



EVROPSKÝ PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Výbor pro zaměstnanost a sociální věci*

---

**2011/2285(INI)**

28. 3. 2012

## **STANOVISKO**

Výboru pro zaměstnanost a sociální věci

pro Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

k uplatňování zásady stejného odměňování žen a mužů za stejnou či  
rovnocennou práci  
(2011/2285(INI))

Navrhovatelka: Gabriele Zimmer

(Podnět – článek 42 jednacího řádu)

PA\_NonLeg\_art42

## NÁVRHY

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci vyzývá Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví jako věcně příslušný výbor,

– aby do svého návrhu usnesení začlenil tyto návrhy:

1. hluboce lituje skutečnosti, že Komise dosud vhodně nereagovala na usnesení Parlamentu ze dne 18. listopadu 2008 nebo na jeho usnesení ze dne 10. února 2010 a že nezačala pracovat na legislativním podnětu nebo více nevyužila „Evropského roku rovných příležitostí pro všechny“ (2007) k účinnému řešení problému nestejného odměňování pracujících mužů a žen, neboť odstranění rozdílu v odměňování mužů a žen je i nadále politickou prioritou všech členských států a dalších subjektů, které jsou na evropské úrovni klíčové, jak uvádí závěry Rady o Evropském paktu pro rovnost žen a mužů na období let 2011–2020;
2. zdůrazňuje, že rozdíl v odměňování žen a mužů je v podstatě důsledkem stereotypů a toho, že ženy jsou vnímány pouze z hlediska tradičního rozdělení rolí; vyzývá proto členské státy, aby v zájmu podpory rovného odměňování zavedly na vnitrostátní i místní úrovni příslušná sociální opatření;
3. je velmi znepokojen skutečností, že v posledním desetiletí bylo dosaženo pouze pozvolného pokroku a že velké rozdíly ve mzdách žen a mužů v posledních letech stagnují na této úrovni, přičemž v roce 2009 ve 27 členských státech EU ženy dostávaly průměrně o 17,5 % nižší hodinovou mzdu než muži (v soukromém sektoru až o 30 % nižší bez ohledu na to, že ženy odvádějí stejnou práci a mají stejnou úroveň vzdělání), přestože platí právně závazná zásada stejného odměňování žen a mužů za rovnocennou práci; je znepokojen velkým rozdílem v odměňování vysoce kvalifikovaných žen a mužů v některých členských státech; zdůrazňuje, že ženy patří mezi ty skupiny společnosti, které jsou nejistotou zaměstnání a sociálními dopady krize zasaženy nejtěživěji; poukazuje na to, že podle zprávy Mezinárodní organizace práce nazvané „Světové trendy zaměstnanosti 2012: předcházení hlubší krizi zaměstnanosti“ hrozí ztráta zaměstnání většímu množství žen nežli mužů (50,5 % žen a 48,2 % mužů);
4. domnívá se, že ochrana žen prostřednictvím smluvních opatření strategie flexikurity zvyšuje sociální soudržnost na pracovním trhu, zejména pokud jde o ženy, které se stanou matkami nebo se musí starat o starší rodinné příslušníky; poukazuje na to, že pravidla týkající se pracovní doby žen by měla být dostatečně flexibilní, aby vyhovovala jejich potřebám a umožňovala jim lépe sladit soukromý a pracovní život;
5. vyzývá členské státy, aby uznaly skutečný přínos žen na jejich pracovištích a vytvořily vhodné podmínky pro zvýšení jejich zaměstnatelnosti a účasti na pracovním trhu, a to prostřednictvím zajištění cenově dostupných ošetrovatelských služeb a služeb péče o dítě, režimu rodičovské dovolené a flexibilních pracovních podmínek, a to zejména pro ženy, které se na trh práce vrací po dlouhém období pracovního volna, ať už z důvodu povinností spojených s narozením dítěte nebo jinými rodinnými záležitostmi;
6. vyzývá Komisi, aby podporovala další výzkum zaměřený na strategii flexikurity s cílem

posoudit jejich dopad na rozdíly v odměňování žen a mužů a zjistit, jak tyto strategie mohou řešit problém diskriminace na základě pohlaví;

