



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva za rok 2018 o rovnosti žen a mužů

Úřad vlády ČR

srpen 2019

Seznam zkratk:

ČSÚ – Český statistický úřad
EU – Evropská unie
EIGE – Evropský institut pro rovnost žen a mužů
KVOP – Kancelář Veřejné ochránkyně práv
MD – Ministerstvo dopravy
MF – Ministerstvo financí
MLP – ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
MK – Ministerstvo kultury
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MO – Ministerstvo obrany
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠp – Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV – Ministerstvo vnitra
MZd – Ministerstvo zdravotnictví
MZe – Ministerstvo zemědělství
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
NNO – nestátní neziskové organizace
OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP Z – Operační program Zaměstnanost
OSN – Organizace spojených národů
PČR – Parlament ČR
PSP ČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR
RB OSN – Rada bezpečnosti Organizace spojených národů
TA ČR – Technologická agentura České republiky
ÚV ČR – Úřad vlády ČR
VOP – Veřejná ochránkyně práv

Obsah

1. Úvod	4
2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice	5
2.1. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR	5
2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“)	7
2.3. Dotační program v oblasti rovnosti žen a mužů	8
2.4. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů	8
2.5. Uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR (dále jako „Metodika“)	9
2.6. Veřejná ochránkyně práv	10
2.7. Kraje a obce	10
2.8. Poslanecká sněmovna a Senát PČR	11
3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	11
3.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice	12
3.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu	14
3.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností	16
3.4. Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci EU	16
4. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	17
4.1. Míra nezaměstnanosti žen a mužů a ekonomická participace	17
4.2. Gender pay gap	20
4.3. Feminizace chudoby a starobní důchody	23
4.4. Horizontální a vertikální segregace	25
5. Sladování pracovního a osobního života	25
5.1. Péče	25
5.2. Neformální péče	26
5.3. Muži a péče	26
5.4. Předškolní péče a vzdělávání	28
5.5. Sladění služebního a osobního života	29
5.6. Podpora sladování pracovního a soukromého života na úrovni EU	30
6. Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti	31
6.1. Rovnost žen a mužů na základních a středních školách mezi studujícími	32
6.2. Rovnost žen a mužů na základních a středních školách mezi vyučujícími	34
6.3. Rovnost žen a mužů ve vysokém školství	34
6.4. Rovnost žen a mužů ve vědě	35
7. Důstojnost a integrita žen a mužů	37
7.1. Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí	38
7.2. Příprava přístupu ČR k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí	40
7.3. Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí	41
7.4. Činnost nestátních neziskových organizací v oblasti prevence a potírání domácího násilí	42
7.5. Prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí na úrovni EU	43
7.6. Obchodování s lidmi	44
7.7. Péče v souvislosti s porodem, porodní domy a centra porodní asistence	44
7.8. Postavení porodních asistentek	45
7.9. Nedostatečná podpora kojení a bondingu v porodnicích	46
7.10. Občanské aktivity na podporu respektující péče v souvislosti s porodem	47
8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	47
8.1. Organizace spojených národů	48
8.2. Světové ekonomické fórum	48
8.3. Rada Evropy	49
8.4. Evropská unie	49
8.5. Naplňování Akčního plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020	50
8.6. Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci	50
9. Všední život a životní styl	50
9.1. Společenská diskuse o rovnosti žen a mužů	51
9.2. Kampaně na podporu rovnosti žen a mužů	52
9.3. Kultura	53
9.4. Doprava	54
9.5. Sport	54
9.6. Životní prostředí	55

1. Úvod

Zpráva za rok 2018 o rovnosti žen a mužů je periodickou souhrnnou zprávou podávající informace o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů (dále jako „Zpráva o rovnosti žen a mužů“). Navazuje na **Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020** (dále jako „Vládní strategie“) přijatou v listopadu 2014. Zpráva o rovnosti žen a mužů je členěna do následujících kapitol, které odpovídají hlavním oblastem Vládní strategie:

- Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů
- Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
- Rovnost žen a mužů na trhu práce
- Sladění pracovního, soukromého a rodinného života
- Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti
- Důstojnost a integrita žen a mužů
- Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích
- Všední život a životní styl

Cílem Zprávy o rovnosti žen a mužů je podat **ucelený přehled o vývoji v této oblasti**, a to za pomoci statistických údajů o postavení žen a mužů v české společnosti. Zpráva o rovnosti žen a mužů tak má přispět k identifikaci přetrvávajících genderových nerovností v jednotlivých oblastech společenského života.

Přílohou Zprávy o rovnosti žen a mužů je **Zpráva za rok 2018 o naplňování Vládní strategie**, která obsahuje vyhodnocení plnění Vládní strategie a navazujících Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády ČR při prosazování rovnosti žen a mužů ze strany jednotlivých ministerstev (dále jako „Aktualizovaná opatření“). Pokud není uvedeno jinak, pracuje Zpráva o rovnosti žen a mužů s údaji k 31. 12. 2018.

Součástí mechanismu hodnocení naplňování Vládní strategie je i monitoring plnění akčních plánů na ni navazujících. Jedná se o **Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí** na léta 2015 – 2018, **Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích** na léta 2016 – 2018 a **Akční plán ČR k rezoluci Rady bezpečnosti OSN č. 1325** (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 (který je v gesci MZV). Souhrnné zprávy o plnění těchto akčních plánů a o vývoji v dotčených oblastech byly vládě ČR předloženy samostatně v průběhu roku 2018.

V evropském i mezinárodním srovnání úroveň rovnosti žen a mužů ČR i v roce 2018 výrazně zaostávala za průměrem EU. V indexu OECD s názvem Social Institutions and Gender Index měřícím nerovnosti žen a mužů v různých oblastech života dosáhla ČR hodnoty 19,8 (čím vyšší hodnota, tím vyšší nerovnost), což je třetí nejhorší hodnota ze zemí EU. Vysoké genderové nerovnosti podle indexu v Česku přetrvávají zejména v oblasti ekonomické rovnosti a účasti žen na rozhodování. Nejnižších nerovností dosahují Švýcarsko (8,1), Dánsko (10,4), Švédsko (10,5) a Francie (11,1); nejvyšší nerovnosti byly naměřeny v Řecku (27,1), Maďarsku (25,7) a ČR. Medián pro rok 2018 v EU je 15,2.¹

Ve zprávě Světového ekonomického fóra s názvem *Globální genderové rozdíly* za rok 2018 se Česká republika umístila na 82. místě z celkem 149 zkoumaných zemí. Oproti roku 2017 si tak polepšila o 6 příček. Přesto úroveň nerovností žen a mužů u nás dle tohoto indexu zůstává relativně vysoká, v rámci EU skončila ČR se Slovenskem na sdíleném 25. – 26. místě (hůře skončil pouze Kypr a Maďarsko). Na předních příčkách žebříčku se stejně jako v minulých letech umístily Island, Norsko, Švédsko a Finsko.²

¹ Blíže viz <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SIGI2019>>.

² Blíže viz <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf>.

2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice

Z pohledu institucionálního a finančního zabezpečení rovnosti žen a mužů byl rok 2018 charakteristický dvěma tendencemi. První z nich byly snahy o omezení financování této agendy. Druhou nekonzistentnost jejího ukotvení.

Nejvýraznějším pokusem o omezení financování aktivit v oblasti rovnosti žen a mužů byl plán realokace v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Od původního návrhu na přesunutí 1,8 mld. Kč z výzev na podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce v závěru roku 2018 MPSV nakonec ustoupilo a začátkem roku 2019 došlo k vypsání výzvy na projekty na podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce. Dalším, již úspěšným pokusem, bylo snížení alokace dotačního programu Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů ze 7 mil. Kč na 4 mil. Kč pro rok 2019.

První polovinu roku 2018 (tj. v rámci první vlády premiéra Andreje Babiše) byla agenda rovnosti žen a mužů zařazena v gesci ministra spravedlnosti Roberta Pelikána (ANO), který ji spolu s koordinací dalších úkolů v oblasti lidských práv na vládní úrovni přebíral na sklonku roku 2017.

Spolu se vznikem druhé vlády premiéra Andreje Babiše došlo k obnovení, resp. znovuobsazení postu zmocněnkyně vlády pro lidská práva. Koordinací lidských práv včetně agendy rovnosti žen a mužů tak byla s účinností od 27. června 2018 pověřena Martina Štěpánková, která na Úřadu vlády ČR dlouhodobě působila zároveň jako náměstkyně pro řízení Sekce pro lidská práva. Předsedou Rady vlády pro rovnost žen a mužů se ke dni 11. července 2018 stal Andrej Babiš, do jehož působnosti na vládní úrovni přešla celá agenda lidských práv. Skutečnost, že předsedou Rady vlády pro rovnost žen a mužů (stejně jako ostatních lidskoprávních poradních orgánů vlády) se stal premiér, lze považovat za posílení statusu tohoto poradního orgánu, a to jak na symbolické, tak i na praktické úrovni.

Faktický výkon agendy zajišťoval po celý rok 2018 Odbor rovnosti žen a mužů, který zůstal organizačně zařazen v Sekci pro lidská práva Úřadu vlády ČR. Nadále platí, že agenda rovnosti žen a mužů a činnost Odboru rovnosti žen a mužů je převážně hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu a je závislá na projektech.

Pozitivně lze hodnotit postupné zlepšování podmínek pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů ze strany ministerstev. V květnu 2018 vláda schválila Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů, který poskytuje praktický návod pro zlepšení stávající praxe výkonu této pozice a její ukotvení na úrovni jednotlivých ministerstev.

2.1. Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR

Odbor kromě výkonu a koordinace agendy rovnosti žen a mužů plní i funkci sekretariátu Rady a jejích čtyř výborů a tří pracovních skupin. Personální zabezpečení chodu Odboru v roce 2018 zásadním způsobem záviselo na realizaci projektu *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 a související aktivity* (dále jako „Projekt Implementace“). Celkový počet systemizovaných míst ke konci roku 2018 činil 11 (z toho 1 místo na 0,5 úvazku). Z prostředků státního rozpočtu byla hrazena pouze dvě služební místa. Opakovala se tak situace předchozích let, kdy bez realizace projektů nebylo možné zajistit běžnou agendu Odboru, včetně odborného, organizačního a administrativního zajištění fungování Rady, jejích výborů a pracovních skupin.

Cílem Projektu Implementace je účinnější prosazování gender mainstreamingu (tj. uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů) ve státní správě a zlepšování institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni vlády. Projekt rovněž rozvíjí spolupráci

s relevantními aktéry na mezinárodním poli (Evropskou unií, OSN a dalšími mezinárodními organizacemi).

