zosúladenie profesionálnych a opatrovateľských povinností<sup>19</sup>. Európska sieť právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti a nediskriminácie okrem toho uskutočnila štúdiu o zvýšení ochrany pred diskrimináciou a prepustením tehotných pracovníčok a pracovníčok, ktoré čerpajú dovolenku z rodinných dôvodov<sup>20</sup>, a Komisia prijala správu o súčasnom stave plnenia barcelonských cieľov týkajúcich sa návštevnosti zariadení starostlivosti o deti do veku povinnej školskej dochádzky<sup>21</sup>.

A napokon Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu, t. j. poradné politické výbory ministrov zasadajúcich v Rade pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (EPSCO), vyvíjajú a zdokonaľujú ukazovatele rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, a to aj pokiaľ ide o čerpanie dovolenky a pružné formy organizácie práce a starostlivosť o deti a dlhodobú starostlivosť. Starostlivosť o deti a dlhodobá starostlivosť a ekonomické prekážky pre druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti sa hodnotia aj v kontexte európskeho semestra (akčný bod 24). Na zlepšenie týchto služieb sú k dispozícii finančné prostriedky v rámci európskych štrukturálnych a investičných fondov. Uvedené opatrenia prispeli k riešeniu stereotypov týkajúcich sa úloh mužov a žien v spoločnosti, ktoré sú jednou z hlavných príčin rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.

### **3.2. Platforma EÚ pre zmeny, ktorej cieľom je zvýšiť zamestnávanie žien a zaručiť rovnosť príležitostí v odvetví dopravy**

Ako sa uvádza v akčnom pláne, odvetvová profesijná segregácia je jedným z hlavných dôvodov rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. V záujme riešenia tohto problému akčný plán zahŕňal súbor opatrení zameraných na boj proti segregácii v jednotlivých povolaniach

<sup>17</sup> Členské štáty však majú päť rokov (do 2. augusta 2024) na transpozíciu povinnosti vyplatiť posledné dva týždne rodičovskej dovolenky (z dvoch primerane platených, neprenosných mesiacov).

<sup>18</sup> Vybrané projekty sú k dispozícii na adrese:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

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

<sup>20</sup> Európska sieť právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti a nediskriminácie, Dovolenka z rodinných dôvodov: presadzovanie ochrany pred prepustením a nepriaznivým zaobchádzaním, 2018. Dokument dostupný na adrese <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

<sup>21</sup> Správa Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o rozvoji zariadení starostlivosti o malé deti na účely zvýšenia účasti žien na trhu práce, zabezpečenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a zaistenia udržateľného a inkluzívneho rastu v Európe („barcelonské ciele“), dostupná na adrese [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf).

a odvetviach, ako je napríklad vykonávanie konkrétnych iniciatív na odstránenie stereotypov v oblasti zručností, schopností a úloh žien a mužov.

Jedným z dotknutých odvetví bolo odvetvie dopravy, v súvislosti s ktorým sa Komisia zaviazala prijať súbor opatrení v rámci akčného plánu (akčný bod 9). V odvetví dopravy výrazne dominujú muži, keďže iba 22 % pracujúcich v tomto odvetví sú ženy<sup>22</sup>. Navyše, pokiaľ ide o jednotlivé povolania v tomto odvetví, aj keď ženy sú viac-menej rovnako zastúpené na administratívnych pozíciách, naďalej sú nedostatočne zastúpené na lepšie platených manažérskych pozíciách, ako aj na technických a mobilných pracovných pozíciách. Ženy napríklad predstavujú menej ako 5 % pilotov, ale tvoria väčšinu palubných sprievodcov.

S cieľom zvýšiť zamestnanosť žien v odvetví dopravy Komisia vyvinula niekoľko akčných nástrojov prispôbených potrebám tohto odvetvia. Platforma „**Ženy v doprave – platforma EÚ pre zmeny**“ začala fungovať 27. novembra 2017<sup>23</sup>. Zainteresované strany, ako sú členské štáty, dopravné organizácie a agentúry a orgány EÚ, sa môžu k tejto platforme pripojiť a zaviazat sa k zvyšovaniu zamestnanosti žien a k boju proti profesijnej segregácii prostredníctvom osobitných opatrení. Môžu podpísať vyhlásenie o rovnakých príležitostiach pre ženy a mužov v odvetví dopravy, čím sa zaviazajú podporovať rovnaké odmeňovanie ako súčasť pozitívnej organizačnej kultúry.

