



AKČNÍ RÁMEC V OBLASTI ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

I. PŘÍSTUP SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

1. Evropští sociální partneři, UNICE/UEAPME, CEEP a EOK¹, jsou odhodláni posilovat rovnost žen a mužů na trhu práce a na pracovišti. V tomto kontextu mají klíčovou roli. Přijali tento akční rámec, aby přispěli k provádění Lisabonské strategie pro ekonomický růst, více a lepších pracovních míst a sociální soudržnost, jakož i k uplatňování legislativního rámce EU k rovnosti žen a mužů.
2. Evropští sociální partneři jsou si vědomi toho, že příčiny nerovností, které přetrvávají na trhu práce, jsou složité a propojené. Jsou přesvědčeni, že k jejich úspěšnému vyřešení jsou nezbytné ucelené strategie k prosazení rovnosti žen a mužů, které především zahrnují akce k odstranění segregace na trhu práce a přezkoumání mužských a ženských rolí ve společnosti. Pro své společné akce vycházejí sociální partneři ze základní analýzy, že mužské a ženské role a stereotypy mají silný vliv na současnou dělbu práce mezi muži a ženami jak v rodině, tak na pracovišti i celkově ve společnosti a zároveň produkují a reprodukovat rozdíly v příležitostech mužů a žen. Je proto zásadní vypořádat se v rámci integrovaného přístupu jednak s profesní segregací a se segregací na trhu práce, jak vertikální, tak horizontální, jednak s překážkami, které brání lepšímu sladování pracovního a soukromého života jak mužů, tak žen.
3. Budou-li se akce sociálních partnerů jako je sociální dialog, kolektivní vyjednávání, společná prohlášení, doporučení apod. - na příslušných úrovních a v souladu s národní praxí vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci - výslovně zabývat otázkami rovnosti mužů a žen, pomůže to vytvářet podpůrné klima.
4. Zakotvení iniciativ týkajících se rovnosti žen a mužů do širší politiky řízení různorodého kolektivu (diversity management) představuje výhodu možnosti reagovat na stále rozmanitější potřeby jednotlivých žen a mužů způsobem, který zároveň vyhovuje požadavkům výroby u zaměstnavatele. Takový přístup rovněž přispívá ke zlepšení podpory nebo spoluúčasti zaměstnanců, žen i mužů.
5. EOK, CEEP a UNICE/UEAPME prostudovaly celou řadu příkladů dobré praxe, které ukazují, že sociální partneři přispívají k rovnosti žen a mužů na trhu práce na všech příslušných úrovních a mnoha rozličnými způsoby. Vybraly čtyři priority a žádají národní sociální partnery, aby v jejich rámci podnikali akce v průběhu příštích 5 let. Pro každou z těchto priorit stanovují prvky, jimž mohou sociální partneři přidat další hodnotu při vedení a zintenzivnění svého dialogu na různých úrovních. Inspirovaly se současnou praxí v různých členských státech a v podnicích různých oborů a velikostí a vytipovaly příklady nástrojů, které mohou inspirovat akce sociálních partnerů po celé Evropě. Podrobnější popis případových studií, z nichž byly tyto příklady nástrojů vybrány, je v příloze.

¹Delegace EOK zahrnuje zástupce kontaktního výboru EUROCADRES/CEC
EOK – Evropská odborová konfederace
UNICE- Svaz evropských konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
UEAPME- Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků
CEEP - Evropské centrum podniků veřejného sektoru