V rámci realizace Projektu Implementace Odbor v červnu 2018 uspořádal dvě mezinárodní konference.³ První z nich s názvem *Jak na rovnost?* se zaměřovala na průběžné zhodnocení naplňování Vládní strategie.⁴ Druhá mezinárodní konference s názvem *Jak rozbít skleněný strop?* se blíže věnovala příčinám a důsledkům nízké participace žen na rozhodování. Kromě snahy ukázat na příkladu konkrétních žen, jakým překážkám čelí ve vedoucích pozicích, byl na konferenci diskutován i přístup nastupující generace k rovnosti žen a mužů, příklady dobré praxe ze světa byznysu v oblasti podpory diverzity, kterými by se mohla inspirovat veřejná správa, či širší kontext vztahu svobody a rovnosti.⁵

V září roku 2018 Odbor zorganizoval seminář pro poslance a poslankyně za účelem vyvrácení dezinformací šířených kolem Istanbulské úmluvy.⁶ Na semináři byla mj. představena brožura *Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí: mýty a fakta*,⁷ určená širší veřejnosti, jež Odbor vytvořil ve spolupráci s Výborem pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách. Seminář i brožura reagovaly na velké množství nepodložených obav a zavádějících tvrzení, které se v mediálním a veřejném prostoru rozšířily v souvislosti s plánovanou ratifikací Istanbulské úmluvy. Semináři předcházela související tisková konference na půdě Poslanecké sněmovny, na jejíž organizaci se Odbor rovněž podílel. Na semináři a tiskové konferenci byl kromě výše zmiňované brožury distribuován i zjednodušený informační leták *Istanbulska úmluva: mýty a fakta*.⁸

V listopadu 2018 se uskutečnil mezinárodní workshop s názvem *Česko a Norsko společně proti násilí aneb „Jak dál se Zuřivcem?“*. Cílem tohoto workshopu byla diskuze o možnostech další spolupráce České republiky s norskou organizací *Alternativ til vold* a o dalším využívání edukativního filmu *Zuřivec*⁹ (určeného k osvětě o domácím násilí mezi dětmi, odbornou veřejností a pro terapii pro násilné osoby).

Odbor pokračoval v realizaci mediální osvětové kampaně s názvem *To je rovnost!*. V rámci kampaně byl nadále provozován Facebookový¹⁰ a Twitterový¹¹ účet, YouTube kanál,¹² internetové stránky www.tojervnost.cz. Během roku 2018 byla také témata spjatá s kampaní prezentována na různých konferencích a workshopech – např. na setkání Pražského studentského summitu či na Diplomatičké akademii MZV.

V rámci osvětových a mediálních aktivit Odbor v roce 2018 uspořádal celkem čtyři tiskové konference. První proběhla v březnu k prioritám vlády v oblasti rovnosti žen a mužů a výstupům české delegace na 62. zasedání Komise OSN pro postavení žen. Kromě tehdejšího ministra spravedlnosti Roberta Pelikána na ní vystoupila i Taťána Gregor Brzobohatá, ambasadorka Cílů udržitelného rozvoje OSN.¹³ Gregor Brzobohatá vystoupila i na druhé tiskové konferenci, jež proběhla v červnu před projednáním *Zprávy za rok 2017 o rovnosti žen a mužů* vládou, a na níž byl médiím prezentován posun, který Česká republika

³ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/urad-vlady-usporadal-dve-mezinarodni-konference-k-rovnosti-zen-a-muzu-167910/>>.

⁴ Blíže viz <<https://www.facebook.com/events/2081704682152305/>>.

⁵ Blíže viz <https://www.facebook.com/events/179633249405920/?active_tab=about>.

⁶ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/odbor-zorganizoval-seminar-pro-poslance-a-poslankyne-na-tema-istanbulska-umluva-myty-a-fakta-168836/>>.

⁷ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Myty-a-fakta.pdf>>.

⁸ Blíže viz <<http://www.tojervnost.cz/cs/10-aktuality/186-myty-a-fakta-o-istanbulske-umluve>>.

⁹ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/zprava-z-mezinarodniho-workshupu-cesko-a-norsko-spolecne-proti-nasili-aneb-jak-dal-se-zurivcem-170583/>>.

¹⁰ Blíže viz <<https://www.facebook.com/tojervnost/?fref=ts>>.

¹¹ Blíže viz <<https://twitter.com/tojervnost>>.

¹² Blíže viz <<https://www.youtube.com/channel/UCCKBfuYs63lqqd01ca3CLag>>.

¹³ Blíže viz <<https://www.youtube.com/watch?v=2VPpbZisC6E>>.

v oblasti žen a mužů učinila za poslední rok.¹⁴ Třetí tisková konference proběhla v září v Poslanecké sněmovně u příležitosti výše zmiňovaného semináře k Istanbulské úmluvě. Kromě předsedkyně Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách se jí účastnila Radka Maxová (poslankyně ANO), Alena Gajdůšková (poslankyně ČSSD) a František Kopřiva (poslanec Pirátů).¹⁵ Poslední z konferencí, kterou Odbor v roce 2018 zorganizoval, byla tisková konference zmocněnkyně vlády pro lidská práva k podpoře kojení.¹⁶

Vedle výše popsanych aktivit Obor po celý rok plnil povinnosti vyplývající z jeho funkce sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejích výborů a pracovních skupin. V rámci realizace Projektu Implementace byla uskutečněna tři pracovní setkání s rezortními koordinátorkami a koordinátory rovnosti žen a mužů (dále jako „rezortní koordinátorky a koordinátoři“).

2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“)

Jednání Rady se v roce 2018 uskutečnila v termínech 19. února,¹⁷ 15. května¹⁸ a 22. října.¹⁹ Únorové jednání Rady se neslo především ve znamení diskuze o poslaneckém návrhu novely školského zákona, který měl zrušit garanci místa v mateřských školách pro dvouleté děti. Rada vyslovila podporu (tehdejší) podobě zákona, která garantovala místo v mateřských školách pro děti od 3 let a od roku 2020 i dvouletým dětem. Vládě doporučila, aby zajistila finanční prostředky na potřebné personální a prostorové kapacity mateřských škol a poskytla jim odpovídající metodickou podporu.²⁰ Rada rovněž přijala usnesení, v němž (tehdy nové) vládě doporučila, aby podpora rovnosti žen a mužů byla jednou z jejích priorit vyjádřených v jejím programovém prohlášení.

Na květnovém zasedání se Rada věnovala zejména situaci v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí: schválila Souhrnnou zprávu za rok 2017 o plnění Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018. Dále doporučila MPSV, aby do podporovaných oblastí dotačního programu Rodina zařadilo i práci s násilnou osobou (za podmínky závazného dodržování Minimálních standardů práce s původci a původkyněmi násilí v České republice). Členové a členky Rady vyjádřili znepokojení nad množícími se případy dezinterpretace Istanbulské úmluvy a doporučili Odboru vypracovat informační materiál reagující na nejčastější mýty v souvislosti s její ratifikací. Rada také vyjádřila nesouhlas s návrhem MPSV na realokaci finančních prostředků v rámci OP Zaměstnanost v investiční prioritě 1.2 *Rovnost žen a mužů na trhu práce*.²¹

Na říjnovém jednání Rada požádala o zpracování analýzy, na základě které v roce 2019 posoudí potřebu zřízení výboru pro zdraví žen a mužů. Členové a členky Rady prostřednictvím usnesení vyslovili potřebnost ratifikovat Istanbulskou úmluvu co nejrychleji, a to za účelem zlepšení prevence domácího a genderově podmíněného násilí a pomoci jeho obětem v ČR. Rada dále vyjádřila souhlas s návrhem na přejmenování mateřské a rodičovské dovolené na mateřskou a rodičovskou péči a doporučila MPSV spolupráci na promítnutí této změny do všech právních předpisů. Rada také vyzvala MF, aby ve spolupráci

¹⁴ Blíže viz

<<https://www.facebook.com/tojervnost/photos/a.575358729326388/830636393798619/?type=3&theater>>.

¹⁵ Blíže viz

<<https://www.facebook.com/tojervnost/photos/a.575358729326388/922803911248533/?type=3&theater>>.

¹⁶ Blíže viz související tisková zpráva <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/zmocnenkyne-pro-lidska-prava-podporuje-zlepseni-kvality-porodni-pece--170448/>>.

¹⁷ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-19--unora-2018-164455/>.

¹⁸ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-15--kvetna-2018-166983/>.

¹⁹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-22--rijna-2018-170466/>.

²⁰ Poslankyně a poslanci však nakonec novelu školského zákona, která ruší povinnost mateřských škol zajistit od září 2020 místa pro dvouleté děti, schválili.

²¹ K přesunu 1,8 mld. Kč z výzev zaměřených na rovnost žen a mužů na trhu práce do jiných oblastí nakonec nedošlo.

s Českou národní bankou vyhodnotilo naplňování povinnosti subjektů obchodovatelných na pražské burze cenných papírů uvádět ve výročních zprávách popis uplatňování politiky rozmanitosti. Na jednání byla dále nastolena otázka další činnosti Pracovní skupiny k porodnictví. Její předsedkyně přítomným představila východiska a aktuální priority této pracovní skupiny a tlumočila znepokojení nad tím, že vláda oproti původnímu plánu v červenci 2018 neprojednala doporučení k samostatným porodním domům. Premiér přislíbil, že se tímto tématem bude zabývat, a že prosadí zřízení porodního domu v Praze.

2.3. Dotační program v oblasti rovnosti žen a mužů

Specifickým dotačním programem pro naplňování Vládní strategie je program Úřadu vlády ČR *Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů*, který je administrován Odborem. Program je určen k podpoře aktivit nestátních neziskových organizací, které jsou významným aktérem rozvoje v oblasti rovnosti žen a mužů a důležitým partnerem veřejné správy při implementaci Vládní strategie. Alokace dotačního programu pro rok 2018 činila stejně jako v předchozím roce 7 mil. Kč. O podporu na rok 2018 si zažádalo celkem 18 organizací, přičemž dotace byla přidělena 13 z nich.²²

Dotační řízení na rok 2019, resp. existence celého dotačního programu bylo - podobně jako v roce 2017 - ohroženo pozměňovacím návrhem poslance Jakuba Jandy (ODS) k návrhu zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2019.²³ Byť návrh poslance Jandy nebyl Poslaneckou sněmovnou přijat, došlo ke schválení obdobného pozměňovacího návrhu poslance Jana Hrnčíře (SPD),²⁴ v důsledku kterého byl rozpočet dotačního programu pro rok 2019 snížen ze 7 mil. Kč na 2 mil. Kč.²⁵

V pozměňovacím návrhu poslanec Hrnčíř uvedl: „Na základě zkušeností, informací z médií a prostudování seznamu spolků, které dotaci v minulosti obdržely, je možné konstatovat, že finanční prostředky byly často zneužity na rozvoj aktivit, které jsou motivovány převážně ideologicky a politicky, aniž by bylo dosaženo účelu, na který byly prostředky poskytnuty.“ Toto tvrzení však neodpovídá závěrům zpráv o vyhodnocení dotačních programů financovaných z rozpočtu Úřadu vlády ČR, které Úřad vlády ČR každoročně připravuje, mj. za využití výstupů externích evaluací.²⁶

2.4. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů

Rolí rezortních koordinátorů a koordinátorek (tzv. *gender focal points*) je zejména dohlížet na uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (principu tzv. genderového mainstreamingu) v rámci činnosti daného rezortu. Přestože by na každém rezortu měla být ideálně zřízena minimálně jedna takováto pozice na plný pracovní úvazek,²⁷ reálný stav tomu dlouhodobě neodpovídá. Rok 2018 v tomto ohledu nebyl výjimkou. Pozice buď nebyla zřízena na plný úvazek, anebo v případě, že rezort tuto pozici zřízenou měl, byla zpravidla úzce propojena či zaměřována s personální agendou (případně byla zaměřena na oblast nediskriminace v širším pojetí). V důsledku toho se daná osoba nemohla plně věnovat efektivnímu prosazování rovnosti žen a mužů. Tento nedostatek se projevoval zejména v nedostatečném uplatňování genderového mainstreamingu ve věcných politikách jednotlivých rezortů.