Hoci je celkový záväzok zainteresovaných strán platformy hmatateľný a počet opatrení sa zvyšuje, na tieto záväzky je potrebné nadviazať na vnútroštátnej a miestnej úrovni. Komisia v tejto súvislosti zriadila aj **Európsku sieť ambasádorov pre rozmanitosť v doprave**<sup>24</sup>.

Komisia okrem toho financovala a zverejnila zdôvodnenú štúdiu s cieľom identifikovať náklady a prínosy zamestnávania žien v odvetví dopravy, ktorá bola doplnená o zoznam opatrení navrhnutých autormi štúdie v záujme zlepšenia rodovej rovnováhy, ako je napríklad odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov<sup>25</sup>. Odporúčania sú založené na konkrétnych prípadových štúdiách zozbieraných zo sektora. Týkajú sa: 1. náboru, odbornej prípravy a kariérneho rastu (vrátane opatrení proti stereotypom a rodovému vychýleniu), 2. zvyšovania informovanosti (vrátane podávania správ o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov), 3. opatrení na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a 4. opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia (vrátane opatrení proti násiliu a obťažovaniu v pracovnom prostredí). Štúdia obsahovala aj odporúčania pre dopravné spoločnosti vrátane odporúčania o potrebe začať s podávaním správ o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na úrovni spoločností. Opatrenia na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov zahŕňali vytvorenie transparentných kritérií a politik odmeňovania zameraných na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v spoločnostiach.

Ako prvý krok pri riešení nedostatočného zastúpenia žien v odvetví dopravy sa v zdôvodnenej štúdii spoločnostiam odporúča, aby pri monitorovaní výkonnosti spoločnosti začali používať ľahko získateľné rodovo špecifické ukazovatele.

Komisia začala ďalšie štúdie zamerané na odstránenie prekážok, ktorým ženy čelia pri vstupe do povolania v doprave, ktoré budú k dispozícii začiatkom roka 2021. Prvá štúdia sa zameriava na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (t. j. na to, čo sa dá urobiť na úrovni

<sup>22</sup> Eurostat, výberové zisťovanie pracovných síl, 2017.

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en).

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en).

<sup>25</sup> Zdôvodnená štúdia v prospech zamestnávania žien v doprave – Záverečná správa, 2018. Štúdia je k dispozícii na adrese: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

jednotlivých dopravných spoločností finančne udržateľným spôsobom, aby sa pracovníkom umožnilo lepšie zosúladiť pracovný harmonogram so súkromným životom), zatiaľ čo druhá štúdia poskytuje súbor nástrojov pre učiteľov, aby mohli lepšie bojovať proti rodovým stereotypom od útleho veku. V tretej výhládovej štúdii sa posúdia účinky digitalizácie dopravy, a to buď ako výzvy, alebo ako príležitosti pre ženy, a zhodnotí sa, či by mali tento prechod sprevádzať konkrétne opatrenia. V ďalšej štúdii sa analyzovala účasť žien na výskumných a inovačných činnostiach týkajúcich sa odvetvia dopravy a poskytli sa výskumné odporúčania na prekonanie prekážok rovnosti žien v doprave<sup>26</sup>.

### 3.3. Podpora inštitucionálnych zmien na posilnenie rovnosti vo vedeckých povolaniach prostredníctvom plánov rodovej rovnosti

Ďalším odvetvím, pre ktoré sa v akčnom pláne stanovili osobitné opatrenia, bolo odvetvie výskumu a inovácií (akčný bod 8). V rokoch 2017 až 2019 Komisia financovala opatrenia na podporu rodovej rovnosti v odvetví výskumu a inovácií prijaté na základe **pracovného programu Veda so spoločnosťou a pre spoločnosť** pod záštitou rámcového programu Horizont 2020<sup>27</sup>. Finančná podpora bola pridelená aj na desať projektov spolupráce, prostredníctvom ktorých sa do vykonávania plánov rodovej rovnosti zapojilo takmer 60 výskumných organizácií<sup>28</sup>. Okrem toho bolo zriadených sedem tematických a geografických praktických komunit, ktoré umožňujú výmenu poznatkov o plánoch rodovej rovnosti<sup>29</sup>. Na doplnenie tohto komplexného prístupu jeden osobitný projekt podporil vytvorenie strediska odbornej prípravy v oblasti rodovej rovnosti pre odvetvie výskumu a inovácií s verejne dostupnými zdrojmi<sup>30</sup>. Výsledky a najlepšie postupy vyplývajúce z projektov sú aj súčasťou **nástroja Rodová rovnosť v akademickej obci a vo výskume (GEAR)**<sup>31</sup>, ktorý hostuje Európsky inštitút pre rodovú rovnosť.