II. VÝZVY

6. Chceme-li reagovat na ekonomické, demografické a sociální výzvy, které stojí před Evropou, vyžaduje to nový pohled na roli žen a mužů jakožto ekonomických aktérů ve vztahu k jejich rolím ve společnosti. Demografické změny vytvářejí všeobecně rostoucí tlak na ekonomiky a společnosti. Mohou vyvolávat i další tlaky, často si vzájemně odporující, zejména na ženy. Výzvou je podpořit ženy, aby se staly nebo zůstaly aktivní na trhu práce. Toho lze dosáhnout jen integrovaným přístupem kombinujícím opatření vedoucí ke zlepšení účasti na trhu práce s opatřeními zaměřenými na zajištění rovnosti zacházení v otázkách zaměstnanosti a s akcemi, jejichž cílem je umožnit mužům a ženám spojit profesní a rodinné odpovědnosti.
7. Potřeba přijmout opatření pro zlepšení účasti žen na trhu práce je neoddelitelnou součástí Lisabonské strategie, která má z Evropy vytvořit nejkonkurenceschopnější ekonomiku založenou na znalostech, schopnou zajišťovat trvale udržitelný ekonomický růst, s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností, jak je to popsáno v následujících cílech, kterých by mělo být dosaženo do roku 2010:
 - cíl přiblížit míru zaměstnanosti co nejvíce 70% a zvýšit počet zaměstnaných žen ze současných 51% na více než 60% do roku 2010 (Lisabonské závěry, 2000);
 - cíl odstranit překážky, které brání účasti žen na trhu práce, a s ohledem na poptávku a v souladu s národními systémy usilovat, aby do r. 2010 byla vybudována zařízení pro děti pro nejméně 90% dětí od 3 let do věku povinné školní docházky a alespoň pro 33% dětí mladších 3 let (závěry Rady, Barcelona, 2002);
 - cíl významně snížit do r. 2010 rozdíly v odměňování mužů a žen v každém členském státě pomocí mnohostranného přístupu zabývajícího se zásadními faktory, které jsou v pozadí rozdílného odměňování, včetně odvětvové a profesní segregace, výchovy a vzdělávání, klasifikace pracovních míst a systémů odměňování, vnímání problému a transparentnost (rozhodnutí Rady z 22. 7. 2003 o hlavních směrech zaměstnanosti členských států).
8. Rovnost žen a mužů je od samého počátku jedním ze základních principů Evropské unie. Legislativa týkající se rovnosti zacházení se rozvíjela od 70. let a vytvořila souvislý právní rámec, který hrál a bude dále hrát rozhodující roli v prosazování rovnější účasti žen a mužů v evropských ekonomikách a společnostech. To vše přineslo významný pokrok k rovnosti žen a mužů v ekonomikách a společnostech Evropy. Zpráva Komise z r. 2004 o rovnosti žen a mužů jasně ukazuje pozitivní důkazy toho, že:
 - v posledních dvaceti letech přešlo společenské schéma od modelu, kde muž byl živitelem rodiny, k modelu rodiny, v níž vydělávají oba partneři;
 - délka vzdělání mladých žen - ať všeobecného, či odborného - je nyní delší, stejně jako tomu je u mladých mužů; ve většině členských států je více dívek než chlapců na středních nebo vysokých školách a ženy tvoří v EU většinu absolventů vysokých škol;
 - míra zaměstnanosti se zvýšila více u žen než u mužů, dnes činí 55,6% oproti 50% v první polovině 90. let;
 - lze konstatovat celkovou tendenci ke zmenšování rozdílu mezi ženami a muži v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a výzkumu;
 - zastoupení žen v řídicích funkcích vzrostlo, jelikož v 90. letech se ženy častěji dostaly do profesních a řídicích funkcí vysoké úrovně.
9. Takovýto vývoj byl umožněn ekonomickým růstem a celkovým rozvojem společnosti. Přesto přetrvávají významné rozdíly v postavení a situaci mužů a žen a ekonomické zpomalení trvající od r. 2001 odhalilo, že ženy jsou i nadále zranitelnější než muži pokud jde o nezaměstnanost a o zapojení se do ekonomiky, především mají-li pouze základní vzdělání. Za hlavní přetrvávající překážky, které brání dosažení rovnosti mužů a žen, považuje zpráva Evropské komise o rovnosti žen a mužů z r. 2004 následující skutečnosti²:

² Potvrzuje to i zpráva Komise o rovnosti žen a mužů z r. 2005, která byla zveřejněna v únoru 2005.