²² Blíže viz <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Konecne-vysledky-v-dotacnim-programu-na-podporu-rovnosti-zen-a-muzu-pro-2018.pdf>>.

²³ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/ppn.sqw?id=6459>>.

²⁴ Blíže viz <<http://www.psp.cz/sqw/ppn.sqw?id=6455>>.

²⁵ Konečná výše finančních prostředků použitých na program v roce 2019 je 4 mil. Kč.

²⁶ Čerpání finančních prostředků poskytnutých příjemcům dotací Úřad vlády ČR rovněž kontroluje prostřednictvím [veřejnosprávních kontrol na místě](#) a v případě zjištění nedostatků příjemce vyzve k vrácení (odpovídající) části dotace.

²⁷ V předchozích letech bylo vyhrazení minimálně (v součtu) jednoho plného úvazku na pozici koordinátorky/koordinátora povinností, avšak usnesením vlády ze dne 31. května 2017 č. 414 byla tato povinnost zmírněna na „plný nebo částečný pracovní/služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu“.

V otázce personálních kapacit opětovně sehrály důležitou roli projekty z OP Zaměstnanost zaměřené na implementaci Vládní strategie. Rezorty, které tyto projekty realizovaly, mohly z prostředků OP Zaměstnanost navýšit personální kapacity rezortních koordinátorek a koordinátorů, což zefektivnilo prosazování rovnosti žen a mužů v činnostech příslušného rezortu. Příkladem úspěšné praxe v tomto ohledu byl např. projekt MŠMT či MD.

Usnadnit stávající praxi fungování rezortních koordinátorek a koordinátorů by měl napomoci *Standard pozice rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů* (dále jako „Standard pozice GFP“), který byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 30. května 2018 č. 347.²⁸ Standard pozice GFP shrnuje stávající praxi fungování rezortních koordinátorek a koordinátorů a identifikuje její slabá místa, jež jsou překážkou účinného prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR a efektivního výkonu státní služby. Souběžně s tím poskytuje praktický návod pro zlepšení této praxe a funkční ukotvení této pozice na úrovni jednotlivých ministerstev. Zároveň však ponechává prostor pro zohlednění dílčích specifík každého z nich. Plnění Standardu pozice GFP bude předmětem dalšího průběžného vyhodnocování ze strany Odboru a Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.

Odbor v roce 2018 pokračoval nejen v poskytování metodické pomoci rezortním koordinátorkám a koordinátorům, ale i ve vzájemné (oboustranné) spolupráci. Obsah tří pracovních setkání Odboru s rezortními koordinátorkami a koordinátory se zaměřoval především na tato témata: návrhy Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2018; příprava revize Standardu pozice GFP; statistiky o zastoupení žen a mužů ve vedení státních podniků a obchodních společností s majetkovou účastí státu; způsob měření Gender Pay Gap na rezortech; realizace genderových auditů. Rezortním koordinátorkám a koordinátorům bylo taktéž umožněno pravidelné hostování na jednáních Rady a Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů. Někteří a některé z nich se do činnosti výborů Rady zapojovali i jako jejich řádné členky či členové.

2.5. Uplatňování Metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR (dále jako „Metodika“)

Odbor v roce 2018 ve spolupráci s externí expertkou zorganizoval celkem 3 školení k Metodice (červenec, září a prosinec 2018), na kterých bylo proškolen celkem 62 osob. Cílem školení je prohloubit kompetence úředníků a úřednic provádět hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě na rovnost žen a mužů. Byla také započata komunikace s Institutem pro veřejnou správu ohledně zahrnutí tohoto školení do nabídky kurzů institutu.

V první polovině roku 2018 byla vytvořena komplexní analýza uplatňování Metodiky, která byla 26. 6. 2018 předložena vládě pro informaci²⁹. Analýza hodnotila celkem 262 materiálů určených k projednání vládou ČR a předložených do mezirezortního připomínkového řízení v období leden-únor a říjen-listopad 2017. U těchto materiálů bylo hodnoceno, zda se týkají fyzických osob, zda mají předpokládaný dopad ve vztahu k rovnosti žen a mužů, zda a jakým způsobem mají provedeno zhodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (dále jako „GIA“ podle anglického *gender impact assessment*), a zda při procesu GIA byla použita Metodika.

Ze závěrů vyplývá, že z těchto 262 materiálů bylo identifikováno 180 týkajících se fyzických osob. A právě takové materiály musí dle Legislativních pravidel vlády (dále jako „LPV“) a Jednacího řádu vlády (dále jako „JŘV“) obsahovat zhodnocení dopadů na rovnost žen a mužů. Zhodnocení však obsahovalo pouze 56 % z nich.

²⁸ Standard pozice GFP byl původně do mezirezortního připomínkového řízení předložen v listopadu 2017.

Z důvodu obdržení řady zásadních připomínek byl však zrevidován, v upravené podobě nově projednán v mezirezortním připomínkovém řízení, a až poté předložen vládě ČR. Většina obdržných připomínek souvisela s tím, že původní Standard pozice GFP nepožadoval zařazení pozice koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů do režimu státní služby. Při přepracování Standardu pozice GFP bylo tomuto požadavku plně vyhověno.

²⁹ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/%20-167978/>>.

Předpokládaný dopad ve vztahu k rovnosti žen a mužů mělo celkem 15 materiálů (8,33 %), z nichž nadpoloviční většina neměla GIA vůbec provedeno. Jako problematické se také jeví provedení GIA – velmi často se setkáme s pouze formálním konstatováním bez provedení příslušné analýzy (jak ukládají LPV a JŘV).

Ukázalo se také, že Metodika je k procesu GIA používána pouze ve 2 % případů, což dokazuje, že je třeba dále provádět školení a další návazné kroky vedoucí k jejímu rozšířenému používání.

2.6. Veřejná ochránkyně práv

Veřejná ochránkyně práv (dále jen „VOP“) se roce 2018 věnovala individuálním podnětům s námitkou diskriminace z důvodu pohlaví (celkem jich v roce 2018 obdržela 37 a vyřídila 54) a dále tématům sladování pracovního a rodinného života a nerovného odměňování.

V rámci oblasti sladování profesního, osobního a rodinného života bylo navázáno na činnost VOP z roku 2017, konkrétně na projekt *Služba šitá na míru* a na související mezinárodní konferenci. Při té příležitosti byl vydán sborník a informační letáky o možnostech sladování pracovního a rodinného života pro státní zaměstnance a zaměstnankyně. Také byla vydána doporučení určená jednotlivým úřadům, ministerstvům, sekci pro státní službu Ministerstva vnitra a Úřadu vlády. Souběžně s tím šla Kancelář VOP (dále jen „KVOP“) sama příkladem: na základě doporučení z genderového auditu byl vytvořen samostatný odbor péče o zaměstnance a zaměstnankyně a došlo ke značnému rozšíření možnosti výkonu práce z jiného místa.

Podobně jako Rada i VOP vyjádřila nesouhlas se zrušením povinnosti mateřských škol přijímat k předškolnímu vzdělávání i dvouleté děti (tuto povinnost původně ukládal školský zákon s odloženou účinností od září 2020). Z důvodu zrušení této povinnosti by měl podle VOP nyní stát zajistit dostupnou péči o tyto děti v předškolních skupinách. Dětské skupiny by měly být zároveň zpřístupněné těm tříletým dětem, které nemohou docházet do běžné mateřské školy. Právě tato opatření jsou stěžejní pro to, aby bylo rodičům umožněno sladit svůj profesní a rodinný život.

Dalším významným tématem, kterému se VOP v roce 2018 věnovala, bylo téma nerovného odměňování. Podle VOP by mohla ke snížení rozdílu odměňování žen a mužů přispět legislativní opatření, která by prosazovala větší platovou transparentitu. VOP proto zvažuje, že přijetí příslušných legislativních změn doporučí Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky.

Zaměstnanci a zaměstnankyně KVOP se v roce 2018 podíleli na činnosti pracovní skupiny v rámci systémového projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % k rovnosti. Ve spolupráci s Pro bono aliancí proškolili advokáty a advokátky, advokátní koncipienty a koncipientky a studující práv na semináři s názvem Rovné odměňování – jak vyhrát případ u soudu.

Kromě výše uvedených témat se KVOP věnovala otázce genderové rovnosti ve vzdělávání, konkrétně spolupracovala s ostatními evropskými institucemi sdruženými v síti Equinet. Výsledkem této spolupráce je publikace o genderové rovnosti ve vzdělávání shrnující zkušenosti a příklady dobré praxe z jednotlivých evropských zemí.

2.7. Kraje a obce

V roce 2018 se uskutečnil 12. ročník soutěže „Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“, kterou pravidelně vyhlašuje MV.³⁰ Do soutěže se zapojilo přes 20 obcí, měst a krajů (oproti loňským 32 zúčastněným úřadům šlo tedy o pokles). V roce 2018 se v soutěži umístily následující úřady:

³⁰ Blíže viz <<https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-rovnym-prilezitostem-a-konference-rovne-prilezitosti-v-roce-2018.aspx>>.

- Obce I. typu: Heřmánkovice, Kamýk nad Vltavou, Nový Kostel;
- Obce II. a III. typu: MČ Praha 18, Most, MČ Praha 22;
- Kraje: Kraj Vysočina, Středočeský, Jihomoravský kraj.

Nově zavedené zvláštní ocenění osobnosti soutěže Úřad roku „Půl na půl“ pak obdržela Olga Jandová, která pracovala 20 let na Úřadu MČ Praha 22. I v důchodu stále aktivní Jandová³¹ je považována za jednu z průkopnic podpory gender mainstreamingu ve veřejné správě a veřejném životě.

MPSV spustilo webové stránky projektu Krajská rodinná politika³² (celým názvem *Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů*), který je zaměřen na problematiku rodinné politiky na regionální a lokální úrovni. Cílem tohoto projektu, jenž MPSV začalo realizovat již na začátku roku 2017, je zlepšení koordinace místních a celostátních politik na podporu rodin a sladování rodinného a pracovního života, a tím podpořit či vytvořit na regionální (lokální) úrovni příznivé podmínky pro fungování rodin s přihlédnutím k jejich konkrétním potřebám, a to společenským, ekonomickým i sociálním. Toho má být docíleno především rozvojem současné praxe a vytvářením nových regionálních a lokálních programů podpory rodin v ČR. Jedním z cílů projektu je pak zlepšení nabídky služeb pro rodiny (a potažmo zvýšení kvality života).

Ten je zaměřen na problematiku rodinné politiky na regionální a lokální úrovni. Cílem tohoto projektu, jenž MPSV začalo realizovat již na začátku roku 2017, je zlepšení nabídky služeb pro rodiny (a potažmo zvýšení kvality života). Toho má být docíleno především rozvojem současné praxe a vytvářením nových regionálních a lokálních programů podpory rodin v ČR.