7. vítá závěry Rady ze dne 6. prosince 2010, v jejichž rámci jsou členské státy vyzývány k přijetí rozsáhlých opatření na řešení příčin nerovnosti v odměňování;
8. zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování rostou v neprospěch žen úměrně k rostoucímu významu pracovní pozice a k rostoucí úrovni vzdělání;
9. upozorňuje na to, že v některých zemích se rozdíly v odměňování v neprospěch žen prohlubují právě v obdobích, která jsou pro ně nejobtížnější, tj. v době, kdy se stávají matkami, a v období, kdy se blíží důchodovému věku;
10. zdůrazňuje, že existuje mnoho příčin rozdílů v odměňování žen a mužů a jsou složité; zastává názor, že tyto rozdíly mají značný negativní dopad na život mnoha žen, zejména pak v důchodovém věku, jelikož se od nízkých platů mohou odvíjet nízké důchodové dávky, což může být důvodem, proč je chudoba ve stáří častější u žen (22 %) než u mužů (16 %); zdůrazňuje, že v mnoha případech je důvodem chudoby žen v důchodu skutečnost, že pečovaly o své blízké, jelikož pro ženy je běžnější, aby v zájmu zvládnutí pracovních i rodinných povinností přijímaly práci na dobu určitou nebo aby se nechávaly zaměstnávat na částečný úvazek; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby i nadále usilovaly o odstranění těchto nerovností a zajistily rovné zacházení s muži a ženami v rámci důchodového systému;
11. domnívá se, že ženy zastávající podobné pracovní funkce, vyvíjející podobné pracovní úsilí a nesoucí podobnou míru odpovědnosti jako muži by měly mít v každém věku stejné příležitosti jako oni, pokud jde o odborné vzdělávání, postup, změnu odbornosti, rekvalifikaci i důchodová práva a podporu v nezaměstnanosti;
12. zastává názor, že snížení rozdílu v odměňování žen a mužů by napomohlo snahám o zvýšení podílu mužů na rodičovské dovolené a zpomalení demografických trendů, které jsou ve východní Evropě stále výraznější, a zlepšilo by situaci žen s dětmi, zejména svobodných matek, čímž by se snížilo nebezpečí dětské chudoby;
13. domnívá se, že pracovní trh bez stereotypů by mohl zvýšit nejen příjmy žen, ale i hrubý domácí produkt členských států; poukazuje na závěry několika studií, z nichž vyplývá, že pokud by se účast žen na pracovním trhu zvýšila na 70 %, tedy na úroveň zaměstnanosti mužů, mělo by to nanejvýš příznivý hospodářský dopad na HDP EU (4 až 8 %);
14. zdůrazňuje, že neschopnost uplatňovat zásadu stejného odměňování žen a mužů za stejnou či rovnocennou práci znemožňuje dosáhnout cílů strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti; zdůrazňuje, že aktivnější účast žen na pracovním trhu napomáhá zvýšit udržitelnost systémů pojištění, a to zejména v kontextu demografických změn;
15. poukazuje však na to, že přístupy spočívající v použití opatření určených k izolovanému řešení té či oné příčiny rozdílů v odměňování se pro účinné odstranění těchto rozdílů neosvědčily;
16. zdůrazňuje, že nerovnému zacházení se ženami by se měla věnovat pozornost nejen

v soukromých a státních firmách, ale i v rámci rodinných podniků a zemědělství, kde nejen že jsou ženám vypláceny mzdy nižší než mužům, ale často jim nejsou vypláceny vůbec; vyzývá k tomu, aby byla přijata opatření zaměřená na zvýšení povědomí veřejnosti o vlivu tohoto jevu na nepříznivou situaci žen, pokud jde o sociální zabezpečení a důchod;