- přetrvávající problémy při sladování rodinných povinností se zaměstnáním na plný úvazek, což je doloženo:
 - i. skutečností, že ženy s malými dětmi vykazují v průměru o 12,7% nižší míru zaměstnanosti než ženy bez dětí, zatímco míra zaměstnanosti mužů s dětmi je o 9,5 % vyšší než mužů bez dětí;
 - ii. skutečností, že ženy nadále vykonávají většinu domácích prací a pečují o rodinu, mají tendenci přerušovat zaměstnání – se všemi možnými negativními dopady na jejich kariéru, plat a důchod – a převažují mezi zaměstnanci na částečný úvazek;
 - statistiky o vzdělávání, které ukazují, že i když už ženy nezaostávají v úrovni vzdělání:
 - i. přetrvává tradiční schéma ve vysokoškolském vzdělávání, kdy pouze 39% ze všech doktorátů je uděleno ženám (a tedy 61% mužům);
 - ii. výběr vzdělání mužů a žen směřuje k opakování genderového stereotypu, kdy v průměru 36 % žen v EU je mezi absolventy v přírodních a humanitních oborech, v matematice a informatice a jen 21% ve strojírenství a stavebnictví;
 - profesní a odvětvová segregace na trhu práce je stále silná, ženy převažují v méně placených a méně kvalifikovaných zaměstnáních nebo v takových odvětvích jako je zdravotnictví, sociální služby, školství, veřejná správa a maloobchod, zatímco muži pracují v početní převaze jakožto technici, inženýři, finančníci a řídicí pracovníci;
 - v EU přetrvává průměrný mzdový rozdíl mezi ženami a muži ve výši 16%, avšak pouze několik zemí přijalo aktivní opatření pro jeho významné snížení.
10. Ženská pracovní síla je klíčovým zdrojem, který se často málo využívá nebo se podceňuje, i když došlo k jistému pokroku. Je v zájmu mužů i žen, ekonomiky i společnosti, aby se dále zlepšovala situace žen na trhu práce. Antidiskriminační legislativa existuje; je nezbytná, ale legislativa sama o sobě nestačí k zajištění rovnosti žen a mužů. Vyžaduje to vzájemné působení a spolupráci všech kompetentních aktérů, aby bylo možné řešit na základě integrovaného přístupu protiklady a napětí vyvolávané třecími plochy mezi domácími povinnostmi, společenským životem a zaměstnáním. Sociální partneři jsou rozhodnuti převzít svou zodpovědnost, ale svoji roli musí sehrávat i veřejná správa, vzdělávací instituce i jednotlivci.
11. Ve snaze posílit celkový výkon trhů práce v EU a přispívat k dosažení výše uvedených lisabonských cílů odpovídajícími akcemi se UNICE/UEAPME, CEEP a EOK v rámci svých zodpovědností zavazují povzbuzovat sociální partneře na všech úrovních a ve všech zemích EU k zintenzivnění jejich účasti na koncipování a uskutečňování společné strategie ve prospěch profesní rovnosti žen a mužů.

III. AKČNÍ PRIORITY

12. CEEP, UNICE/UEAPME a EOK si přejí, aby sociální partneři na národní úrovni v příštích pěti letech konali v rámci následujících čtyř priorit, jejichž cílem je:
- zabývat se rolí mužů a žen;
 - prosazovat ženy do rozhodovacího procesu;
 - podporovat rovnovážné sladování profesního a rodinného života;
 - řešit rozdíly v odměňování žen a mužů
13. Tyto priority jsou propojeny a jsou stejně důležité. Akce na národní, odvětvové a/nebo podnikové úrovni budou nejučinnější, budou-li se různá hlediska těchto priorit budou řešit komplexním přístupem.

1. ZABÝVAT SE ROLEMI MUŽŮ A ŽEN

14. Tradiční role mužů a žen a stereotypní přístupy stále silně ovlivňují dělbu práce mezi muži a ženami v domácnosti, v zaměstnání a celkově ve společnosti; neustále se tak nedaří vystoupit

ze začarovaného kruhu překážek, které stojí v cestě k rovnosti žen a mužů. I když sociálním partnerům nepřísluší, aby zasahovali do soukromého života, sehrávají svou úlohu v řešení rolí mužů a žen a stereotypních přístupů k těmto rolím v zaměstnávání a na pracovišti.