2.8. Poslanecká sněmovna a Senát PČR

Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny PČR (dále jako „Stálá komise“) se v novém složení s předsedající poslankyní Janou Pastuchovou (ANO) poprvé sešla v lednu 2018. V uplynulém roce Stálá komise jednala celkem sedmkrát. Vedle těchto jednání členky a členové Stálé komise v květnu 2018 navštívili ženskou věznici ve Světlé nad Sázavou. Stálá komise v březnu 2018 dále uspořádala seminář na téma *Náhradní rodinná a institucionální péče v praxi*. Ve vztahu k agendě rovnosti žen a mužů se Stálá komise zabývala zejména tématem dětských skupin, změnou zákona o nemocenském pojištění, manželstvím pro všechny, projektem *Život v kufříku* (vzniklým na podporu přímé pomoci novorozeneckému oddělení ve Vinohradské nemocnici) a Istanbulskou úmluvou.³³

V Senátu téma rovnosti žen a mužů spadá do gesce Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice,³⁴ kterému předsedá senátor Jiří Čunek. Tento podvýbor však v roce 2018 nevyvinul žádnou činnost.

3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

V roce 2018 se konaly dvoukolové přímé volby prezidenta republiky, ve kterých nekandidovala ani jedna žena. Dále proběhly volby do zastupitelstev obcí a do Senátu Parlamentu ČR. Volby do zastupitelstev obcí potvrdily, že tato úroveň politického rozhodování je jedinou, kde zastoupení žen postupně roste. V komunálních volbách v loňském roce kandidovalo 33 % žen a zvoleno bylo 28 % žen (v obou případech jde o nárůst o 1 p. b. oproti posledním volbám). Zastoupení žen na úrovni starostů a starostek činilo 24 %. Senát Parlamentu ČR se naopak dlouhodobě vyznačuje nejnižším podílem žen. V roce 2018 byly zvoleny jen dvě senátorky a zastoupení žen v Senátu dosahuje pouze 16 %.

³¹ Blíže viz <<http://www.tojrovnost.cz/cs/aktuality/novinky-odboru-rovnosti-zen-a-muzu/208-pro-urady-nejsou-popularni-zkracene-pracovni-uvazky-ale-i-na-urade-to-jde-rika-olga-jandova-z-prahy-22>>.

³² Blíže viz <<http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/o-projektu>>.

³³ Blíže viz <<http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=6012>>.

³⁴ Blíže viz <https://www.senat.cz/organy/index.php?lng=cz&ke_dni=25.10.2017&O=11&par_2=397>.

Ženy zůstávají podprezentovány i na úrovni státní správy. Zároveň však platí, že na nižších pozicích jejich podíl postupně roste. V červnu 2018 byla ustavena nová vláda ČR, ke konci roku 2018 v ní zasedaly 4 ženy (stejně jako ve vládě předchozí). Na pozici státních tajemníků a tajemnic bylo k 31. prosinci 2018 zastoupení žen 6 % (jedna žena), na úrovni náměstků a náměstkyň 26 % a na úrovni ředitelek a ředitelů odborů pak 30 %.

Ženy jsou v nedostatečné míře zastoupeny také ve statutárních orgánech obchodních společností s majetkovou účastí státu i soukromých firem. V 80 obchodních společnostech s majetkovou účastí státu je zastoupeno na úrovni dozorčích rad a představenstev pouze 15 % žen. U soukromých obchodních společností je zastoupení žen v jejich vedení obdobné.

V oblasti justice nadále platí, že v ČR mírně převažuje počet soudkyň nad počty soudců. Přesto jsou ženy na vyšších úrovních soudů a v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví zastoupeny nepoměrně méně.

Právě nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích se podepisuje na nízkém umístění České republiky v mezinárodních žebříčcích hodnotících úroveň rovnosti žen a mužů. Přesto nebylo v loňském roce přijato žádné účinné opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Nadále tedy platí, že přes dílčí růst zastoupení žen v některých rozhodovacích pozicích zůstává podíl žen na veřejném rozhodování v České republice velmi nízký. Je zřejmé, že 40% cíle zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, který si stanovuje Vládní strategie, se do konce roku 2020 nepodaří dosáhnout.

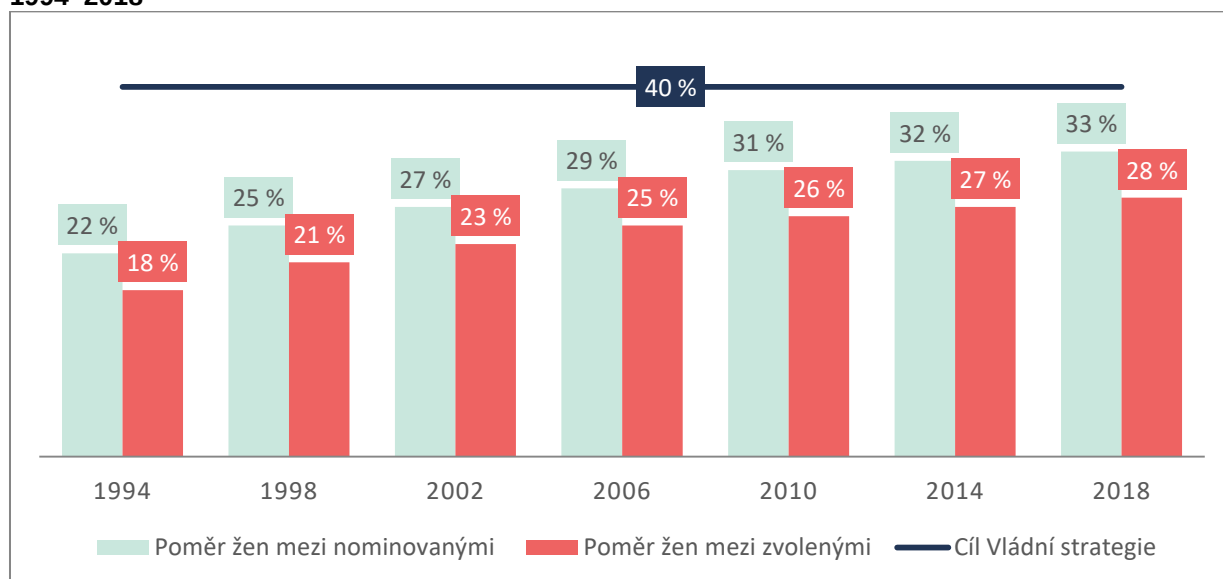
3.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

Přestože se v loňském roce konaly troje volby (prezidentské, senátní a komunální), nepřinesly žádnou zásadnější změnu ve vztahu k přetrvávajícímu nízkému zastoupení žen na politickém rozhodování.

V prezidentské volbě v lednu 2018 kandidovalo celkem 9 mužů a žádná žena (v roce 2013 se přitom o prezidentský post ucházely tři kandidátky).

V komunálních volbách je zastoupení žen na kandidátních listinách i mezi zvolenými tradičně nejvyšší. V roce 2018 kandidovalo celkem 33 % žen a zvoleno bylo 28 % žen. Komunální úroveň je v České republice zároveň jedinou úrovní politického rozhodování, kde dochází ke kontinuálnímu, byť velmi pozvolnému, růstu zastoupení žen (blíže viz graf č. 1).

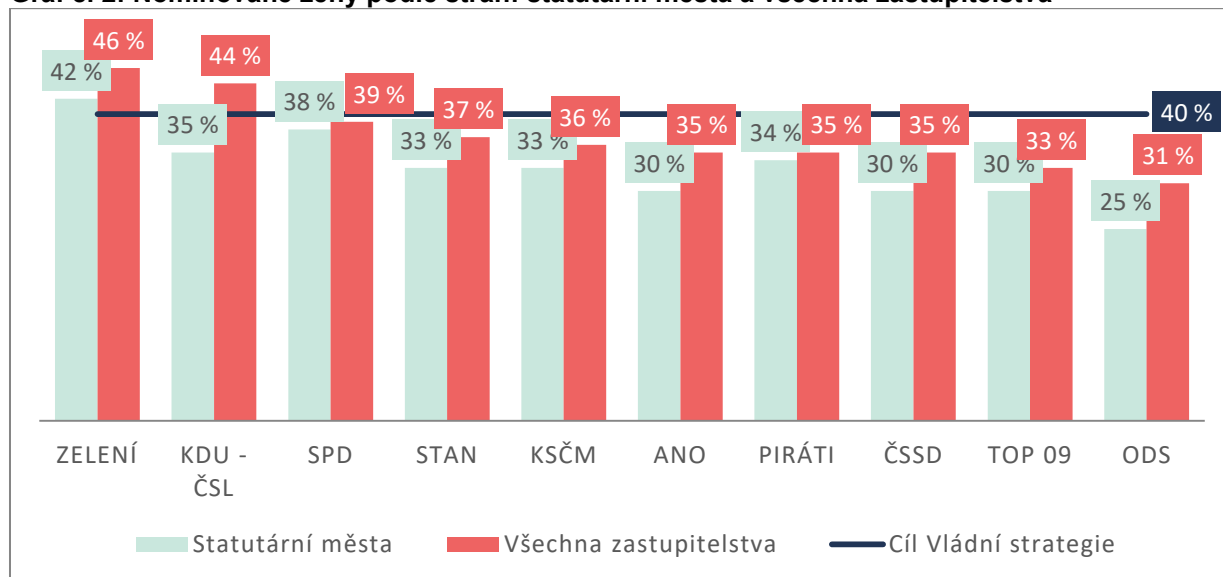
Graf č. 1: Poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do zastupitelstev měst a obcí v letech 1994–2018



Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

V míře zastoupení žen na kandidátních listinách panují mezi jednotlivými stranami a hnutími výrazné rozdíly (viz graf č. 2). Nejmenší zastoupení žen mezi kandidujícími osobami lze vysledovat u ODS a TOP 09, a to jak na úrovni statutárních měst, tak na úrovni všech ostatních zastupitelstev. Naopak nejvyšší zastoupení žen na kandidátních listinách vykazují Zelení a KDU-ČSL. Relativně vysoké rozdíly panují také napříč regiony – zatímco do zastupitelstev měst a obcí v Jihočeském kraji kandidovalo v průměru 37 % žen, v Královéhradeckém kraji to bylo pouze 28 %.

Graf č. 2: Nominované ženy podle stran: statutární města a všechna zastupitelstva³⁵



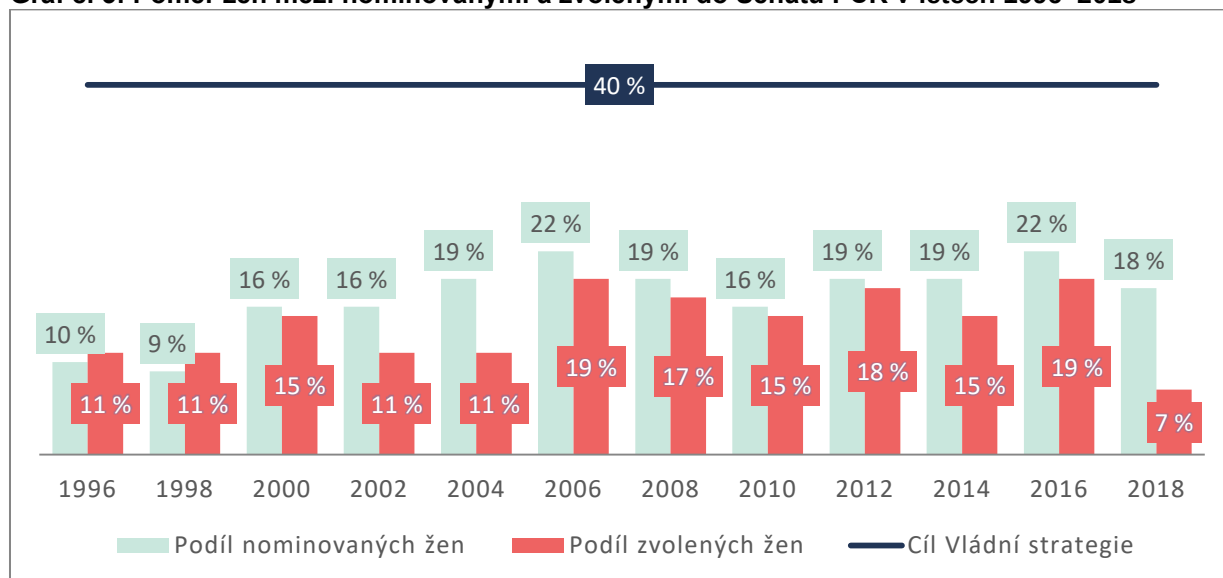
Zdroj dat: ČSÚ.