17. upozorňuje, že statistiky musí být koherentní, srovnatelné, ucelené a koncipované tak, aby zohledňovaly systémy klasifikace a organizace zaměstnanců a reformy organizace práce; zastává názor, že při posuzování rozdílů v odměňování by měly být zohledňovány nejen odlišné hrubé hodinové mzdy, ale i další aspekty, jako jsou individuální odměny, druh smlouvy, příplatky a bonusy, odborná kvalifikace, osobnostní schopnosti a dovednosti, organizace práce, odborné zkušenosti a produktivita, které by se neměly posuzovat pouze kvantitativně (tj. z hlediska počtu hodin, během nichž je příslušný pracovník na pracovišti fyzicky přítomen), ale i kvalitativně a s ohledem na to, jaký vliv má na automatické zvyšování platů zkracování pracovní doby, období pracovního volna a pracovní nepřítomnost z důvodu péče o rodinné příslušníky;
18. vyzývá členské státy k zavedení strategií na začlenění zásady rovnosti žen a mužů do ostatních politik, jelikož problematika rovnosti žen a mužů se prolíná s problematikou péče o dítě, daní a veřejných zakázek;
19. trvá na tom, že větší zaměstnatelnost žen, zejména ve vysokých pozicích, by mohla přispět ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů; poukazuje na to, že je nutné, aby ženy měly při přijímání ekonomických rozhodnutí aktivnější úlohu a využívaly přitom svého vlivu k realizaci takových řešení, která zohledňují zásadu rovnosti pohlaví; upozorňuje na to, že podle některých studií existuje značná souvislost mezi silným zastoupením žen ve vedení firem a vyššími firemními zisky z aktiv, prodeje a investičního kapitálu;
20. zdůrazňuje, že strategie EU 2020 explicitně stanovuje cíl zvýšit míru zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20–64 let na 75 %, čehož lze s ohledem na stávající situaci jednotlivých členských států a jejich podmínky dosáhnout prostřednictvím opatření zaměřených na snížení rozdílů v odměnách žen a mužů, na intenzivnější odbornou přípravu žen a podporu jejich podnikatelských činností, jakožto součásti širšího plánu hospodářské obnovy;
21. vyzývá členské státy, aby učinily nezbytné kroky s cílem dosáhnout větší transparentnosti odměňování; zastává názor, že by se měla rozvíjet a podporovat transparentnost mzdových systémů a že mzdy, ať už jde o jejich finanční složku či odměny nepeněžité povahy, by zaměstnavatelé měli monitorovat ve vztahu k povinnostem, kvalifikaci a odborným zkušenostem pracovníků a s ohledem na problematiku rovnosti pohlaví; poukazuje na nutnost transparentnosti politik odměňování a pravidel pro udělování příplatků a bonusů, které jednotlivé firmy uplatňují;
22. zdůrazňuje, že provádění strategie EU 2020 je záležitostí členských států a že právě ony mají nejlepší předpoklady pro to, aby vlastní zdroje rozdělovaly účinně za účelem dosažení přijatých cílů;
23. zdůrazňuje nutnost přijmout opatření, která přispějí k profesionálnímu a kariérnímu rozvoji za podmínek skutečně rovného postavení žen a mužů; poukazuje na to, že tato zásada tvoří součást koncepce sociální odpovědnosti podniků, jež je podporována na

mezinárodní i vnitrostátní úrovni a již je třeba rozvíjet ve všech členských státech;

