



## ROVNOSŤ MEDZI ŽENAMI A MUŽMI

Rovnosť medzi ženami a mužmi je jedným z cieľov Európskej únie. Právne predpisy, judikatúra a zmeny zmlúv postupne pomohli upevniť túto zásadu a uplatňovať ju v EÚ. Európsky parlament vždy horlivo zastával zásadu rovnosti medzi ženami a mužmi.

### PRÁVNY ZÁKLAD

Od roku 1957 je súčasťou európskych zmlúv zásada, že muži a ženy by za rovnakú prácu mali dostávať rovnakú odmenu (v súčasnosti: článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie – ZFEÚ). Článok 153 ZFEÚ umožňuje EÚ prijímať opatrenia v širšej oblasti rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania v otázkach zamestnania a v tomto rámci sa prostredníctvom článku 157 ZFEÚ povoľujú pozitívne opatrenia na posilnenie postavenia žien. Okrem toho sa v článku 19 ZFEÚ stanovuje prijatie právnych predpisov na boj proti všetkým formám diskriminácie vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia. Právne predpisy proti obchodovaniu s ľuďmi, najmä so ženami a s deťmi, boli prijaté na základe článkov 79 a 83 ZFEÚ a z programu Práva, rovnosť a občianstvo sa financujú na základe článku 168 ZFEÚ okrem iného aj opatrenia prispievajúce k odstráneniu násillia páchaného na ženách.

### CIELE

Európska únia je založená na súbore hodnôt, medzi ktoré patrí rovnosť, a presadzuje rovnosť medzi mužmi a ženami (článok 2 a článok 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii – ZEÚ). Tieto ciele sú zakotvené aj v článku 21 Charty základných práv Európskej únie. Okrem toho sa v článku 8 ZFEÚ zveruje Únii úloha odstraňovať nerovnosti a podporovať rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých svojich činnostiach (táto koncepcia je tiež známa ako „uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti“). Vo vyhlásení č. 19 pripojenom k záverečnému aktu medzivládnej konferencie, na ktorej bola prijatá Lisabonská zmluva, sa Únia a členské štáty zaviazali zameriavať sa na „boj proti všetkým formám domáceho násillia [...]“ a na „predchádzanie a odstránenie týchto trestných činov, ako aj na podporu a ochranu obetí“.

### DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY

#### A. Hlavné právne predpisy

Medzi právne predpisy EÚ, zväčša prijaté v rámci riadneho legislatívneho postupu, patrí:



- smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením,
- smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok,
- smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu,
- v roku 2006 množstvo bývalých legislatívnych aktov zrušila a nahradila smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006<sup>[1]</sup> o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie). V tejto smernici sa vymedzuje pojmy priama a nepriama diskriminácia, obťažovanie a sexuálne obťažovanie. Zároveň sa ňou povzbudzujú zamestnávateľia, aby prijímali preventívne opatrenia na boj proti sexuálnemu obťažovaniu, sprísňujú postihy za diskrimináciu a umožňuje zriadenie orgánov členských štátov zodpovedných za podporovanie rovnakého zaobchádzania medzi ženami a mužmi. V súčasnosti sa Parlament usiluje o revíziu ustanovení o rovnakej odmene obsiahnutých v tejto smernici<sup>[2]</sup> a prijal správu o vykonávaní na základe niekoľkých štúdií, ktoré zadala výskumná služba Európskeho parlamentu (EPRS),
- Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, Európskou asociáciou remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME), Európskym strediskom podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP) a Európskou konfederáciou odborových zväzov (ETUC) a zrušuje smernica 96/34/ES,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/36/EÚ z 5. apríla 2011 o prevencii obchodovania s ľuďmi a boji proti nemu a o ochrane obetí obchodovania, ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2002/629/SVV. Táto smernica stanovuje aproximáciu sankcií za obchodovanie s ľuďmi v členských štátoch a podporné opatrenia pre obeť a takisto vyzýva členské štáty, aby zvažili „prijatie opatrení, ktorými sa medzi trestné činy zaradiť využívanie služieb, ktoré tvoria predmet vykorisťovania [...], ak sa tieto služby využívajú s vedomím, že daná osoba je

[1] Touto prepracovanou smernicou sa tiež zrušuje smernica 76/207/EHS, ktorá bola zmenená smernicou 2002/73/ES.