Zastoupení žen na pozicích starostek bylo na konci loňského roku 24 %, tedy o 4 p.b. nižší než zastoupení žen mezi zvolenými zastupiteli a zastupitelkami. Počet starostek je tedy 1 537 (z celkového počtu 6 336 obcí, měst a městských částí). Nejvíce žen ve vedení obcí

³⁵ Blíže viz <<http://www.tojrovnost.cz/cs/aktuality/novinky-odboru-rovnosti-zen-a-muzu/193-komunalni-volby-2018?fbclid=IwAR2gvyYJzjpcns1nv3EnS7u4MS2LCyl7GzWP42cxu0Rtz5HwBh-L6VKxTZ4>>.

bylo zastoupeno v Karlovarském kraji (33% zastoupení žen na pozici starostů a starostek), naopak nejméně v kraji Vysočina (18 %). Ve statutárních městech jsou ženy na pozici starostky pouze ve čtyřech z nich (v Brně, Jihlavě, Karlových Varech a Třinci), tedy v necelých 15 %.

Graf č. 3: Poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do Senátu PČR v letech 1996–2018



Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

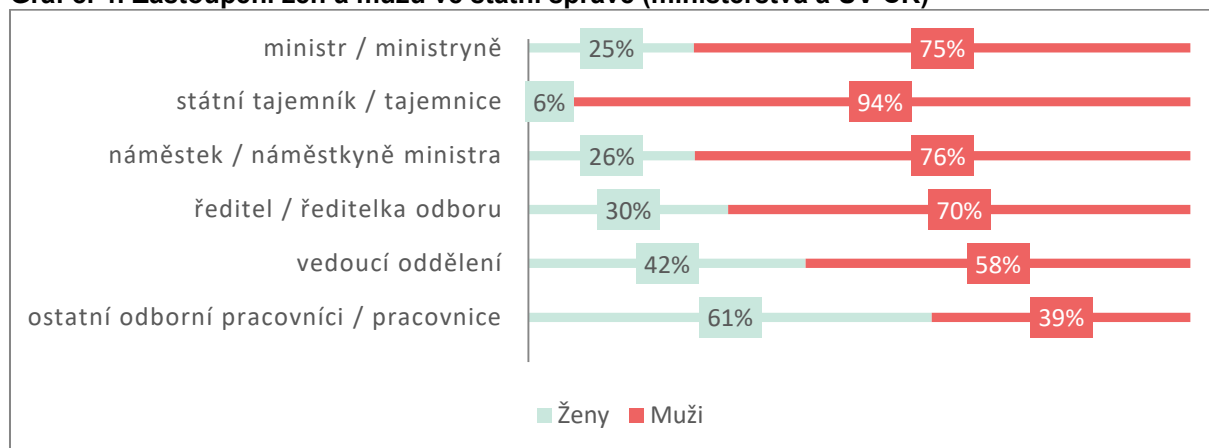
V protikladu ke komunální úrovni stojí Senát Parlamentu ČR, kde je (i kvůli většinovému volebnímu systému) zastoupení žen dlouhodobě nejnižší. Ve volbách do třetiny Senátu v roce 2018 byly ženy zvoleny jen ve 2 z 27 volebních obvodů. Jejich podíl mezi zvolenými v těchto volbách tak činil pouze 7 %, což je nejméně v historii horní komory Parlamentu ČR. V novém složení zasedá celkem 13 senátorek (o 3 méně než před volbami) a zastoupení žen v Senátu PČR tak činí pouze 16 %. Graf č. 3 ukazuje poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do Senátu PČR v letech 1996–2018.

3.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu

Ve státní správě zůstávají ženy v nejvyšších rozhodovacích pozicích nadále výrazně podreprezentovány. Zároveň však platí, že na nižších pozicích jejich podíl postupně roste. V červnu 2018 byla ustavena nová vláda ČR, ke konci roku 2018 v ní zasedaly 4 ženy (stejně jako ve vládě předchozí). Vedly Ministerstvo financí (Alena Schillerová), Ministerstvo práce a sociálních věcí (Jana Maláčová), Ministerstvo průmyslu a obchodu (Marta Nováková) a Ministerstvo pro místní rozvoj (Klára Dostálová). Zastoupení žen ve vládě ČR tak ke konci loňského roku činilo 27 %, stejně jako v roce 2017.

K zastoupení žen na dalších rozhodovacích pozicích na úrovni ministerstev lze uvést následující. Na pozici státních tajemníků a tajemnic bylo k 31. prosinci 2018 zastoupení žen 6 % (jedna žena). Ke konci roku 2018 z celkového počtu 98 náměstků a náměstkyň zastávalo tuto pozici 25 žen, tedy 26 %. Na úrovni ředitelky a ředitelů odborů bylo 171 žen z celkového počtu 566, tedy 30 %. Směrem dolů v hierarchii počet žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě roste. Ženy byly na pozici vedoucí oddělení v roce 2018 zastoupeny ve 42 %.

Graf č. 4: Zastoupení žen a mužů ve státní správě (ministerstva a ÚV ČR)



Zdroj dat: ÚV ČR (k 31. 12. 2018).

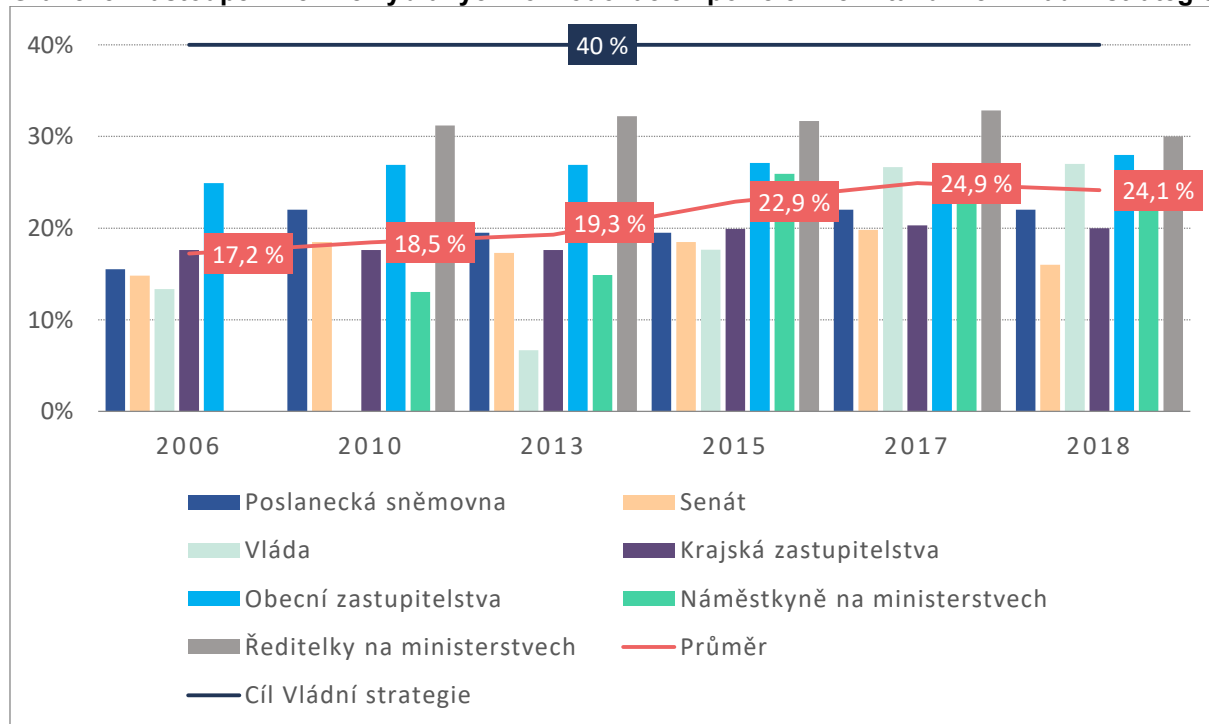
V oblasti justice nadále platí, že v ČR mírně převažuje počet soudkyň nad počty soudců. Přesto jsou ženy na vyšších úrovních soudů a v rozhodovacích pozicích v rámci soudnictví zastoupeny nepoměrně méně. Z celkového počtu 15 soudců a soudkyň Ústavního soudu jsou pouze 2 soudkyně (13% zastoupení žen). Mezi soudci a soudkyněmi Nejvyššího soudu tvoří ženy necelých 17 %. V rámci Nejvyššího správního soudu jsou ženy zastoupeny ve 33 %.

V rámci zahraničně politických pozic bylo i v roce 2018 zastoupení žen mezi velvyslankyněmi necelých 17 % a dlouhodobě se tento poměr nemění.

V souvislosti s veřejnoprávními médii je zastoupení žen ve vedení celkově 18 %, v radách veřejnoprávních médií je pak zastoupení žen pouze 13%.

Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jako „ČMKOS“) je největší odborová konfederace v ČR, která sdružuje 30 odborových svazů. Ve vedení ČMKOS jsou ženy zastoupeny ve 33 %.

Graf č. 5: Zastoupení žen ve vybraných rozhodovacích pozicích ve vztahu k cíli Vládní strategie



Zdroj dat: ČSÚ, ÚV ČR.

3.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

V roce 2018 zpracoval Odbor na základě údajů jednotlivých ministerstev rozbor zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu. V celkem 80 těchto obchodních společnostech je zastoupeno na úrovni dozorčích rad a představenstev 701 osob, z toho 102 žen (15 %). Zastoupení žen v dozorčích radách je 17 %, zastoupení žen v představenstvech jen 10 %. Zastoupení žen ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu je v zásadě velmi podobné zastoupení žen ve vedení největších českých (soukromých) společností – dle Indexu zastoupení žen ve vedení 2017 dosahuje zastoupení žen ve všech statutárních orgánech 250 největších českých firem 12,5 % (tedy o 2,5 p.b. vyšší než v představenstvech obchodních společností s majetkovou účastí ministerstev).³⁶

Na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami došlo k novelizaci zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.³⁷ Tato novela zavedla povinnost emitentů, kteří nejsou malou ani střední účetní jednotkou podle zákona upravujícího účetnictví, ve svých výročních zprávách uvádět popis politiky rozmanitosti mimo jiné i s ohledem na pohlaví. Rada na svém říjnovém zasedání vyzvala MF, aby provedlo rozbor naplňování této nové povinnosti.