Nástroj Rodová rovnosť v akademickej obci a vo výskume (GEAR) poskytuje univerzitám a výskumným organizáciám najlepšie postupy a poradenstvo pri zostavovaní plánov rodovej rovnosti a hodnotení ich vplyvov.

Okrem toho sa každé tri roky vydáva hlavná publikácia Komisie o kľúčových trendoch rodovej rovnosti vo vede a výskume **She Figures**. Vydanie z roku 2018<sup>32</sup> publikované 8. marca 2019 obsahuje komplexné údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov v odvetví vedeckého výskumu a vývoja. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v oblasti výskumu a inovácií je stále nepatrne vyšší ako v celkovej ekonomike EÚ (17 % v porovnaní so 16,6 % podľa údajov z roku 2014). Publikáciu She Figures používajú členské štáty ako nástroj na

<sup>26</sup> Women in European Transport with a focus on Research and Innovation (Ženy v európskej doprave – zameranie na výskum a inovácie). Európska únia, 2019. Štúdia je k dispozícii na adrese: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

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

<sup>28</sup> Projekty spolupráce v rámci plánu rodovej rovnosti R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs a CALIPER, všetky uvedené pod hlavičkou „Projekty financované z rámcových programov RP7 a Horizont 2020“ sa uvádzajú tu: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>. Na tejto stránke možno nájsť aj informácie o desiatom projekte v rámci plánu rodovej rovnosti, ktorý bol tiež vybratý prostredníctvom pracovného programu na rok 2019 a pri ktorom sa očakáva podpis dohody o grante.

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

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

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

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender\\_equality](https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality).

porovnávanie pri tvorbe politik na vnútroštátnej úrovni, pretože údaje pomáhajú pochopiť prevládajúce rodové nerovnosti v jednotlivých členských štátoch.

Keďže priťahovanie väčšieho počtu žien do oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) by mohlo stavať na nových trendoch, ako je napríklad vznik startupov vedených ženami, **Cena EÚ pre ženy inovátorky** vyzdvihuje úspechy žien vo vede a prispieva k riešeniu stereotypov v oblasti zručností, schopností a úloh žien a mužov. V rokoch 2017, 2018 a 2019 si Komisia opätovne uctila inšpiratívne vedúce predstaviteľky v oblasti inovácií založených na výskume prostredníctvom Ceny EÚ pre ženy inovátorky, udeľovanej ženám, ktoré úspešne predstavili prelomové inovácie a ktorou sa vyznamenávajú výnimočné úspechy podnikateliek. Víťazky z minulých rokov inšpirovali ženy v celej Európe i mimo nej k tomu, aby zaviedli výnimočné inovácie a vytvorili svoje vlastné spoločnosti.

### 3.4. Zlepšenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny

Pokiaľ ide o uplatňovanie zásady rovnakej odmeny vo všeobecnosti, v akčnom pláne sa stanovuje, že Komisia posúdi možnosť cielených zmien prepracovaného znenia smernice o rodovej rovnosti<sup>33</sup> a potrebu a možnosť záväznosti niektorých alebo všetkých opatrení stanovených v odporúčaní o transparentnosti odmeňovania z roku 2014<sup>34</sup> (pozri akčný bod 1). Komisia tento záväzok zrealizovala, keď v októbri 2018 začala **hodnotenie príslušných ustanovení smernice 2006/54/ES**, ktorou sa vykonáva zásada „rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“ stanovená v zmluve. Úplné výsledky hodnotenia sú uvedené v pracovnom dokumente útvarov Komisie<sup>35</sup> uverejnenom súčasne s touto správou.