[2] Pozri uznesenie Európskeho parlamentu z 24. mája 2012 s odporúčaniami pre Komisiu o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (Ú. v. EÚ C 264 E, 13.9.2013, s. 75).



obeťou [obchodovania s ľuďmi]“ s cieľom znížiť dopyt; takisto ustanovuje úrad európskeho koordinátora pre boj proti obchodovaniu s ľuďmi,

- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/99/EÚ z 13. decembra 2011 ustanovujúca európsky ochranný príkaz s cieľom chrániť osobu „voči trestnému činu inej osoby, ktorý môže ohroziť jej život, telesnú alebo duševnú integritu, dôstojnosť, osobnú slobodu alebo sexuálnu integritu“ a umožňujúca, aby príslušný orgán v inom členskom štáte aj naďalej chránil danú osobu na území tohto iného členského štátu. Túto smernicu dopĺňa nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 606/2013 z 12. júna 2013 o vzájomnom uznávaní ochranných opatrení v občianskych veciach, ktoré zabezpečuje, že občianske ochranné opatrenia sú uznávané v celej EÚ,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2012/29/EÚ z 25. októbra 2012, ktorou sa stanovujú minimálne normy v oblasti práv, podpory a ochrany obetí trestných činov a ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2001/220/SVV.

## **B. Pokrok vďaka judikatúre Súdneho dvora Európskej únie (SDEÚ)**

SDEÚ zohráva významnú úlohu v podpore rovnosti medzi mužmi a ženami. Najvýznamnejšími rozsudkami sú:

- rozsudok Defrenne II z 8. apríla 1976 (vec 43/75): Súdny dvor uznal priamy účinok zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy a rozhodol, že táto zásada sa nevzťahuje iba na postup verejných orgánov, ale jej platnosť sa rozširuje aj na všetky dohody, ktoré sa zameriavajú na kolektívnu reguláciu platenej práce,
- rozsudok Bilka z 13. mája 1986 (vec C-170/84): Súdny dvor rozhodol, že opatrenie na vylúčenie zamestnancov s čiastočným pracovným úväzkom zo zamestnaneckého dôchodkového systému predstavovalo „nepriamu diskrimináciu“, ak sa týkalo oveľa väčšieho počtu žien než mužov, a bolo preto v rozpore s článkom 119 EHS; výnimku tvorili prípady, keby sa dokázalo, že vylúčenie sa zakladalo na objektívne odôvodnených faktoroch, ktoré nijako nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia,
- rozsudok Barber zo 17. mája 1990 (vec C-262/88): Súdny dvor rozhodol, že všetky formy zamestnaneckého dôchodkového systému predstavujú odmenu na účely pôvodného článku 119, a preto sa na ne vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania. Súdny dvor rozhodol, že muži by mali mať možnosť uplatniť svoje dôchodkové práva alebo práva na pozostalostný dôchodok po dosiahnutí rovnakého veku ako ich kolegyne,
- rozsudok Marschall z 11. novembra 1997 (vec C-409/95): Súdny dvor vyhlásil, že vnútroštátny predpis, ktorý v prípade, keď je v určitom odvetví menej žien ako mužov, vyžaduje, aby pri postupe v zamestnaní dostávali prednosť ženské kandidátky („pozitívna diskriminácia“), nie je v rozpore s legislatívou Spoločenstva, pod podmienkou, že táto výhoda nie je automatická a že mužským uchádzačom sa zaručuje posúdenie a nie sú vopred vylúčení z podávania žiadostí,
- rozsudok Test Achats z 1. marca 2011 (vec C-236/09): Súdny dvor vyhlásil článok 5 ods. 2 smernice Rady 2004/113/ES za neplatný, pretože je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám



a k ich poskytovaniu. Z tohto dôvodu sa musí na mužov a ženy uplatňovať rovnaký systém poisťno-matematického výpočtu pri určovaní výšky poisťného a poisťného plnenia na účely poisťovania.