Otázce nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností se v ČR věnuje řada iniciativ, které byly aktivní i v uplynulém roce. K nejvýznamnějším z nich patří platforma Byznys pro společnost.³⁸ Ta v roce 2018 zorganizovala 15. ročník soutěže Top odpovědná firma, která mapuje české prostředí udržitelného a odpovědného podnikání. Letos se do ocenění přihlásilo 75 firem s více než stovkou strategií a projektů zaměřených mj. na podporu rovnosti žen a mužů. Byznys pro společnost jako národní partner koordinuje Evropskou Chartu diverzity a naplňování jejích principů. Byznys pro společnost zároveň v září 2018 spolupřátel ve spolupráci s Úřadem vlády ČR kulatý stůl k výměně dobré praxe mezi státní a soukromou sférou v oblasti podpory genderové diverzity a skloubení pracovního a rodinného života.³⁹

V roce 2018 také nadále fungovala tzv. genderová mapa nevládní organizace Otevřená společnost⁴⁰ zobrazující aktuální zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech společností ve veřejném vlastnictví.⁴¹

3.4. Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v rámci EU

V únoru 2018 byla Výborem Evropského parlamentu pro práva žen a rovnost pohlaví zveřejněna Zpráva o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU (dále jako „Zpráva v odvětví médií“).⁴² Zpravodajkou Zprávy v odvětví médií byla česká europoslankyně Michaela Šojdrová. Zpráva v odvětví médií se zaměřuje zejména na postavení žen v médiích v roli řadových novinářek, komentátorek, ale upozorňuje i na jejich nedostatek v rozhodovacích pozicích. Obsahuje několik doporučení týkajících se veřejnoprávních a soukromých mediálních organizací (např. přijetí vnitřních politik, jako je politika v oblasti rovných

³⁶ Blíže viz <<https://diverzita.cz/wp-content/uploads/2017/05/Index-zastoupen%C3%AD-%C5%BEEen-ve-veden%C3%AD-2017.pdf>>.

³⁷ A to přijetím zákona č. 204/2017 Sb.

³⁸ Blíže viz <<https://byznysprospolecnost.cz/>>.

³⁹ Blíže viz <<http://www.tojrovnost.cz/cs/aktuality/novinky-odboru-rovnosti-zen-a-muzu/185-mohou-se-statni-sprava-a-byznys-vzajemne-inspirovat-v-podpore-diverzity-na-pracovisti>>.

⁴⁰ Blíže viz <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/>>.

⁴¹ Blíže viz <<http://www.genderovamapa.cz/>>.

⁴² Blíže viz <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//CS>>.

příležitostí a rozmanitosti) či Komise a členských států (např. prosazení samoregulace a společné regulace v médiích pomocí kodexů chování).

S tématem podpory vyššího zastoupení žen ve vedení největších obchodních společností souvisí také návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy řídících a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „návrh směrnice o genderové vyváženosti“). Jeho vyjednávání dosud nebylo ukončeno a vláda ČR jeho přijetí od prosince 2015 podporuje. V roce 2018 vyjednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti dále nepokračovalo, neboť bulharské ani rakouské předsednictví Rady EU jej nepovažovaly za prioritní. Rumunské předsednictví označilo pokrok ve vyjednávání návrhu směrnice o genderové vyváženosti za jednu ze svých priorit v oblasti rovnosti žen a mužů.

ČR dále považuje za významný Akční plán EU k na období 2017–2019 – Boj proti rozdílu v odměňování žen a mužů⁴³, který se zaměřuje za osm oblastí, včetně opatření proti horizontální i vertikální segregaci, a plánuje revizi směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání a zvažuje i další postup u návrhu směrnice o genderové vyváženosti.

4. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

V uplynulém roce pokračoval pozitivní vývoj na trhu práce, který se příznivě projevil také ve snižování genderových nerovností. Nadále rostla míra zaměstnanosti mužů i žen a klesala míra nezaměstnanosti. Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů se snížil na 15,1 % (oproti 15,8 % v předchozím roce), což je vůbec nejnižší úroveň v historii ČR. Nadále však platí, že Česko v tomto ohledu zůstává hluboko za průměrem EU. Na rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů se nadále podílí především výpadky z trhu práce z důvodu rodičovství a výrazného nedostatku částečných úvazků.

Pokračoval také trend pozvolného sblížování průměrné mzdy žen a mužů – v roce 2018 klesl tzv. gender pay gap na 19,9 % v neprospěch žen. Přesto zůstává druhý nejvyšší v EU. Studie MPSV nicméně ukázala, že ženy na stejné pozici jako muži a za srovnatelnou práci obdrží v průměru o 11 % menší mzdu. Přímá platová diskriminace tak zůstává rozšířeným problémem. Důležitou roli pro potírání této diskriminace nadále hraje projekt MPSV s názvem 22 % k rovnosti, který se mj. zaměřuje na zvyšování kompetence Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování práva na stejnou odměnu za stejnou práci a práci stejné hodnoty.

Rozdíl v průměrných starobních důchodech žen a mužů (gender pension gap) se dlouhodobě pohybuje okolo 18 %. Nízké starobní důchody žen pak přispívají k jejich častějšímu ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (ve věkové kategorii nad 55 let jsou ženy chudobou ohroženy dvakrát častěji než muži). Pozitivní změnu by v tomto ohledu měla přinést valorizace důchodů, kterou na návrh MPSV schválila vláda v únoru 2018 (a poslanecká sněmovna následně v červnu). Od ledna 2019 tak vzrostly starobní důchody v průměru o 918 Kč, u osob starších 85 let pak ještě o dalších 1 000 Kč.

4.1. Míra nezaměstnanosti žen a mužů a ekonomická participace

V evropském srovnání Česká republika i v roce 2018 vynikala velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti byla ve 4. čtvrtletí 2018 2,1 %, přičemž nadále platí,

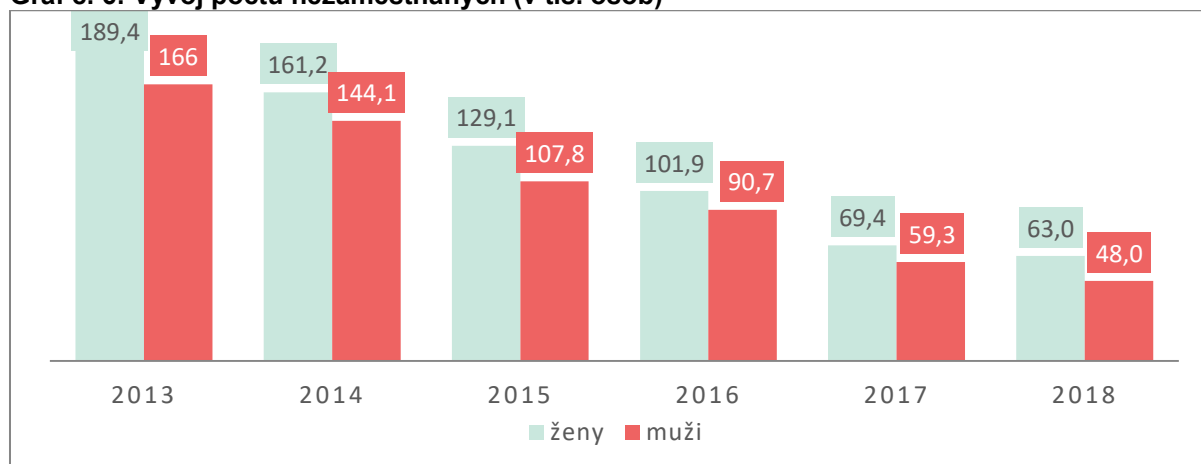
⁴³ Blíže viz <http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2018/08/EK_Ak%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n-boj-proti-rozd%C3%ADl%C5%AFm-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-2017-2019.pdf>.

že míra nezaměstnanosti mužů (1,6 %) je nižší, než míra nezaměstnanosti žen (2,6 %). Oproti předchozímu roku se míra nezaměstnanosti žen i mužů snížila o 0,4 p.b. Česká republika tak nadále měla nejnižší míru nezaměstnanosti žen i mužů v rámci celé EU (průměr EU činí 7 % pro ženy a 6,5 % pro muže).⁴⁴

Klesající míra nezaměstnanosti a růst průměrných mezd (viz níže) měly pozitivní dopad na vnímání své ekonomické situace ze strany české veřejnosti. V průzkumu STEM odpovědělo 53 % dotázaných, že se svým současným příjmem vychází snadno. Velmi obtížně se svým příjmem v roce 2018 vycházelo jen 13 % dotázaných, což je nejnižší hodnota za celou dobu sledování (od roku 1990).⁴⁵ K podobným závěrům přišel i výzkum CVVM z ledna 2019. Podle něj své současné materiální podmínky hodnotí jako dobré 51 % domácností, naopak jako špatné jen 11 % dotázaných (i zde se jedná o nejnižší hodnotu od roku 1999).⁴⁶

Celkový počet nezaměstnaných se meziročně snížil o 17,7 tis. a dosáhl 111,0 tis. osob. Snížil se jak počet nezaměstnaných žen (o 6,4 tis. na 63,0 tis.), tak počet nezaměstnaných mužů (o 11,3 tis. na 48,0 tis.). Pozitivní vývoj souvisí především s poklesem počtu nezaměstnaných jeden rok a déle (o 5,6 tis. na 34,9 tis. osob).⁴⁷

Graf č. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných (v tis. osob)



Zdroj dat: ČSÚ.

Důležitým příspěvkem do diskuse o nezaměstnanosti a jejích genderových rozměrech se v roce 2018 stala studie Sociologického ústavu AV ČR *Intersekcionalní přístup ke zkoumání nezaměstnanosti*. Studie se zabývá různými provázanými nerovnostmi, které společné mají vliv na nezaměstnanost jednotlivých osob (pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, věk, rodinný stav, rodičovství, charakter zaměstnání, regiony, rok sběru dat, počet odpracovaných let). Nezaměstnanost z této tzv. intersekcionalní perspektivy dosud nebyla v našem kontextu zkoumána. Ze studie vyplývá, že ženy mají oproti mužům 1,4krát (tedy o 40 %) vyšší šanci na nezaměstnanost, rodičovství (s malými dětmi) šance na nezaměstnanost mírně zvyšuje, nesezdaní, podobně jako rozvedení či ovdovělí, mají oproti sezdaným 1,7krát, resp. 1,6krát vyšší šanci na nezaměstnanost. Co se však týká rodičovství, je zřejmé, že má u žen a u mužů odlišný vliv na šanci na nezaměstnanost – matka má oproti otci 3,7krát vyšší šanci na nezaměstnanost, muž bez dítěte má oproti otci 1,6krát vyšší šanci na nezaměstnanost a žena bez dítěte 1,9krát vyšší šanci na nezaměstnanost.

⁴⁴ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/61566228/czam043019analyza.pdf/f181b390-f0b9-46bd-8228-b5ce16fe10df?version=1.0>>.

⁴⁵ Blíže viz <<https://www.stem.cz/hodnoceni-prijmu-vlastni-domacnosti-je-vyrazne-lepsi-nez-v-minulosti/>>.