24. poukazuje na to, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou často spojeny s řadou právních, sociálních a ekonomických faktorů, které v dnešní moderní společnosti působí, avšak domnívá se, že jediným způsobem, jak účinně zavést do praxe zásadu stejného odměňování žen a mužů za stejnou či rovnocennou práci, je přijmout politiky, které umožní, aby se muži a ženy rovnocenně podíleli na rodinných povinnostech;
25. upozorňuje na nutnost prosazovat normy spravedlivého a etického jednání se zaměstnanci, a to zejména se zaměřením na spravedlivý a transparentní systém odměňování;
26. zdůrazňuje, že rodinné povinnosti omezují kariérní možnosti žen; upozorňuje na to, že ženy jsou z tohoto důvodu nadměrně zaměstnávány na částečný úvazek, což významným způsobem zkracuje délku trvání jejich výdělečné činnosti, a že tvoří většinu pracovní síly šedé ekonomiky, kde jsou jejich pracovní místa častěji nejistá, více jim hrozí ztráta zaměstnání a kde je řádně nechrání systémy sociálního zabezpečení;
27. považuje za prvořadé podpořit novou kulturu sdílené odpovědnosti nejen v osobním životě i v zaměstnání, pokud jde o výchovu dětí a péči o domácnost, která by dovolila jednodušeji skloubit rodinný a pracovní život; domnívá se, že by měly být podpořeny možnosti využívání péče o děti, místní a pečovatelské služby nabízené různými subjekty; vyzývá členské státy, aby zajistily, že se náklady na tyto služby budou moci odečíst z daní;
28. upozorňuje Komisi a členské státy na to, že je třeba přijmout pozitivní opatření, která v neposlední řadě ženám a mužům umožní návrat do práce poté, co se věnovali svým rodinám (výchově dětí a/nebo péči o nemocného či postiženého příbuzného), a že je třeba podporovat politiky, které jim pomohou (opětovně) vstoupit na trh práce, a tím i získat finanční nezávislost;
29. zastává názor, že je třeba přijmout kroky a opatření zejména v oblasti vzdělávání, a to v každém jeho stádiu a jak na vnitrostátní, tak i evropské úrovni, s cílem odstranit stereotypní vnímání ženské práce jako činnosti, která domácnosti zprostředkovává doplňkový příjem, což je přístup, který značně přispěl k existenci a udržování rozdílů v odměňování žen a mužů;
30. zdůrazňuje nutnost rozšířit kariérní možnosti žen a podpořit je, aby si vybíraly tradičně „mužská“ technická a vědecká zaměstnání;
31. zastává názor, že jsou zapotřebí legislativní i nelegislativní opatření na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU, aby bylo možné překonat rozdíly mezi mzdami, posílit zastoupení žen v oborech, v nichž dominují muži, a zajistit ženám větší uznání jejich dovedností a ekonomického přínosu na jejich pracovišti, s cílem odstranit jev horizontálního a vertikálního vyloučení, jakož i stereotypy týkající se typicky ženských činností a oborů; zdůrazňuje, že tato opatření by měla podporovat začlenění žen do rozhodovacích procesů na všech úrovních a ve všech odvětvích, a vyzývá Komisi a členské státy, aby zvážily možnost zavedení právně závazných kvót pro jmenování žen ve státních a soukromých firmách, zejména do vyšších pozic; vyjadřuje politování nad tím, že ženy s vícečetným znevýhodněním (např. ženy s postižením a příslušnice menšin či přistěhovaleckých

komunit) rozdíly v odměňování postihují ještě více;