V hodnotení sa skúmalo, ako v praxi fungovali platné právne ustanovenia o rovnakom odmeňovaní, prístupy členských štátov k vykonávaniu týchto ustanovení, miera, do akej sa dosiahli ich pôvodné ciele, s akou účinnosťou sa presadzovali a celkový vplyv, ktorý tieto ustanovenia mali na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Konkrétnejšie sa hodnotenie zameralo na uplatňovanie a presadzovanie prepracovaného znenia smernice o rodovej rovnosti po prijatí odporúčania o transparentnosti odmeňovania v roku 2014.

Hodnotenie potvrdzuje, že **existujúci právny rámec priniesol na vnútroštátnej úrovni v celej Únii významnú zmenu**. Členské štáty napriek tomu naďalej čelia výzvam pri účinnom uplatňovaní zásady rovnakej odmeny, pretože napríklad kľúčové právne pojmy ako „mzda“ a „rovnaká odmena za rovnakú prácu“ môžu byť vo vnútroštátnych právnych predpisoch definované rozdielne; rozdiely v diskriminácii v odmeňovaní sa často nezistia z dôvodu nedostatočnej transparentnosti, pokiaľ ide o úrovne odmeňovania, a zisťovanie skutočností, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k diskriminácii, je naďalej náročné. Zistili sa aj ťažkosti, s ktorými sa jednotlivé obete diskriminácie v odmeňovaní stretávajú pri podávaní žalôb bez právneho zastúpenia alebo podpory. Úrovne pokút a kompenzácie sú takisto vo všeobecnosti nedostatočne odrádzajúce.

V akčnom pláne sa okrem toho Komisia vyzvala, aby zvýšila informovanosť o zásade rovnakej odmeny a poskytla usmernenia týkajúce sa tejto zásady (akčné body 20 a 21). Európska sieť právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti a nediskriminácie na tento účel uverejnila v novembri 2019 štúdiu s názvom **„Vnútroštátne prípady a osvedčené postupy**

<sup>33</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie), Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36.

<sup>34</sup> Odporúčanie Komisie zo 7. marca 2014 týkajúce sa posilnenia zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov prostredníctvom transparentnosti, COM(2014) 1405 final.

<sup>35</sup> Hodnotenie príslušných ustanovení smernice 2006/54/ES, ktorou sa vykonáva zásada „rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“ stanovená v zmluve, SWD(2020) 50.

**v oblasti rovnosti odmeňovania**<sup>36</sup>. Štúdia obsahuje zhrnutie judikatúry týkajúcej sa rovnosti odmeňovania z 28 členských štátov EÚ a troch krajín Európskeho hospodárskeho priestoru, a uvádzajú sa v nej osvedčené postupy a analýza riešení prijatých na vnútroštátnej úrovni. Komisia okrem toho v novembri 2019 uverejnila **aktualizované zhrnutie judikatúry** Súdneho dvora Európskej únie v **oblasti rovnosti odmeňovania**<sup>37</sup>.

#### 4 PODPORNÁ ČINNOSŤ A SPOLUPRÁCA

##### 4.1. Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov spolu s členskými štátmi

V akčnom pláne sa Komisia vyzvala, aby sa snažila dosiahnuť súčinnosť jednotlivých opatrení prijatých kľúčovými zainteresovanými stranami na európskej, vnútroštátnej a podnikovej úrovni s cieľom zaručiť jeho účinné vykonávanie. Komisia preto do opatrení, ktoré prijala na splnenie záväzkov stanovených v akčnom pláne, zapojila široké spektrum zainteresovaných strán.

Prostredníctvom skupiny na vysokej úrovni pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, ktorá združuje vysokých predstaviteľov zodpovedných za uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v členských štátoch, Komisia poskytla členským štátom informácie o akčnom pláne (akčný bod 3). V roku 2018 skupina na vysokej úrovni diskutovala o tomto pláne počas bulharského predsedníctva Rady a poskytla príklady opatrení prijatých v členských štátoch na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Zapojenie občianskej spoločnosti a aktívna účasť sociálnych partnerov, ako aj opatrenia na zvýšenie informovanosti a transparentnosť odmeňovania sa považovali za dôležité prvky pri odstraňovaní rozdielu v odmeňovaní. Bulharské predsedníctvo usporiadalo aj ministerskú diskusiu o odstránení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rámci zasadnutia Rady EPSCO v marci 2018.