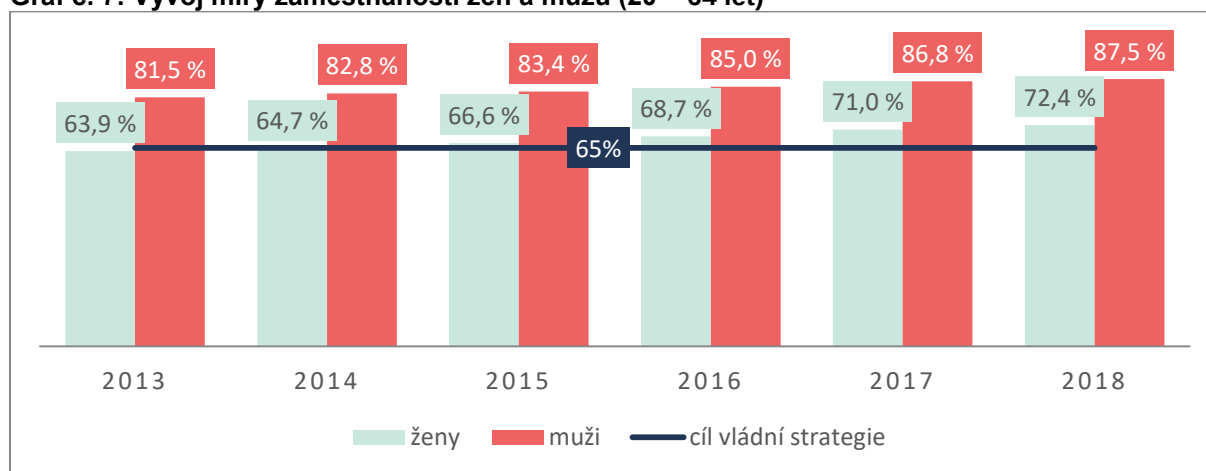
⁴⁶ Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4850/f9/eu190222.pdf>.

⁴⁷ Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-4-ctvrtleti-2018>>.

Studie zkoumala také vzájemné působení mezi pohlavím, rodičovstvím a charakterem práce (manuální / nemanuální). V tomto ohledu jsou na tom nejhůře matky pracující manuálně – ty mají 36krát vyšší šanci na nezaměstnanost oproti otcům z nemanuálních oborů. Matky z nemanuálních zaměstnání mají 13krát vyšší šanci na nezaměstnanost a ženy bez dítěte z nemanuálních zaměstnání 7krát vyšší.⁴⁸ Souvislost mateřství s nezaměstnaností potvrzují i údaje ČSÚ, podle kterých je dlouhodobě nejvíce nezaměstnaných žen ve věku 35 – 39 let (tedy ve věkové kohortě, kdy ženy pečují o malé děti), u mužů ve věku 20 – 24 let.⁴⁹

Ve 3. čtvrtletí roku 2018 celkem 9 zemí EU, včetně ČR, překročilo stanovený cíl v podobě 75% zaměstnanosti (průměr pro EU byl na konci roku 2018 73,5 %). Ve srovnání se zeměmi EU je na tom ČR velmi dobře a v žebříčku již několik let po sobě stoupá – má dokonce 3. nejvyšší míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let (podle údajů za 3. čtvrtletí 2018 dokonce 80,1 % (jemný meziroční vzrůst, po Švédsku a Německu).⁵⁰ Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila na 87,5 %, míra zaměstnanosti žen se zvýšila na rekordních 72,4 %.⁵¹

Graf č. 7: Vývoj míry zaměstnanosti žen a mužů (20 – 64 let)



Zdroj dat: ČSÚ.

Co se týče zastoupení žen mezi podnikateli a podnikatelkami, tak v roce 2018 pokračoval trend nárůstu žen-podnikatelek. Celkem bylo podnikajících žen 291,3 tisíc, což cca třetinu celkového počtu podnikajících osob⁵²

V roce 2018 byl v rámci OPZ realizován projekt Sociologického ústavu Akademie věd ČR s názvem *OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce*.⁵³ Projekt se zaměřuje na problematiku precarizace práce žen samostatně výdělečně činných a reaguje tak na riziko zvyšujícího se počtu žen, které jsou podnikatelkami nedobrovolně. V rámci tohoto projektu vznikl výstup *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí. Analýza případů dobré praxe – OSVČ jako prekérní práce*, ze kterého mj. vyplývá precarizované postavení žen samostatně výdělečně činných, které jsou s ohledem na nepovinné odvody na nemocenské pojištění nuceny mnohem důsledněji

⁴⁸ Blíže viz <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d0157cc82c5962f5fe4732c349977e06ee4432a8_18-2-02Haskova19.pdf>.

⁴⁹ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180429.pdf/e7d5c157-2c9a-4696-a011-fe0c023d1ca5?version=1.1>>.

⁵⁰ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/61566230/czam013019analiza.pdf/b2137940-14cf-48c2-8510-50451a1bc68a?version=1.0>>.

⁵¹ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/61566230/czam013019analiza.pdf/b2137940-14cf-48c2-8510-50451a1bc68a?version=1.0>>.

⁵² Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180411.pdf/f32d73d4-5553-41f6-90ca-619c9f1aed1e?version=1.1>> a <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k4.pdf/1becc20-9c55-42c2-bba1-cedb2c960f90?version=1.1>>.

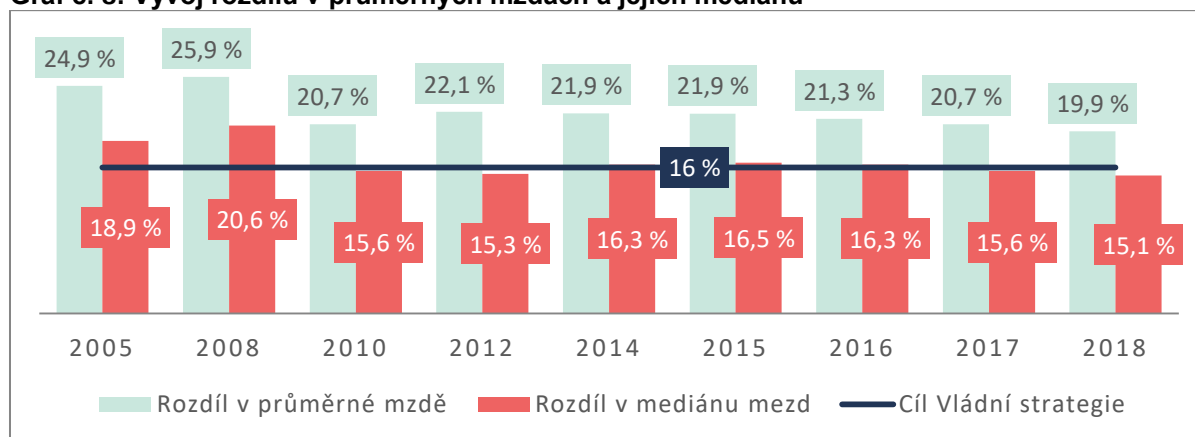
⁵³ Blíže viz <<http://www.soc.cas.cz/projekt/osvc-jako-prekerni-prace-aneb-zabranme-dalsimu-znevychodneni-zen-na-trhu-prace>>.

plánovat mateřství.⁵⁴ Dalším výstupem je analýza *V kvelbu i na statku Právní úprava a prekarizace samostatné výdělečné činnosti žen*, která rovněž potvrzuje, že mateřství se ukazuje být silným prekarizačním aspektem. Právní úprava nereflektuje specifické potřeby žen OSVČ s ohledem na jejich různé životní fáze.⁵⁵ V rámci projektu vznikla dále analýza *OSVČ jako prekérní práce z pohledu daní*, která obsahuje konkrétní simulace daňového zatížení a jeho důsledky v různých životních etapách. Výstupy mohou posloužit jak samotným podnikatelkám, tak sociálním partnerům, kteří nastavují podmínky pro podnikání.⁵⁶

4.2. Gender pay gap

V uplynulém roce pokračoval růst průměrných mezd. Medián mezd (29 184 Kč) vzrostl o 7,1 %, u mužů dosáhl 31 433, u žen byl 26 678 Kč. Rozdíl v mediánové mzdě byl v minulém roce 15,1 % v neprospěch žen.⁵⁷ Průměrná mzda pak stoupla ve 4. čtvrtletí 2018 na 33 684 Kč, ženy (29 627 Kč) vydělávaly v průměru o 19,9 % méně než muži (37 008 Kč). V roce 2018 tak pokračoval trend mírného poklesu rozdílu v průměrných i mediánových mzdách žen a mužů.

Graf č. 8: Vývoj rozdílu v průměrných mzdách a jejich mediánu⁵⁸



Zdroj dat: ČSÚ.

⁵⁴ Blíže viz <http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny_osvc_a_prekerni_situace_inspirace_ze_zahranici_def.pdf>.

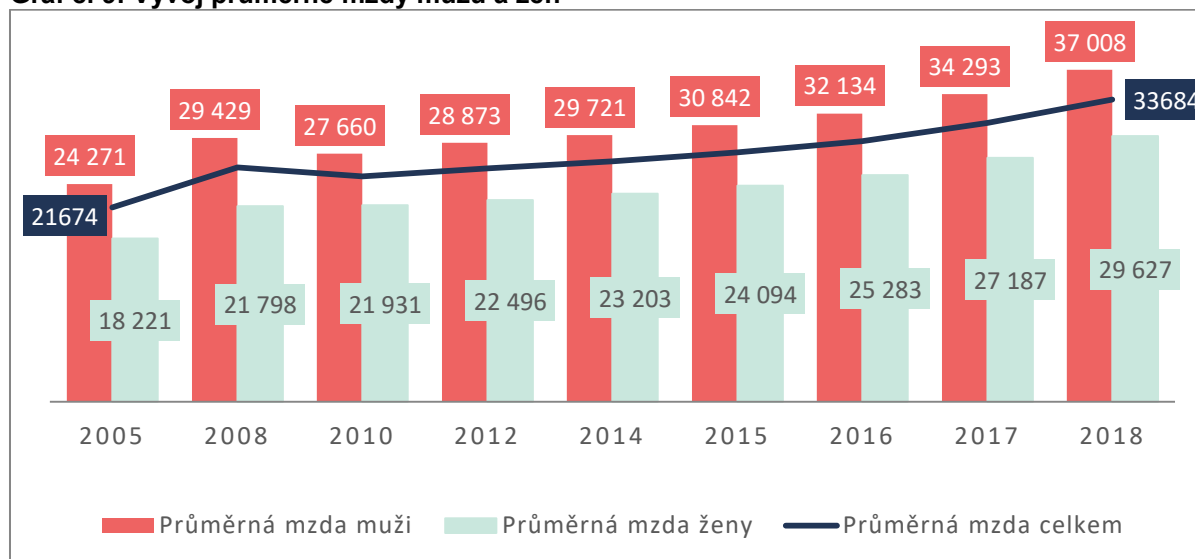
⁵⁵ Blíže viz <http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/v_kvelbu_i_na_statku_def.pdf>.

⁵⁶ Blíže viz <http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/osvc_jako_prekerni_prace_z_pohledu_dani_def.pdf>

⁵⁷ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91606471/11002619a1.pdf/a2eb15b6-ada5-49d5-9f31-2dda5aa7e92f?version=1.0>.

⁵⁸ Z důvodu absence dat za celý rok 2018 v době zpracování této zprávy obsahuje graf za rok 2018 údaj o rozdílech za 4. čtvrtletí 2018.

Graf č. 9: Vývoj průměrné mzdy mužů a žen



Zdroj dat: ČSÚ.