32. domnívá se, že je naléhavě třeba přijmout opatření proti mzdové diskriminaci, ať už půjde o přezkum stávající směrnice, vypracování plošných etapových plánů s jasně danými cíli, jako je snížení rozdílů v odměňování do roku 2020 na 0,5 %, které budou zaměřeny na odstranění přímých a nepřímých forem diskriminace, nebo o podporu kolektivního vyjednávání a školení poradců pro otázky rovnosti, s cílem odstranit nerovnosti mezi ženami a muži, pokud jde o neplacenou práci, a stanovit plány rovnosti pro tovární zařízení a další pracoviště; zastává názor, že transparentnost při určování mezd a platů by se měla stát obvyklou praxí, která by vedla k posílení vyjednávací pozice zaměstnaných žen;
33. vyjadřuje politování nad tím, že ačkoli Parlament schválil revizi směrnice 92/85/EHS o mateřské dovolené již 20. října 2010, Rada stále nezaujala k tomuto návrhu formální postoj; zdůrazňuje, že má-li míra zaměstnanosti žen dosáhnout úrovně 75 % a rozdíly v odměňování se mají snížit tak, jak to požaduje strategie EU 2020, bude nutné provést další opatření umožňující sladění pracovního a soukromého života; vyzývá členské státy, aby si ujasnily svůj postoj k těmto záležitostem a umožnily tak snazší institucionální jednání, které by mělo přinést potřebnou dohodu;
34. vyzývá členské státy, aby potíraly nehlášenou práci žen, jelikož tato praxe nejen poškozují udržitelnost systému pojištění, ale také přispívá k úplné deregulaci struktur pro odměňování žen, což u nich způsobuje vyšší míru chudoby, zejména v pozdějším věku;
35. oceňuje, že Komise zavedla na úrovni EU Den rovnosti mezd s cílem upozornit na nerovnosti mezi muži a ženami; vítá rovněž vývoj počítačových programů na měření rozdílů v odměňování; zastává názor, že Komise by měla pokračovat ve své informační kampani zaměřené na zvýšení povědomí o rozdílech v odměňování ve 27 členských státech;
36. vyzývá k tomu, aby se soudní řízení ve věci prosazování právně závazné zásady stejného odměňování za rovnocennou práci zjednodušila, urychlila a aby byla pro zaměstnance dostupnější;
37. vyzývá členské státy, aby přezkoumaly mzdové tabulky v profesích a činnostech, v nichž převládají ženy, a odstranily tak stereotypy ohledně úlohy žen a mužů, které s problémem nestejného odměňování úzce souvisejí;
38. vyzývá členské státy, aby zajistily ženám přístup ke vzdělání, odbornému vzdělávání a celoživotnímu učení na všech úrovních a aby je podporovaly ve vědeckém studiu a kariéře s cílem potírat stávající sexistické stereotypy; zdůrazňuje, že zvýšení počtu kvalifikovaných mladých žen působících v oblasti vědy a technologie by podpořilo evropský růst a konkurenceschopnost;
39. vyzývá Komisi, aby usilovala o optimální koordinaci mezi členskými státy v rámci hlavních směrů zaměstnanosti s cílem uplatňovat zásadu stejného odměňování za stejnou či rovnocennou práci; vyzývá členské státy, aby vytvořily obsáhlá, právně závazná pravidla, aby bylo možné tuto zásadu uplatňovat v praxi a tam, kde je to považováno za nutné, posílit vnitrostátní ustanovení zavedením stejných sankcí jako za jiná porušování

pracovních předpisů, např. za nehlášenou práci; zdůrazňuje, že je třeba urychleně zlepšit situaci žen v nejistých pracovních podmínkách, neboť jsou zvláště těžce postiženy a jsou zranitelné v době sociální a hospodářské krize;

40. vyzývá Komisi a členské státy, aby se postavily proti nestejnému odměňování žen a mužů ve všech politikách EU a vnitrostátních programech, zejména v těch, které jsou zaměřeny na boj proti chudobě;
41. zdůrazňuje nutnost zapojení sociálních partnerů, kteří hrají důležitou roli na všech úrovních kolektivního vyjednávání, kde je třeba zakročit proti rozdílům v odměňování žen a mužů a potírat diskriminaci žen také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odměnou za práci, pracovními podmínkami, kariérním postupem a odborným vzděláváním; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby spolupráci se sociálními partnery posílily;
42. poukazuje na to, že opatření Komise se musí zaměřit nejen na členské státy a sociální partnery, ale i na organizace na podporu rovných příležitostí, skupiny žen, iniciativy a společenství žen a úředníky zajišťující rovné pracovní příležitosti, kteří by mohli zajistit školení o problematice rovnosti mužů a žen, se zvláštním důrazem na rozdíly v jejich odměňování, a to zejména pro sociální partnery, právníky, soudce a veřejné ochránce práv;
43. domnívá se, že pojem „rovnocenné práce“ je třeba podrobněji objasnit; domnívá se, že povinnosti, které by sloužily k určení různých „rovnocenných“ druhů práce, by měly být hodnoceny na základě objektivních kritérií a nediskriminační analýzy; domnívá se také, že při posuzování „stejného odměňování“ a při stanovování mzdových tarifů je nezbytné zohlednit individuální složky mzdového balíčku, zejména základní mzdu a zaměstnanecké výhody;
44. vyzývá členské státy a sociální partnery, aby přijali opatření proti diskriminaci na základě pohlaví, proti rozdílům ve vzdělávání mužů a žen, proti segregaci trhu práce a v zájmu fungujícího skloubení pracovního a soukromého života a plné transparentnosti mezd a aby je zahrnuli do právních předpisů nebo do kolektivních smluv;
45. vyzývá členské státy, aby ve spolupráci se sociálními partnery podporovaly politiky zaměstnanosti vyvážené z hlediska rovnosti žen a mužů a aby prosazovaly jednotné hodnocení práce, které by bylo neutrální z hlediska pohlaví a které by se mělo uplatňovat vůči zaměstnavatelům s cílem bojovat proti rozdílům v odměňování a proti diskriminaci na pracovišti; zdůrazňuje potřebu nastolit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím zajištění kvalitní péče o děti a flexibilní organizace práce vhodné z hlediska rodiny;
46. domnívá se, že v zájmu odstranění rozdílů v odměňování je třeba vést náležitá a účinná soudní řízení; uznává užitečnost pracovních inspekcí v této oblasti a domnívá se, že soudci, právníci a inspektoři práce musí být speciálně vyškoleni a mít možnost získat nezbytnou odbornost v otázkách platové diskriminace;
47. zdůrazňuje, že k tomu, aby byly v praxi sníženy rozdíly v odměňování žen a mužů, je třeba uplatňovat opatření Evropské strategie pro růst a zaměstnanost a podporovat výměny osvědčených postupů na úrovni Unie, kdykoli je to možné za účasti sociálních partnerů;