Toto úsilie pokračovalo počas rumunského predsedníctva v roku 2019, keď skupina na vysokej úrovni diskutovala o vzájomnom prepojení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom na základe výskumnej štúdie Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť<sup>38</sup>. Táto štúdia slúžila aj ako základ pre dokument **Závery Rady – „Odstraňovanie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia**<sup>39</sup>, prijatý v júni 2019. V záveroch sa členské štáty vyzývajú, aby zlepšili súčasné opatrenia alebo zaviedli nové opatrenia na účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. Na základe odporúčania o transparentnosti odmeňovania z roku 2014 by tieto opatrenia mohli zahŕňať opatrenia na zlepšenie transparentnosti odmeňovania. V **záveroch Rady o „hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky**<sup>40</sup>, prijatých 24. októbra 2019 počas fínskeho predsedníctva, Rada okrem toho vyzvala členské štáty a Európsku komisiu, aby „vykonali konkrétne a účinné opatrenia na odstránenie rozdielov medzi ženami a mužmi v oblasti zamestnanosti a odmeňovania nad rámec súčasného akčného plánu EÚ na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a aby sa zaoberali ich vplyvom na rozdiel v dôchodkoch žien a mužov.“

<sup>36</sup> Štúdia je k dispozícii na adrese: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

<sup>37</sup> Prehľad kľúčovej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie dostupný na adrese: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

<sup>38</sup> Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) – Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: nie bez lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, 2019. K dispozícii na adrese: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

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

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

Komisia takisto naďalej podporovala úsilie členských štátov pri riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov prostredníctvom procesu **európskeho semestra** (akčný bod 24). Konkrétnejšie, európsky semester Komisii umožnil zdôrazniť základné príčiny rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v členských štátoch, ako je napríklad práca na čiastočný úväzok neúmerne vykonávaná ženami z dôvodu nedostatku investícií do primeranej starostlivosti o deti alebo daňových demotivačných faktorov, ktoré bránia druhým zárobkovo činným osobám v domácnosti pracovať alebo pracovať viac. V roku 2018 sa rozdiel v odmeňovaní žien a mužov riešil v správach o jednotlivých krajinách týkajúcich sa ôsmich členských štátov<sup>41</sup> a jednému členskému štátu sa vydalo špecifické odporúčanie týkajúce sa rozdielu v odmeňovaní žien a mužov<sup>42</sup>. V roku 2019 sa rozdiel v odmeňovaní žien a mužov riešil v správach o jednotlivých krajinách týkajúcich sa jedenástich členských štátov<sup>43</sup> a jednému členskému štátu sa znova vydalo špecifické odporúčanie týkajúce sa rozdielu v odmeňovaní žien a mužov<sup>44</sup>. Komisia pokračovala v spolupráci s členskými štátmi aj prostredníctvom skupiny na vysokej úrovni tým, že ju informovala o zisteniach týkajúcich sa rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, ku ktorým sa dospelo v procese európskeho semestra.

Napokon sa v máji 2019 na Islande zorganizoval pre zástupcov členských štátov **spoločný vzdelávací seminár zameraný na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov**, jeho hlavné príčiny a najlepšie postupy na jeho riešenie (akčný bod 22)<sup>45</sup>.

#### **4.2. Silná angažovanosť Európskeho parlamentu a ostatných zainteresovaných strán**

Z dôvodu viacerých základných príčin a širokého medziodvetvového dosahu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov je pri jeho riešení prvoradá silná angažovanosť zainteresovaných strán. Z tohto dôvodu sa Komisia pri vykonávaní akčného plánu snažila aktívne zapájať zainteresované strany a vytvárať synergie.

Európsky parlament počas obdobia vykonávania akčného plánu tiež niekoľkokrát zdôraznil pretrvávanie a hlavné príčiny rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Vo svojich uzneseniach Európsky parlament systematicky vyzýva zainteresované strany, aby bojovali proti rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a aby zabránili rozdielu v dôchodkoch žien a mužov<sup>46</sup>. V súvislosti s akčným plánom vyzval Komisiu, aby navrhla smernicu o transparentnosti odmeňovania, ktorá pomôže znížiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov<sup>47</sup>. O rozdiel

---

<sup>41</sup> AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

<sup>42</sup> Estónsko.

<sup>43</sup> AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

<sup>44</sup> Estónsko.

<sup>45</sup> Materiály nájdete na adrese: [https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en).