- rozsudok Korwin-Mikke z 31. mája 2018 (veci T-770/16 a T-352/17): Súdny dvor rozhodol v prospech zrušenia sankcií uložených Európskym parlamentom krajne pravicovému poľskému poslancovi Európskeho parlamentu [Januszovi Korwinovi-Mikkemu](#) za sériu kontroverzných poznámok prednesených na plenárnej schôdzi Parlamentu. Vo svojom rozsudku Súdny dvor uviedol, že zatiaľ čo sloboda prejavu predstavuje základné právo, ktoré sa musí chrániť, podľa rokovacieho poriadku Parlamentu môže inštitúcia penalizovať poslancov EP, ale len vtedy, ak ich poznámky „narúšajú rokovanie alebo predstavujú vážnu hrozbu pre spoločnosť, ako napríklad podnecovanie k násiliu alebo rasovej nenávisti“. Rokovací poriadok bol preto zodpovedajúcim spôsobom zmenený. Predsedníctvo prijalo 2. júla 2018 Kódex vhodného správania poslancov Európskeho parlamentu pri výkone ich funkcií ako prílohu k novému rokovaciemu poriadku.

### C. Najnovší vývoj

Ďalej sa uvádza prehľad najnovších opatrení EÚ v oblasti rovnosti medzi ženami a mužmi:

1. Viacročný finančný rámec (VFR 2014 – 2020) rieši problematiku rovnosti medzi ženami a mužmi prostredníctvom programu Spravodlivosť a programu Práva, rovnosť a občianstvo.

Maximálny príspevok Únie na vykonávanie programu Spravodlivosť na rok 2020 je stanovený na sumu 45 603 000 EUR, ktorá sa má financovať z rozpočtových prostriedkov zahrnutých do týchto riadkov všeobecného rozpočtu Európskej únie na rok 2020:

- a) rozpočtový riadok 33 03 02: 8 861 000 EUR
- b) rozpočtový riadok 33 03 01: 33 743 000 EUR
- c) rozpočtový riadok 18 06 01: 2 999 000 EUR

Maximálny príspevok Únie na vykonávanie programu Práva, rovnosť a občianstvo na rok 2020 je stanovený na sumu 66 713 000 EUR, ktorá sa má financovať z rozpočtových prostriedkov zahrnutých do týchto riadkov všeobecného rozpočtu Únie:

- a) rozpočtový riadok 33 02 01: 27 960 000 EUR
- b) rozpočtový riadok 33 02 02: 38 753 000 EUR

Štúdiá zverejnená na jeseň 2016 na žiadosť Výboru Parlamentu pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM) poskytuje prehľad o podiele rozpočtu EÚ, ktorý sa vynakladá na rodovú rovnosť vo vybraných členských štátoch<sup>[3]</sup>.

2. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

Parlament a Rada v decembri 2006 zriadili [Európsky inštitút pre rodovú rovnosť](#), ktorý sídli v litovskom Vilniuse a ktorého všeobecným cieľom je prispievať k presadzovaniu

---

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL\\_STU\(2016\)571393\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)



rodovej rovnosti a posilňovať ho, čo zahŕňa uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých politikách EÚ a v národných politikách. Bojuje aj proti diskriminácii na základe pohlavia a zvyšuje povedomie o rodovej rovnosti poskytovaním technickej pomoci inštitúciám EÚ, a to zbieraním, analýzou a šírením údajov a metodických nástrojov (pozri online stredisko inštitútu EIGE pre zdroje a dokumentáciu: <https://eige.europa.eu/sk/in-brief>).