48. domnívá se, že je třeba zlepšit a zjednodušit postupy a mechanismy, jejichž cílem je hájit zásadu stejné odměny za stejnou či rovnocennou práci a potírat veškeré a jakékoli formy diskriminace na základě pohlaví;
49. vybízí členské státy, aby poskytovaly odpovídající finanční podporu a vhodné odborné vzdělávání ženám, které si přejí zakládat podniky, aby se tak podpořilo podnikání žen;
50. připomíná členským státům jejich závazky, pokud jde o přezkum účinků politiky zaměstnanosti a daňové politiky na rozdíly v odměňování;
51. zastává názor, že s ohledem na malý pokrok by členské státy měly zvážit zavedení účinných a případně legislativních opatření proti zaměstnavatelům, kteří porušují zásadu stejného odměňování; domnívá se, že by mělo být zejména možné podávat stížnosti z důvodu platové diskriminace; domnívá se také, že by členské státy měly podporovat podniky, které činí kroky na podporu stejného odměňování, aby tak šířily osvědčené postupy;
- aby do přílohy svého návrhu usnesení začlenil tato doporučení:
52. zastává názor, že specifické rozdíly ve mzdách založené na rozdílu pohlaví lze při zohlednění rovnosti žen a mužů odstranit kombinací strategií a opatření a že je třeba zohlednit následující body:
- a) konkrétní opatření, která umožní skloubit zaměstnání, studium, odborné vzdělávání a odbornou přípravu či rekvalifikaci s rodinným a osobním životem prostřednictvím dostupných služeb péče (které musí být cenově dostupné, snadno dosažitelné a nezávislé na profesním statusu a na typu pracovní smlouvy), prostřednictvím možnosti uzpůsobení pracovní doby podle potřeb zaměstnaných osob, zejména samoživitelů, a prostřednictvím mateřské, otcovské, rodičovské dovolené a dovolené z rodinných důvodů společně s možností snadného opětovného zapojení do práce a rovnoprávné účasti žen na trhu práce;
  - b) vhodná daňová politika, politika sociálního zabezpečení a opatření na ochranu rodiny, včetně opatření na odstranění podstatného znevýhodnění ve starobních důchodech z důvodu přerušení práce a práce na částečný úvazek u rodičů, a opatření respektujících specifika obou pohlaví za účelem vyrovnání nespravedlivého a neodůvodněného rozdílu v odměňování, s cílem zvýšit kvalitu zaměstnanosti žen a pokrýt také netypickou práci, kterou je péče o rodinné příslušníky nebo osoby s rodinou blízkou související;
  - c) konkrétní kroky (v souladu s čl. 157 odst. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie), které budou zaměřeny na odstranění rozdílů ve mzdách a segregace a které budou uplatňovány ze strany sociálních partnerů a organizací na podporu rovných příležitostí na různých smluvních a odvětvových úrovních, jako např. stanovení povinnosti sociálních partnerů uzavírat smlouvy o platovém ohodnocení, provádět pravidelná šetření s ohledem na stejné odměňování, zajišťovat provádění plánů rovnosti v jednotlivých společnostech, stanovit kvalitativní a kvantitativní cíle a provádět srovnávání na základě referenčních hodnot a výměnu osvědčených postupů ověřených v praxi zainteresovanými subjekty, které navíc poskytnou informace o překážkách