<sup>46</sup> Pozri napr. uznesenie Európskeho parlamentu z 10. októbra 2019 o zamestnanosti a sociálnej politike v eurozóne [2019/2111(INI)], uznesenie Európskeho parlamentu zo 17. apríla 2018 o rodovej rovnosti v mediálnom sektore v EÚ [2017/2210 (INI)]. Pozri tiež uznesenie Európskeho parlamentu z 30. januára 2020 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov [2019/2870 (RSP)], prijaté mimo obdobia vykonávania akčného plánu.

<sup>47</sup> Uznesenie Európskeho parlamentu z 30. januára 2020 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov [2019/2870 (RSP)], uznesenie Európskeho parlamentu z 15. januára 2019 o rodovej rovnosti a daňovej politike v EÚ [2018/2095 (INI)] a uznesenie Európskeho parlamentu z 10. októbra 2019 o zamestnanosti a sociálnej politike v eurozóne [2019/2111 (INI)].

v odmeňovaní žien a mužov sa hovorilo aj v príslušných parlamentných výboroch<sup>48</sup>. Európsky hospodársky a sociálny výbor v apríli 2018 takisto vydal stanovisko k akčnému plánu<sup>49</sup>.

S cieľom osloviť **zainteresované strany na vnútroštátnej úrovni** Komisia podporila nadnárodné projekty zamerané na riešenie stereotypov a segregácie prostredníctvom ôsmich grantov udelených na projekty prebiehajúce od roku 2017 do roku 2019<sup>50</sup> (akčný bod 4). Projekty podporovali najmä osvedčené postupy pri prekonávaní kontraproduktívnych rodových úloh a rodových stereotypov vo vzdelávaní, odbornej príprave a v práci. Komisia takisto podporovala účasť mnohých zainteresovaných strán na realizácii projektov s cieľom zapojiť sociálnych partnerov, poskytovateľov verejných služieb, služby kariérneho poradenstva, organizácie občianskej spoločnosti, školy a univerzity, ako aj miestne alebo regionálne zainteresované strany alebo súkromný sektor, pokiaľ je to možné. Podporilo sa aj hodnotenie vplyvu projektov na správanie, aby sa získali dôkazy o faktoroch, ktoré pomáhajú dosiahnuť konkrétne zmeny v postoji ľudí k rodovým úlohám a stereotypom. Komisia uľahčila výmenu najlepších postupov a získaných poznatkov medzi sociálnymi partnermi, čím prispela k úsiliu podporovať vnútroštátne činnosti zamerané na riešenie stereotypov vedúcich k rozdielnemu zaobchádzaniu so ženami a s mužmi v rôznych profesijných odvetviach (akčný bod 5).

Prostredníctvom európskeho sektorového sociálneho dialógu v oblasti vzdelávania Komisia takisto financovala projekt zameraný na rodovú rovnosť, ktorý realizuje ETUCE<sup>51</sup>. Projekt s názvom „Sociálny dialóg a rodová rovnosť: posilnenie postavenia odborových zväzov v oblasti vzdelávania v záujme riešenia rodovej rovnosti v učiteľskej profesii prostredníctvom sociálneho dialógu“ sa uskutočnil v rokoch 2017 až 2019 a jeho cieľom bolo posilniť profesionálne postavenie učiteľov, školiteľov a riaditeľov škôl a zatriktívniť učiteľské povolanie pre mužov aj ženy (akčný bod 10). Okrem toho v súčasnosti prebiehajú ďalšie projekty na zlepšenie rodovej rovnováhy v ekonomických pozíciách, ktoré financovala Komisia v roku 2019. Tieto projekty sa týkajú žien v riadiacich pozíciách, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a presadzovania rodovej rovnováhy v podnikovom riadení a v politike<sup>52</sup>.

V októbri 2018 sa v Prahe konalo výročné fórum chárty rozmanitosti EÚ (akčný bod 6). Zišli sa na ňom **odborníci v oblasti rozmanitosti a zástupcovia podnikov a verejného sektora**, ktorí si vymenili najlepšie postupy v oblasti nediskriminácie a začlenenia v súkromnom sektore. Na fóre sa zdôraznili argumenty v prospech rodovej rozmanitosti na vyšších pozíciách spoločností a potreba venovať pozornosť prijímaniu, udržiavaniu a kariérnemu postupu žien v spoločnostiach a prekonať rodové predsudky.