15. V průběhu posledních tří desetiletí míra zaměstnanosti žen významně stoupla a rozvíjela se rychleji než zaměstnanost mužů, nikoliv však rovnoměrně pokud jde o odvětví a povolání. Nadále se projevuje vyšší zastoupení žen v typických odvětvích, kde jsou tradičně rozděleny role mužů a žen, jako jsou pečovatelské služby, školství, úklid, maloobchod atd.; ženy jsou naopak málo zastoupeny v profesních úrovních s vyšší kvalifikací.
16. Překonání kulturních bariér s cílem, aby muži a ženy měli mnohem pestřejší pracovní kariéru, a pro povzbuzení jejich účasti na trhu práce jako celku, je složitý úkol, jelikož je třeba vzít v úvahu celou řadu sociálně ekonomických faktorů. Avšak zásadní je zbavit pracovní trh segregace, abychom dospěli k profesní rovnosti žen a mužů.
17. Mnohé podniky v EU přemýšlejí o vlivu, jaký mohou mít kulturní postoje a mužské a ženské role na pracovišti. Ověřují svou vnitřní praxi a politiky, aby aktivně podpořily určité skupiny osob při přijímání do práce a při udržení zaměstnání. Některé iniciativy podnikly také sociální partneři na podnikové, odvětvové a/nebo národní úrovni společně, samostatně nebo ve spolupráci s veřejnými orgány.
18. Evropští sociální partneři se domnívají, že následující aspekty jsou určující v boji proti stereotypním rolím mužů a žen na trhu práce.
 - Podporovat genderové vzdělávání bez předpojatosti na školách a univerzitách stejně jako účinné a nestereotypní poradenství pro volbu povolání jak pro studenty, tak pro pracující, aby bylo každému umožněno vybrat si vzdělání a pracovní kariéru s lepší znalostí věci. Povzbuzovat žáky, studenty a rodiče, aby uvažovali již v raném věku o všech možných pracovních možnostech pro dívky i chlapce. Příklady praktických nástrojů:
 - organizovat v podnicích „dny otevřených dveří“ pro dívky, aby viděly, že předem utvořené představy o typických mužských a ženských povoláních nemají odůvodnění v praxi, a aby byly informovány o možnostech volby kariéry, o kterých by jinak možná ani neuvažovaly;
 - povzbuzovat rodiče, aby propagovali podniky jako dobrou volbu profesní kariéry pro své dcery;
 - rozvíjet programy spolupráce s veřejnými a/nebo školskými orgány zaměřené na poznání potřeb trhu práce;
 - zúčastňovat se „burzy pracovních příležitostí“.
 - Zvláštní úsilí věnovat tomu, aby dívky a mladé ženy byly přilákány technickými a vědeckými obory, což také může přispět k řešení nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, který brzdí ekonomický růst. Příklady praktických nástrojů:
 - stanovit cíle zvyšování počtu dívek mezi uční a studenty technických a vědeckých oborů s cílem zvýšit v budoucnu přijímání většího počtu ženské pracovní síly;
 - posílat ženy pracující v technických a vědeckých oborech jako „vyslankyně“ do škol, aby informovaly dívky o možných nabídkách a získávaly je pro technické a vědecké profese.
 - Prosazovat najímání a udržení žen a mužů, kteří mají odpovídající kvalifikaci, v podnicích v těch sektorech a profesích, v nichž jsou nedostatečně zastoupeni. Uznat, a kde je to možné obohatit, obsah „kvalifikací“ ženských povolání tak, aby nabízely lepší pracovní kariéru a příležitosti ženám v odvětvích, v nichž ženy převažují. Příklady praktických nástrojů:
 - přezkoumat názvy a popisy pracovního zařazení a pracovních nabídek tak, aby se staly přitažlivější pro ženy, a zlepšit v této věci vnímavost manažerů, kteří se zabývají najímáním pracovníků;
 - přizpůsobit pracoviště tak, aby mohli na jednom pracovišti více pracovat muži a ženy společně (ergonomické změny, místní služby);