### 3. EIGE ako predsednícka organizácia siete agentúr EÚ v oblasti spravodlivosti a vnútorných vecí

V roku 2018 predsedal inštitút EIGE sieti agentúr EÚ v oblasti spravodlivosti a vnútorných vecí (SVV). Sieť bola zriadená v roku 2006 a pozostáva z deviatich agentúr EÚ, ktoré sa zaoberajú celým radom otázok spravodlivosti a bezpečnosti, ako je migrácia a riadenie hraníc, boj proti obchodovaniu s drogami, organizovanému zločinu a obchodovaniu s ľuďmi, ľudské a základné práva a rodová rovnosť. V roku 2018 sieť skúmala vplyv digitalizácie v príslušných oblastiach činnosti agentúr s osobitným zameraním na rôzne spôsoby, akými technológia ovplyvňuje mladé ženy a mužov. Výsledky tohto výskumu ukazujú, ako môžu agentúry prispieť k zmierňovaniu rizík, zaisteniu bezpečnosti a podpore rovnosti v Európe. Záverečná správa a zistenia siete z roku 2018 boli predložené na zasadnutí Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť v marci 2019 a sú k dispozícii online (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

### 4. Charta žien a strategický záväzok pre rodovú rovnosť 2016 – 2019

Dňa 5. marca 2010 prijala Komisia Chartu žien s cieľom zlepšiť podporu rovnosti medzi ženami a mužmi v Európe a na celom svete<sup>[4]</sup>.

V decembri 2015 Komisia uverejnila [Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019](#) <sup>[5]</sup>ako nadväzný dokument a predĺženie stratégie Komisie pre rovnosť medzi mužmi a ženami (2010 – 2015)<sup>[6]</sup>.

Strategický záväzok sa sústreďuje na týchto päť prioritných oblastí:

- [zvýšenie účasti žien na trhu práce a rovnaká ekonomická nezávislosť](#),
- [zmenšenie rozdielov v odmeňovaní a v dôchodkoch žien a mužov, a v dôsledku toho boj proti chudobe žien](#),
- [podpora rovnosti žien a mužov pri prijímaní rozhodnutí](#),
- [boj proti rodovo motivovanému násiliu a ochrana a podpora obetí](#),
- [podpora rodovej rovnosti a práv žien na celom svete](#).

---

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033>

[5]Pracovný dokument útvarov Komisie s názvom Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019 (SWD)(2015)0278).

[6]Úvahy o novej stratégii sa začali v septembri 2014 s pracovným seminárom na tému Nová stratégia pre rodovú rovnosť na obdobie po roku 2015, ktorý bol začiatkom prípravy iniciatívnej správy Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť, čo viedlo k prijatiu uznesenia Európskeho parlamentu z 9. júna 2015 o stratégii EÚ pre rovnosť medzi ženami a mužmi na obdobie po roku 2015 (Ú. v. EÚ, C 407 4.11.2016, s. 2). Príspevky k semináru sú k dispozícii na webovom sídle Parlamentu.



## 5. Akčný plán pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020

Dňa 26. októbra 2015 Rada prijala Akčný plán pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020<sup>[7]</sup> na základe spoločného pracovného dokumentu útvarov Komisie a Európskej služby pre vonkajšiu činnosť (ESVČ) s názvom Rodová rovnosť a posilnenie postavenia žien: Ako môžu vonkajšie vzťahy EÚ v období 2016 – 2020 zmeniť život dievčat a žien<sup>[8]</sup>. Nový akčný plán pre rodovú rovnosť zdôrazňuje, že je potrebné v plnej miere a rovnako uplatňovať všetky ľudské práva a základné slobody žien a dievčat, ako aj dosiahnuť rodovú rovnosť a posilniť postavenie žien a dievčat.

## 6. Ciele udržateľného rozvoja

Valné zhromaždenie Organizácie Spojených národov prijalo 25. septembra 2015 rezolúciu o rozvojovom programe po roku 2015 s názvom Transformujeme náš svet: Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj<sup>[9]</sup>. Agenda 2030 zahŕňa 17 cieľov udržateľného rozvoja a 169 čiastkových cieľov, ktoré sa začali uplatňovať 1. januára 2016. Ciele udržateľného rozvoja vychádzajú z miléniových rozvojových cieľov. Na rozdiel od miléniových rozvojových cieľov, ktoré boli určené len pre činnosť v rozvojových krajinách, sa ciele udržateľného rozvoja vzťahujú na všetky krajiny. Cieľ udržateľného rozvoja č. 5, dosiahnutie rodovej rovnosti a posilnenie postavenia všetkých žien a dievčat, obsahuje 5 čiastkových cieľov.