a obtížích, s nimiž se v této souvislosti setkaly;

- d) zavedení klauzule o rovnoprávnosti obou pohlaví a o stejném odměňování do veřejných zakázek;
  - e) přijetí opatření k provádění politiky rovnoprávnosti a stejného odměňování žen a mužů ze strany podniků;
  - f) vytvoření evropského certifikátu stejného odměňování ve spolupráci se sociálními partnery a sdruženími, který by instituce, podniky a orgány mohly používat k informování o tom, že dodržují konkrétní kritéria stejného odměňování, např. platovou transparentnost;
  - g) seznam příkladů pro překonávání diskriminace na základě pohlaví a platové diskriminace;
  - h) informace a pokyny týkající se praktických způsobů, jak odstranit rozdíly v odměňování,
  - i) vytvoření transparentních a neutrálních systémů pracovního hodnocení za účelem posouzení, zda pracovní náplň a kritéria odměňování zajišťují nediskriminaci,
53. navrhuje, aby Evropský parlament uděloval cenu „Ženy a podnikání v Evropě“, již by mohli získávat zaměstnavatelé (podniky, instituce a orgány), kteří jdou příkladem v podpoře žen obecně, v podpoře žen na vedoucích pozicích a v uplatňování zásady stejného odměňování;
54. domnívá se, že je nutné vhodně interpretovat a uplatňovat čl. 157 odst. 1 a 2 Smlouvy o fungování Evropské unie a přizpůsobit příslušnou směrnici na evropské úrovni nebo při jejím provádění a uplatňování na úrovni vnitrostátní;
55. je přesvědčen o tom, že je nezbytné lépe a rychleji provádět ustanovení příslušné směrnice pokud jde o organizace na podporu rovných příležitostí a o sociální dialog s cílem skutečně odstranit rozdíly ve mzdách prostřednictvím uplatňování opatření na úrovni členských států, sociálních partnerů a kontaktních míst pro rovnoprávnost.
56. v souvislosti s hospodářskou krizí a demografickými změnami považuje stejné odměňování žen a mužů za stejnou práci a nediskriminaci v odměňování za velmi důležité, pokud jde o konkurenceschopnost, hospodářský růst a zajištění důstojného života pro ženy v Evropské unii;
57. domnívá se, že organizace pracovníků a zaměstnavatelů a další příslušné orgány, např. vládní komise pro rovnost žen a mužů, by měly být zapojeny do přijímání politik a opatření v rámci vnitrostátních programů členských států pro rovnost na pracovišti; je přesvědčen, že cílem jejich účasti by mělo být lepší porozumění osvědčených postupů a právních předpisů, jejichž cílem je širší uplatňování stejného odměňování, jejich zveřejňování a zavádění systémů kontroly a dohledu nad jejich prováděním;
58. vyzývá Komisi, aby Evropskému parlamentu předložila analýzu, z níž vyplyne, jaké

právní akty na úrovni EU nebo na vnitrostátní úrovni by byly vhodným prostředkem k dosažení podstatného snížení rozdílu v odměňování v co nejkratší době.

## VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

<b>Datum přijetí</b>	27.3.2012
<b>Výsledek konečného hlasování</b>	+: 39 -: 0 0: 5
<b>Členové přítomní při konečném hlasování</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
<b>Náhradník(ci) přítomný(i) při konečném hlasování</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při konečném hlasování</b>	Ioan Enciu, Louis Grech