- informovat o nabídkách pracovních příležitostí a o možnostech kariérního růstu v rámci podniku pomocí intranetu.
- Zlepšovat vnímavost středního managementu v podnicích k prostředkům, které pomáhají zlepšovat rovnost příležitostí pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně po celou dobu pracovního poměru. Příklady praktických nástrojů:
 - využít všech dostupných komunikačních prostředků k vysvětlení, že vedení podniku je odhodláno k tomu, aby jeho pracovní síla byla různorodá, a že to přináší výhody jak zaměstnancům, tak podniku;
 - vzdělávat řídicí pracovníky ohledně předností řízení různorodé pracovní síly a činit je zodpovědnými za zavádění politiky různorodosti v podniku;
 - zajišťovat dobrý informační tok mezi osobami pověřenými přijímáním stížností týkajících se rovnosti příležitostí a mezi řídicími pracovníky, kteří jsou zodpovědní za jejich vyřízení;
 - zveřejňovat a objasňovat průkopnické příklady žen.
- Podporovat podnikání jako možnost kariéry jak pro ženy, tak pro muže na odvětvové a/nebo národní úrovni. Příklady praktických nástrojů:
 - vyhledávat ženy, které mají potenciál k založení firmy a/nebo přijetí vrcholné manažerské funkce a vzdělávat je.
- Podporovat rozvoj kvalifikací dospělých, aby muži a ženy mohli celoživotně rozvíjet svou kariéru, a řešit nedostatky vytvořené v minulosti strukturou vzdělávacího systému; zvláštní pozornost věnovat podpoře úsilí malých a středních podniků. Příklady praktických nástrojů:
 - zajišťovat transparentnost a přenositelnost dovedností a kvalifikace;
 - podporovat účast méně kvalifikovaných zaměstnanců a/nebo zaměstnanců, kteří mají atypické zaměstnání, ve všech formách vzdělávání;
 - stanovit na odvětvové úrovni cíle k zajištění vyrovnaného přístupu mužů a žen k profesnímu vzdělávání.

2. PROSAZOVAT ŽENY DO ROZHODOVACÍHO PROCESU

19. Počet žen v rozhodovacích pozicích stoupá ve všech společenských sférách, což je především zásluhou větší účasti žen na trhu práce a jejich úspěchů ve vysokoškolském studiu. Přesto však v současnosti ženy představují pouze 30 % řídicích pracovníků, 10 % jich působí ve správních radách, 3 % žen jsou ve funkci generálních ředitelů nebo ve funkcích na podobné úrovni.³ Jasnou zodpovědností sociálních partnerů je zajistit, aby obecně příznivé pracovní klima podporovalo vyrovnanější účast žen a mužů v rozhodovacím procesu.
20. Ukazuje se, že podniky, které úspěšně povzbudily ženy k účasti na řízení, tak učinily v rámci svého úsilí o vytváření vysoce výkonných pracovišť v rámci iniciativ k uvolnění nevyužitého ženského potenciálu. Prosazovat ženy do rozhodovacích pozic znamená investovat do produktivnějšího, inovativnějšího a stimulujícího pracovního prostředí a lepšího ekonomického výkonu. Přispívá to rovněž ke zlepšení postavení žen na pracovištích a celkově na pracovním trhu.
21. Evropští sociální partneři se domnívají, že následující aspekty jsou určující pro zlepšení účasti žen na všech úrovních v podnicích :
 - Prosazovat přijímací řízení nových pracovníků zcela neutrální pokud jde o pohlaví přijímané osoby a založené na kvalifikaci. Příklady praktických nástrojů:
 - zavést kritéria pro přijímání, výběr a kariérní postup zaměstnanců, která jsou transparentní a genderově zcela neutrální;

³ Databanka Evropské komise o ženách v rozhodovacím procesu:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats

- ověřovat, že přijímání žen je proporcionální k počtu uchazeček na dané pracovní místo a pravidelně zkoumat výsledky.
- Podržet si ženy v podnicích a zabránit tak ztrátě kvalifikací. Příklady praktických nástrojů:
 - včas diskutovat se zaměstnanci o jejich představách o kariéře, stejně tak i o potřebách mužů a žen týkajících se sladování pracovního a rodinného života; diskutovat i o způsobech spojení těchto jejich potřeb s potřebami podniku;
 - hovořit se ženami, které z podniku odcházejí a snažit se tak porozumět důvodům, které je k tomu vedly, a tyto zkušenosti promítnout do podnikové politiky lidských zdrojů;
 - realizovat pravidelné ankety mezi zaměstnanci k zjišťování jejich spokojenosti.
- Povzbuzovat kariérní postup jak žen, tak mužů. Angažovanost vrcholného vedení podniků v iniciativách na podporu přístupu žen do rozhodovacích pozic je zásadní. Příklady praktických nástrojů:
 - vytvářet v podnicích sítě s pomocí tutorů nebo mechanismů, které rozvíjejí sebedůvěru, aby nedocházelo k tomu, že se ženy budou samy předem zříkat určitých kariérních postupů (autoselekce);
 - stanovit cíle pro prosazování proporčního zastoupení žen na úrovni příslušných profesí a pravidelně vyhodnocovat výsledky;
 - hledat možnosti pro uplatňování takové pracovní kariéry, která není zcela přímočará, kde se střídají období plného pracovního nasazení s obdobími zvýšené péče o rodinu, jakožto alternativu ke kultuře zbytečně dlouhého času stráveného v práci;
 - usnadňovat geografickou mobilitu řídicích pracovníků tím, že je poskytnuta pomoc jejich partnerům a partnerkám při hledání práce v místě nového působení.
- Podněcovat ženskou podnikavost jakožto doplňující způsob pro zvyšování počtu žen v rozhodovacím procesu a účasti žen na trhu práce. Příklady praktických nástrojů:
 - zavádět regionální programy pro ženy, které si přejí začít podnikat;
 - podporovat projekty, které usnadňují generační převzetí malých a středních ženami.
- Důležité je prosazovat roli žen v sociálním dialogu na všech úrovních jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně odborů, zejména v týmech kolektivního vyjednávání. Zvláštní pozornost by měla být věnována tomu, aby bylo ženám umožněno brát na sebe odpovědnost zastupovat zaměstnance, a to jak stanovováním termínů a plánováním schůzí, tak i možnostmi využívání zařízení nebo služeb.

3. PODPOROVAT ROVNOVÁŽNÉ SLAĎOVÁNÍ PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

22. Opatření, která usnadňují sladění pracovního a rodinného života, mohou zvýšit spokojenost zaměstnance, podporovat rovnost na pracovišti, přispět k dobrému jménu organizace jako výborného zaměstnavatele, a přinést prospěch zaměstnavatelům i zaměstnancům. Aby byly politiky na podporu sladění pracovního a rodinného života úspěšné, musí být šity na míru potřebám jednotlivých žen a mužů. Přitom je třeba mít na paměti, že tyto potřeby se mohou v průběhu života měnit a že dlouhá a/nebo nepravidelná pracovní doba může být překážkou jak pro muže, tak pro ženy při sladování pracovního a rodinného života. Avšak stejně důležité je brát v úvahu různé potřeby podniků s tím, že i tyto potřeby se mohou měnit v závislosti na výrobním cyklu a potřebách zákazníků. Přestože se potřeby zaměstnanců a podniků nutně časově neshodují, nejlepších výsledků se dosahuje prostřednictvím dialogu a je-li uplatňován přístup, kdy každý může něco získat.
23. Zatímco odpovědnost při řešení otázek, které se týkají sladění pracovního a rodinného života a vznikají na pracovišti, bezpochyby spočívá na zaměstnavatelích a zaměstnancích, úlohou veřejných orgánů je, aby se vypořádaly se širšími společenskými souvislostmi. To se týká zejména zajištění dosažitelnosti a cenové dostupnosti zařízení poskytujících kvalitní péči dětem, starším osobám a/nebo ostatním osobám závislým na péči druhých, aby se mužům a

ženám umožnilo vrátit se na pracovní trh. Partnerství veřejných orgánů a sociálních partnerů může případně pomoci při hledání novátorských řešení.