## 7. Pristúpenie EÚ k Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor)

Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor), ktorý nadobudol platnosť v roku 2014, je prvým právne záväzným medzinárodným nástrojom zameraným na predchádzanie a boj proti násiliu páchanému na ženách a dievčatách na medzinárodnej úrovni. Ustanovuje sa ním komplexný rámec právnych a politických opatrení na predchádzanie takémuto násiliu, podporu obetí a trestanie páchatel'ov. Do novembra 2017 bol podpísaný všetkými členskými štátmi EÚ a do februára 2020 ho ratifikovalo 21 z nich (Belgicko, Cyprus, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Chorvátsko, Írsko, Luxembursko, Malta, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko a Taliansko). V dohovore sa stanovuje aj pristúpenie EÚ v oblastiach jej právomoci.

V októbri 2015 Komisia uverejnila plán prípadného pristúpenia EÚ k Istanbulskému dohovoru, na ktorý naviazali v marci 2016 dva návrhy rozhodnutí Rady, jeden o podpise Istanbulského dohovoru v mene Európskej únie a druhý o dokončení procesu pristúpenia Európskej únie k Istanbulskému dohovoru (t. j. o jeho ratifikácii).

Po prerokovaní tejto otázky Rada rozhodla, že návrh rozhodnutia o podpise dohovoru by sa mal rozdeliť na dve samostatné rozhodnutia, jedno o justičnej spolupráci v trestných veciach a druhé o azyle a zákaze vyhostenia alebo vrátenia. Tieto dve rozhodnutia Rady boli prijaté v máji 2017 a komisárka EÚ pre spravodlivosť,

[7]Záver Rady o Akčnom pláne pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2020, 26. október 2015.

[8]21.9.2015, SWD(2015)0182.

[9]Rezolúcia 70/1 prijatá Valným zhromaždením OSN 25. septembra 2015.



spotrebiteľov a rodovú rovnosť Věra Jourová následne 13. júna 2017 Istanbulský dohovor podpísala v mene Európskej únie.

Podpísanie je prvým krokom v procese pristúpenia EÚ k dohovoru. V záujme dokončenia procesu je nevyhnutné prijať rozhodnutia Rady o pristúpení k dohovoru. V Rade sa o legislatívnych návrhoch v tejto oblasti rokuje v rámci pracovnej skupiny pre základné práva, občianske práva a voľný pohyb osôb (FREMP, medziinštitucionálny spis [2016/0063\(NLE\)](#)). Jej rokovania sa v súčasnosti zameriavajú na kódex správania, v ktorom sa vymedzuje spôsob, akým EÚ a jej členské štáty budú spolupracovať pri vykonávaní dohovoru.

Uzavretie procesu pristúpenia k dohovoru si vyžaduje súhlas Parlamentu.

## ÚLOHA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

Parlament zohráva dôležitú úlohu pri podpore politik rovnakých príležitostí, a to najmä prostredníctvom svojho Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (FEMM). Pokiaľ ide o problematiku rovnakého zaobchádzania na trhu práce, Parlament koná na základe riadneho legislatívneho postupu (spolurozhodovanie). Ako príklady možno uviesť:

- návrh smernice o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach ([COM\(2012\)0614](#)). Pozri pozíciu Parlamentu v prvom čítaní prijatú koncom roka 2013<sup>[10]</sup>.
- Revízia smernice 92/85/EHS (pozri vyššie). V prvom čítaní<sup>[11]</sup> Parlament obhajoval dlhšie obdobie plne platenej materskej dovolenky, t. j. 20 týždňov<sup>[12]</sup>. Keďže Parlamentu a Rade sa nepodarilo dosiahnuť dohodu o návrhu Komisie, Komisia návrh stiahla a nahradila ho plánom postupu iniciatívy s názvom Nový začiatok na riešenie výziev spojených s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúce rodiny<sup>[13]</sup>.