Komisia sa zapojila aj do **dialógu s európskymi sociálnymi partnermi** s cieľom podporiť a prijať príslušné opatrenia, ktoré prispievajú k riešeniu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov (akčný bod 13). V júni 2018 sa uskutočnil seminár so sociálnymi partnermi na tému „Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a podpora starostlivosti o deti“ a 7. mája 2019 tematický

<sup>48</sup> Napr. vypočutie výboru FEMM z 9. júla 2018 o akčnom pláne EÚ na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.

<sup>49</sup> Európsky hospodársky a sociálny výbor, stanovisko k akčnému plánu EÚ na roky 2017 – 2019 – Riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, apríl 2018, dostupné na adrese <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

<sup>50</sup> Vybrané projekty sú k dispozícii na adrese: [https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

<sup>51</sup> Uznávaný európsky sociálny partner zastupujúci pracovníkov v sektore vzdelávania.

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

seminár vo forme dialógu medzi Komisiou a sociálnymi partnermi s cieľom diskutovať o úlohe, nákladoch a výhodách transparentnosti odmeňovania.

O potrebe zlepšiť zastúpenie žien v procese politického rozhodovania sa diskutovalo na kolokviu o základných právach v roku 2017 na tému „Práva žien v turbulentných časoch“, ktoré zahŕňalo plenárne zasadnutie na tému „Rovnaká účasť na pracovisku a v politike: predpoklad základných práv“<sup>53</sup>. V roku 2018 kolokvium zahŕňalo zasadnutie o podpore širokej účasti v demokratických spoločnostiach<sup>54</sup>. Európske rozvojové dni v júni 2018 okrem toho zahŕňali panelovú diskusiu na vysokej úrovni na tému „Zvyšovanie účasti žien na rozhodovacom procese: zapojenie mužov do procesu zmeny“. Tieto podujatia umožnili tvorcom medzinárodných, vnútroštátnych a európskych politík na vysokej úrovni, organizáciám občianskej spoločnosti, zástupcom médií a sociálnych médií, svetu podnikania a vzdelávania, právnikom a mládeži podeliť sa o nápady a skúsenosti s cieľom zlepšiť zastúpenie žien v procese politického rozhodovania (akčný bod 13). Prispeli tiež k podpore postupov zameraných na zlepšenie rodovej rovnováhy v rozhodovacích procesoch a pozíciách v jednotlivých sektoroch a na pomoc v boji proti vertikálnej segregácii.

## 5 VÝZVY A ĎALŠÍ POSTUP

### 5.1. Akčný plán pripravil pôdu pre ďalšie záväzky

Táto správa o vykonávaní akčného plánu potvrdzuje, že všetkých 24 akčných bodov akčného plánu bolo dokončených úplne alebo čiastočne. Vykonávanie veľkej väčšiny akčných bodov bude navyše pokračovať v rámci samostatných politických iniciatív. To poukazuje na celkovo veľmi dobré následné kroky, ako aj na potrebu pokračujúcich cielených opatrení na riešenie tejto pretrvávajúcej formy rodovo motivovanej diskriminácie.

K tejto správe o vykonávaní je pripojený podrobný opis konkrétnych opatrení prijatých na realizáciu jednotlivých akčných bodov. Napriek tomu, že sa v ňom uvádza množstvo opatrení, ktoré Komisia podnikla na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, zoznam konkrétnych opatrení takisto poukazuje na skutočnosť, že zostávajú oblasti, v ktorých by boli potrebné ďalšie opatrenia na zmysluplné riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Účelom akčného plánu bolo preukázať politický záväzok Komisie v oblasti riešenia rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a jeho úspech spočíva v tom, že tento záväzok sa podarilo premietnuť do zoznamu konkrétnych opatrení. V akčnom pláne sa však Komisia takisto vyzvala, aby sa snažila dosiahnuť súčinnosť jednotlivých opatrení prijatých kľúčovými zainteresovanými stranami na európskej, vnútroštátnej a podnikovej úrovni. Pripojený opis konkrétnych opatrení ukazuje, že sa vyvinuli a vyvíjajú rôzne snahy o oslovenie zainteresovaných strán, ktorých záväzok je potrebný na uskutočnenie zmien. V niektorých prípadoch však tieto snahy mohli byť výraznejšie.