24. Sociální partneři a podniky po celé EU našli celou řadu způsobů, jak podporovat snahy pracujících dosáhnout dobré rovnováhy pracovního a rodinného života. Použité nástroje se značně liší od podniku k podniku a od jednotlivce k jednotlivci. Tyto politiky se často znovu zkoumají a přizpůsobují se tak, aby efektivně reagovaly na změny potřeb pracujících a podniků.
25. Evropští sociální partneři věří, že následující aspekty jsou určující pro podporu dobrého sladění pracovního a rodinného života:
- Zvažovat pružné formy práce, které mohou být přijímány na dobrovolném základě jak ženami, tak muži, včetně možnosti úpravy (rodičovské) dovolené pojaté tak, aby nenarušila jejich dlouhodobé zapojení a pozici na trhu práce. Příklady praktických nástrojů:
 - zpřístupnit řadu různých způsobů upravujících pracovní poměr a úvazky, které umožňují pružné formy pracovní doby nebo organizace práce, jako je např. práce na částečný úvazek, sdílené pracovní místo, zkrácená denní pracovní doba, zhuštěný pracovní týden, pracovní doba přizpůsobená době školního vyučování, rozvržená a posunutá pracovní doba, pracovní volno a práce vykonávaná příležitostně z domova atd.;
 - přerušení pracovní kariéry a opatření rodičovské dovolené;
 - Prosazovat vyváženější využívání možností, které usnadňují sladění pracovního a rodinného života. Příklady praktických nástrojů:
 - provádět v podnicích aktivity vedoucí k tomu, aby si zejména muži lépe uvědomili, že je možné volit pružné formy práce, a to i u profesí, v nichž muži dominují;
 - provádět informační kampaně o možnostech rodičovské dovolené, kterou si mohou vzít muži a ženy, a povzbuzovat rodiče, aby si dovolenou rozdělili rovnou měrou.
 - Kontaktovat společně veřejné orgány, aby vypracovaly nástroje, které pomohou zlepšit dosažitelnost a cenovou dostupnost zařízení pro děti poskytujících péči dobré kvality; a hledaly novátorské způsoby k zabezpečování soukromých služeb v domácnosti a pečovatelských služeb. Příklady praktických nástrojů:
 - přilákat do blízkosti podniku služby jako jsou cestovní kanceláře, obchody, banky a pojišťovny atd.;
 - sponzorovat centra péče o děti nebo poskytovat příspěvky rodičům na pokrytí části nákladů na jesle a školky;
 - vytvářet kolektivními smlouvami nebo jinými prostředky fondy, které umožní rozložit náklady na příspěvky mateřské a rodičovské dovolené na všechny, což pomůže zajistit, aby ženy nadále nepředstavovaly nákladnější pracovní sílu než muži. Obdobná opatření mohou užitečná i pro podporu projektů zaměřených na péči o děti a řešících specifické potřeby pracujících rodičů, jako je péče o nemocné děti, péče mimo pravidelnou dobu, kdy fungují zařízení pro děti apod. To může pomoci zejména malým a středním podnikům.

4. ŘEŠIT ROZDÍL V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

26. V EU existuje silný právní rámec založený na článku 141 Smlouvy o EU zaručující ženám a mužům právo na stejnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Mzdy jednotlivých zaměstnanců jsou ovlivňovány mnoha různými faktory. Sociální partneři ze všech členských zemí mají jasnou povinnost zajistit, aby systémy odměňování, které zavádějí, nevedly k diskriminaci v odměňování žen a mužů.
27. Sociálních partnerů se hluboce dotýká skutečnost, že přetrvávají rozdíly v odměňování mužů a žen po celé Evropě. To může být mj. signálem, že pracovní trh špatně funguje. Sociální partneři jsou rovněž znepokojeni tím, že důvody, které jsou v pozadí těchto rozdílů, nejsou vždy dobře chápány. Soudí proto, že je velmi důležité usilovat o lepší pochopení četných a komplexních faktorů, které vysvětlují rozdíly ve mzdách žen a mužů, a na základě toho jednat.