Parlament okrem toho prispieva k celkovému vývoju politiky v oblasti rodovej rovnosti prostredníctvom svojich iniciatívnych správ a upozorňovaním iných inštitúcií na konkrétne problémy, medzi ktoré patrí aj

- boj proti násiliu páchanému na ženách. Parlament prijal legislatívnu iniciatívnu správu<sup>[14]</sup>, v ktorej vyzýva Komisiu, aby navrhla legislatívnu iniciatívu na základe článku 84 ZFEÚ na presadzovanie a podporovanie činností členských štátov

---

[10]Legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu z 20. novembra 2013 o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach (Ú. v. EÚ C 436, 24.11.2016, s. 225).

[11]Legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu z 20. októbra 2010 o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. EÚ C 70 E, 8.3.2012, s. 162).

[12]Pre porovnávaciu analýzu právnych ustanovení v členských štátoch pozri štúdiu tematickej sekcie C Európskeho parlamentu pre Práva občanov a ústavné veci s názvom Materská, otcovská a rodičovská dovolenka: údaje o trvaní a mierach kompenzácie v Európskej únii, vydanú v roku 2015, ktorá je k dispozícii na webovej stránke Európskeho parlamentu.

[13][http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)

[14]Uznesenie Európskeho parlamentu z 25. februára 2014 s odporúčaniami pre Komisiu o boji proti násiliu voči ženám (Ú. v. EÚ C 285, 29.8.2017, s. 2).



v oblasti prevencie násilia páchaného na ženách a dievčatách. Toto uznesenie obsahuje rad odporúčaní a Výbor pre práva žien zriadil v nadväznosti naň osobitnú pracovnú skupinu,

- V rámci Medzinárodného dňa žien v roku 2019 sa pozornosť zamerala na silu žien v politike. Zvolená téma má zásadný význam z hľadiska práv žien, pretože sa vzťahuje na účasť žien na kolektívnej správe našich spoločností. Právne predpisy, judikatúra a zmeny zmlúv postupne pomohli upevniť túto zásadu a uplatňovať ju v EÚ. Parlament bol vždy oddaným obhajcom rodovej rovnosti a toto podujatie zdôrazňuje význam účasti žien v politike, najmä na európskej úrovni,
- odporúčanie Európskeho parlamentu Rade o prioritách EÚ pre 62. zasadnutie Komisie OSN pre postavenie žien (CSW), ktoré vyzýva na posilnenie postavenia vidieckych žien a prístupu žien k médiám a informačným a komunikačným technológiám a ich vplyvu a použitia ako nástroja na posilnenie postavenia žien<sup>[15]</sup>. Delegácia Výboru pre práva žien sa zúčastnila na zasadnutí Komisie OSN pre postavenie žien v marci 2018.

Parlament uplatňuje hľadisko rodovej rovnosti aj pri práci všetkých svojich výborov<sup>[16]</sup>. Na tento účel boli vytvorené dve siete pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, ktoré koordinuje Výbor pre práva žien. Sieť predsedov a podpredsedov pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti spája poslancov EP, ktorí podporujú začlenenie rodovej dimenzie do práce svojich výborov. Podporuje ich sieť administrátorov pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti na sekretariáte každého výboru. Skupina na vysokej úrovni pre rodovú rovnosť podporuje odborné vzdelávanie a zvyšovanie povedomia o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti medzi zamestnancami Parlamentu a politických skupín.

Martina Schonard  
11/2020

---

[15]Odporúčanie Európskeho parlamentu Rade z 1. marca 2018 o prioritách EÚ pre 62. zasadnutie Komisie OSN pre postavenie žien (Ú. v. EÚ C 129, 5.4.2019, s. 58).

[16]Uznesenie Európskeho parlamentu z 13. marca 2003 o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v Európskom parlamente (Ú. v. EÚ C 61E, 10.3.2004, s. 384).