Okrem toho by sa mohli prijať ďalšie opatrenia na riešenie segregácie v odvetviach, v ktorých sú ženy tradične nadmerne zastúpené, napríklad v oblasti vzdelávania, ošetrovateľstva a zdravotnej starostlivosti. Podobne môže byť užitočné vynaložiť ďalšie úsilie na dosiahnutie zmeny v súvislosti s nedostatočným zastúpením žien pri rozhodovaní v podnikoch a v politike.

<sup>53</sup> [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=115277](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277).

<sup>54</sup> [https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26\\_en](https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en).

Posledné údaje z roku 2018 ukazujú veľmi pomalý postup pri riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a rozdielu v dôchodkoch žien a mužov počas vykonávania akčného plánu (o 0,3 percentuálneho bodu pri rozdieli v odmeňovaní žien a mužov v EÚ28 medzi rokmi 2017 a 2018). Napriek tomu, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov a rozdiel v dôchodkoch žien a mužov klesá, v EÚ je v priemere naďalej výrazný a ani zďaleka nie je vyriešený.

Hodnotenie súčasných ustanovení o rovnakej odmene vykonané na základe akčného plánu ukázalo, že lepšie a ľahšie dostupné informácie o úrovniach odmeňovania môžu odhaliť možné rodové predsudky alebo diskrimináciu v podnikových štruktúrach odmeňovania alebo na úrovni priemyslu. Prísnejšie opatrenia týkajúce sa transparentnosti odmeňovania by v jednotlivých prípadoch mali uľahčiť identifikáciu diskriminácie v odmeňovaní. Informácie o rôznych mzdových úrovniach za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v rámci podniku môže navyše jednotlivcom uľahčiť uplatnenie námietky proti diskriminácii v odmeňovaní na vnútroštátnych súdoch. Transparentnosť odmeňovania môže objasnením štrukturálnych rozdielov tiež uľahčiť analýzu základných príčin rozdielu v odmeňovaní žien a mužov a zabezpečiť lepšie cielené politické kroky.

Ako oznámila predsedníčka Ursula von der Leyenová vo svojich politických usmerneniach pre Komisiu na roky 2019 – 2024, Komisia predloží spolu s touto správou o vykonávaní a vyhodnotením zásady rovnakej odmeny stratégiu EÚ v oblasti rodovej rovnosti na roky 2020 – 2025<sup>55</sup>. V stratégii sa stanovujú ďalšie opatrenia na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, čo zahŕňa iniciatívu zaviesť záväzné opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania. Vykonávanie jednotlivých opatrení rovnako jasne poukázalo na úzke prepojenie medzi rozdielom v odmeňovaní žien a mužov a rodovými stereotypmi. Riešenie rodových stereotypov bude takisto jedným z politických cieľov stratégie EÚ v oblasti rodovej rovnosti.

## 5.2. Závery

Vďaka súboru holistických opatrení akčný plán poskytol široký politický rámec a preukázal záväzok Európskej komisie zmysluplným spôsobom riešiť rozdiel v odmeňovaní žien a mužov. Najmä vďaka činnostiam v oblasti zberu údajov a hodnotenia právnych predpisov o rovnosti odmeňovania pomohlo vykonávanie akčného plánu vytvoriť pevný a informovaný základ pre ďalšie činnosti zamerané na odstránenie nerovností v odmeňovaní.

Jednotlivé vykonávacie opatrenia, ktorých podrobnejší opis je uvedený v priloženom pracovnom dokumente útvarov Komisie, zdôrazňujú široký rozsah opatrení potrebných na účinné odstránenie rozdielu. Akčný plán a široká škála opatrení prijatých na jeho vykonanie poukazujú na potrebu posunúť sa od diskusie o existencii rozdielu v odmeňovaní žien a mužov k prijatiu konkrétnych a zosúladených opatrení zameraných na jeho odstránenie.

Odvetvové opatrenia akčného plánu okrem toho pomohli zdôrazniť potrebu osobitných a na mieru šitých opatrení pri zaisťovaní zmeny smerom k vyrovnanejším príležitostiam v zamestnaní a v povolani.

Ako sa uvádza v tejto správe, kroky podniknuté na vykonávanie akčného plánu EÚ na roky 2017 – 2019 o riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov budú zdrojom informácií pre budúcu prácu Európskej komisie zameranú na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.

---

<sup>55</sup> Únia rovnosti: stratégia v oblasti rodovej rovnosti na obdobie 2020 – 2025, COM(2020) 152.