28. Sociální partneři uznávají, že existuje propojení mezi segregací trhu práce a rozdíly v odměňování žen a mužů, a tak na různých úrovních využívají nebo vyvíjejí celou řadu nástrojů, aby působili na skryté příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů, jako je např. přezkoumání rovnosti odměňování, plány rovnosti, srovnávání s dobrými příklady (benchmarking) atd. Praxe rovněž ukazuje, jak velice může být užitečné využití modernizace systémů odměňování, jelikož umožňuje uplatnění principu „gender mainstreamingu“. V případě zásadní úpravy systémů odměňování je nezbytné naplánovat a rozložit provedení této změny do dostatečně dlouhého období, aby se zajistila finanční udržitelnost takového přístupu a zabránilo se ohrožení konkurenceschopnosti podniků.
29. Evropští sociální partneři soudí, že společný závazek sociálních partnerů na všech relevantních úrovních a následující aspekty jsou určující pro řešení problému rozdílů v odměňování žen a mužů:
- Informovat o platné legislativě v oblasti rovného odměňování a poskytovat návody, jak hledat řešení pro odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů na různých úrovních. Příklady praktických nástrojů:
 - vydávat praktické průvodce, zejména pro malé a střední podniky, které poskytnou informace, jak se mají plnit všechny právní závazky;
 - uzavírat národní a odvětvové kolektivní smlouvy nebo rámcové dohody.
 - Vypracovat jasné aktuální statistiky na odvětvové a/nebo národní úrovni, aby sociální partneři mohli analyzovat komplexní příčiny rozdílů v odměňování a porozumět jim. Podporovat dostupnost specifických informací o ženách a mužích na příslušných úrovních (národní, odvětvové a/nebo podnikové úrovni). Příklady praktických nástrojů:
 - vyvinout společnou metodu beroucí v úvahu co nejširší možnou řadu proměnných za účelem získání detailního a analytického obrazu zásadních příčin rozdílů ve mzdách žen a mužů.
 - Dbát na zajištění toho, aby systémy odměňování, včetně mechanismů hodnocení pracovních míst, byly transparentní a genderově neutrální, a dávat pozor na možné diskriminační účinky sekundárních prvků odměňování. Systematicky využívat nebo rozpracovat metody a nástroje pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů. Měly by umožňovat monitorování a hodnocení jako součást širší strategie. Příklady praktických nástrojů:
 - prověřovat popisy pracovních míst, aby se ověřilo, že neobsahují diskriminační prvky;
 - přezkoumávat kritéria odměňování, aby se ověřilo, že nejsou diskriminační;
 - vypracovávat informační soubory, v nichž jsou zahrnuty různé podkladové informace pro vyjednavatele, kteří se mají zabývat problémy rovnosti žen a mužů, a které nabízejí praktické rady zaměstnavatelům a zaměstnancům, co mohou udělat v podniku;
 - Využívat existujících nástrojů, na které je možné se přímo napojit např. intranetem a které poskytují informace o utváření mzdy a umožňují zaměstnanci porovnat svoji mzdu či plat se mzdami a platy ostatních zaměstnanců.

IV. AKCE A NÁSLEDNÝ POSTUP

30. Členské organizace UNICE/UEAPME, CEEP a EOK (a styčný výbor Eurocadres/CEC) budou prosazovat tento akční rámec v členských státech na všech příslušných úrovních s ohledem na národní praxi, prostřednictvím společných i samostatných akcí, jak to bude vhodné. Vzhledem k velkému významu zkoumaného problému sociální partneři rovněž rozhodli, že tento dokument bude předán všem relevantním aktérům na evropské a národní úrovni, včetně sociálních partnerů na odvětvové úrovni v EU, veřejným orgánům v EU a na národní úrovni atd.

31. Národní sociální partneři vypracují výroční zprávu o aktivitách uskutečněných v členských zemích ke čtyřem prioritním oblastem. Členové Eurocadres/CEC hrají zvláštní roli s ohledem na prioritu „prosazovat ženy do rozhodovacího procesu“.
32. Výbor pro evropský sociální dialog bude pověřen přípravou souhrnné celoevropské zprávy.
33. Po čtyřech výročních zprávách evropští sociální partneři vyhodnotí dopad jak na podniky, tak na zaměstnance. Toto hodnocení může vést k aktualizaci vybraných priorit a/nebo bude stanoveno, zda jsou nebo nejsou potřeba dodatečné akce v jedné nebo více prioritních oblastech.
34. Sociální partneři vezmou tento Akční rámec do úvahy při přípravě dalšího pracovního programu sociálního dialogu v EU.

22. března 2005