V minulém roce v rámci projektu MPSV s názvem *22 % k rovnosti* vyšla publikace *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*.⁵⁹ Studie pracovala s daty z let 2002 – 2016 a uvádí, že v ČR je patrné nerovné odměňování i za stejnou práci na stejném pracovišti, a to ve výši 11 % během celého sledovaného období. Jedná se o poměrně vysoký rozdíl i ve srovnání se zeměmi západní Evropy, kde činí tento rozdíl přibližně 5 %. Tato hodnota odpovídá v ČR rozdílu mezi odměnami žen a mužů na stejných pozicích i pracovišti ve veřejné sféře. Nejnižší rozdíl na stejných pozicích (5-6 %) najdeme v sektoru vzdělávání a administrativě, avšak v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví a ve stavebnictví spatřujeme dokonce 17% a 14% rozdíl.

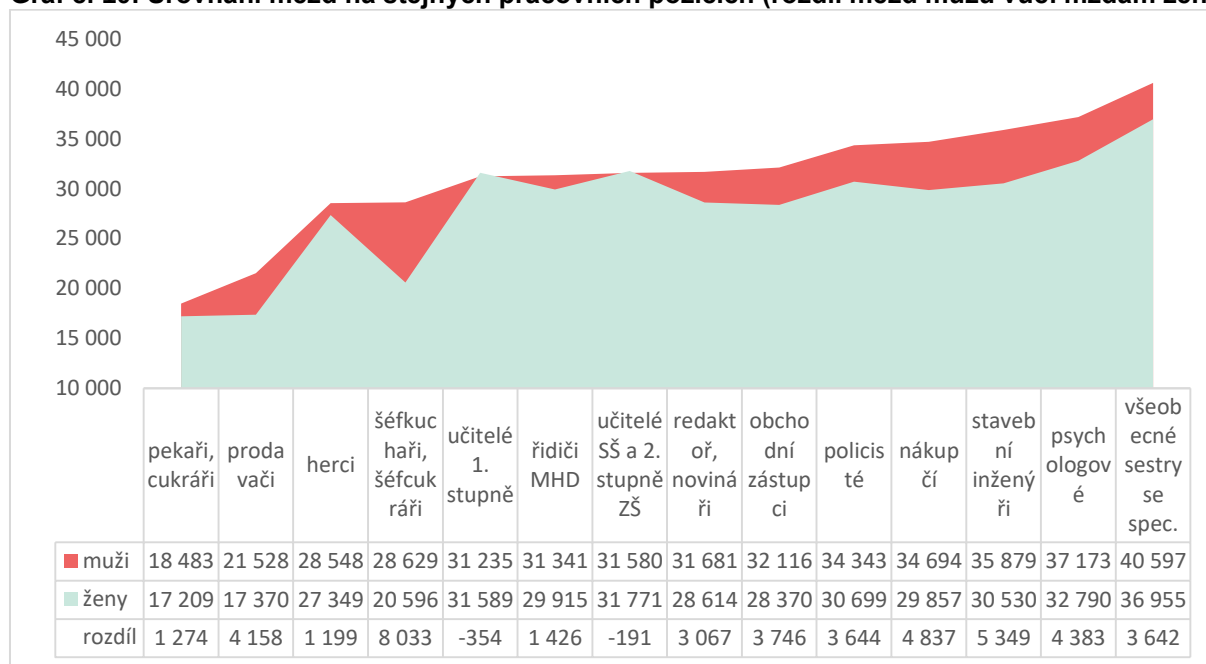
Podle reprezentativního výzkumu Sociologického ústavu Akademie věd ČR vlivem gender pay gap české domácnosti přicházejí o více než 80 tis. Kč ročně, domácnosti vysokoškolsky vzdělaných dokonce o 180 tis. Kč ročně.⁶⁰ Výzkum vyvrací opakující se argumenty, že se gender pay gap netýká stejných nebo srovnatelných pracovních pozic. I tam se totiž setkáváme s nemalými rozdíly právě i na stejných pracovních pozicích (viz graf č. 10).⁶¹

⁵⁹ Blíže viz <https://www.mpsv.cz/files/clanky/35208/Studie_c.2_pro_web.pdf>.

⁶⁰ V rámci projektu Jak na rovnost v odměňování aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!, o kterém jsme již výše informovali.

⁶¹ Blíže viz prezentace <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/vohlidalova_krizkova_rmv_final_na_web_pdf.pdf> nebo článek zde <https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/plat-mzda-rozdily-v-cr-muzi-zeny-profese.A181108_438134_podnikani_sov>.

Graf č. 10: Srovnání mezd na stejných pracovních pozicích (rozdíl mezd mužů vůči mzdám žen)



Zdroj dat: MPSV, ČSÚ.

Jednou z příčin rozdílu ve mzdách žen a mužů je také nedostatečná platová transparentnost. Dle již výše uvedeného reprezentativního výzkumu Sociologického ústavu Akademie věd ČR celkem 36 % respondentů a respondentek uvedlo, že na jejich pracovišti jsou ženy finančně ohodnoceny hůře než muži v případech, kdy na pracovišti existovala transparentní pravidla odměňování a dokonce v 65 %, pokud taková pravidla neexistovala. Celkem 69 % dotázaných je přesvědčeno, že nerovnosti v průměrných mzdách žen a mužů jsou vážný problém (80 % žen, 56 % mužů). Se znevýhodněním ve mzdové oblasti se setkala 44 % žen (a to v nadpoloviční většině případů z důvodu pohlaví nebo péče o děti), 30 % mužů.⁶²

V roce 2018 byl přijat Akční plán EU pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů na léta 2017 – 2019.⁶³ Senát PČR k němu přijal usnesení (č. 369), kterým podpořil nelegislativní opatření na podporu rovného odměňování žen a mužů navržená Komisí v akčním plánu a mj. vyzval vládu, aby připravila komplexní dlouhodobou strategii pro postupné snižování nerovnosti příjmů žen a mužů v produktivním i důchodovém věku.

Jedním z nástrojů pro snižování rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů jsou osvětové aktivity. K těm nejvýznamnějším patří pravidelná mezinárodní akce Den rovnosti platů (Equal pay day). V roce 2018 proběhl v ČR již devátý ročník této akce.⁶⁴

I v roce 2018 pokračovala realizace projektu MPSV s názvem *22 % k rovnosti*. V rámci projektu proběhla 27. června 2018 panelová diskuse s názvem *Role sociálního dialogu v prosazování rovného odměňování žen a mužů*. Hlavními výstupy diskuse bylo, že je třeba více zapojovat muže do péče o děti i stárnoucí členky a členy rodiny, dále také zvyšovat platy a mzdy ve feminizovaných oborech a vnášet téma rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů do kolektivního vyjednávání a konkrétních ustanovení kolektivních smluv.⁶⁵ V rámci projektu v roce 2018 také vznikl návrh nové metodiky pro kontroly rovného odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty pro SUIP. Nová metodika byla již také testována. Byl také vytvořen jednoduchý manuál pro rodiče, kteří po rodičovské hledají zaměstnání (Hledáte novou práci po rodičovské? Víte, jaká jsou vaše práva a na co si dát pozor?) a také dva

⁶² Křížková, A., R. Marková Volejníčková a M. Vohlídalová. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2018, s. 25.

⁶³ Blíže viz <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0678&from=EN>>.

⁶⁴ Blíže viz <<https://old.equalpayday.cz/epd2018/>>.

⁶⁵ Blíže viz <<http://www.rovnaodmena.cz/?p=1265>>.

manuály pro zaměstnavatele a odbory (Odměňujete muže i ženy férově? a Jsou vaše kolegyně odměňovány férově?).⁶⁶ Stále však platí aktuálnost publikace Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání, která byla vytvořena v roce 2017.⁶⁷

Osvětovou činnost zajistila v roce 2018 KVOP, která ve spolupráci s Pro bono aliancí školila advokátní profese a studující práv na tematicky zaměřeném semináři *Rovné odměňování – jak vyhrát případ u soudu*.⁶⁸ Problematiky odměňování se týkaly také celkem čtyři semináře KVOP pro dohromady více než 200 zaměstnanců a zaměstnanců Ministerstva financí a Finanční správy České republiky.

Rozdíl ve mzdách žen a mužů řešil v roce 2018 také projekt Sociologického ústavu AV ČR s názvem *Jak na rovnost v odměňování....aneb Pozor na nezamýšlené důsledky*.⁶⁹ V rámci tohoto projektu se v říjnu 2018 uskutečnila konference s názvem *Rovné odměňování: věc nás všech*, na které se spolupodílel také Odbor a neziskové organizace Nesehnutí a Otevřená společnost.⁷⁰ Za zmínku stojí rovněž důležitá publikace, která byla v rámci projektu na konci roku 2018 dokončena, a to kniha *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*.⁷¹ Publikace dopodrobna řeší genderové rozdíly v odměňování, a to ve veřejném i soukromém sektoru, otázku veřejného mínění i postoje tvůrců a tvůrkyň veřejných politik, zástupců a zástupkyň kontrolních orgánů a dalších důležitých aktérů a otázku překérních forem práce.

Podle údajů poskytnutých MPSV Státní úřad inspekce práce v oblasti rovnosti žen a mužů zařadil v roce 2018 kontroly rovného odměňování mužů a žen do Ročního programu kontrolních akcí. Celkově bylo v předmětné oblasti uskutečněno 110 kontrol. Při těchto kontrolách bylo konstatováno v celkově 14 případech porušení v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace dle ust. § 16 zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) nebo porušení dle ust. § 110 zákoníku práce, kdy nebyla všem zaměstnancům poskytována za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Kontroly zaměřené na rovné odměňování mužů a žen byly provedeny jak u zaměstnavatelů v oblasti veřejné správy a služeb, u příspěvkových organizací, tak u zaměstnavatelů v tzv. soukromém sektoru. Orgány inspekce práce budou v kontrolách zaměřených na rovné odměňování mužů a žen pokračovat taktéž v roce 2019, kdy je předpoklad naplnění počtu minimálně 80 komplexních kontrol v předmětné oblasti. Inspektoráty práce naopak kritizuje KVOP, dle které inspektoráty práce nevěnují diskriminaci na pracovním trhu dostatečnou pozornost.⁷²

4.3. Feminizace chudoby a starobní důchody

Ohrožení chudobou, především v důchodovém věku, je fenomén z dlouhodobého hlediska úzce navázaný na rozdíl v příjmech žen a mužů. Přes růst mezd v posledních letech nadále platí, že důchody nerostou dostatečně s ohledem na vzrůstající náklady na život, což má vliv na ohrožení chudobou či sociálním vyloučením. V roce 2018 byla výše průměrného

⁶⁶ Blíže viz <http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1372>.

⁶⁷ Blíže viz <<http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2017/12/Aktu%C3%A1ln%C3%AD-rozd%C3%ADly-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BE%C5%AF-v-%C4%8CR.pdf>>.

⁶⁸ Blíže viz <<https://www.probonoaliance.cz/cz/kalendar/rovne-odmenovani-jak-vyhrat-pripad-u-soudu-75>>.

⁶⁹ Blíže viz <<https://www.soc.cas.cz/projekt/jak-na-rovnost-v-odmenovani-aneb-pozor-na-nezamyslene-dusledky>>.

⁷⁰ Blíže viz <<http://www.tojervnost.cz/cs/aktuality/novinky-odboru-rovnosti-zen-a-muzu/196-22-pretrvavajici-problem>>, <<https://budmefer.cz/konference/>> nebo <<https://www.soc.cas.cz/akce/konference-rovne-odmenovani-vec-nas-vsech>>.

⁷¹ Blíže viz <<https://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-nerovnosti-v-odmenovani-problem-nas-vsech-0>>.

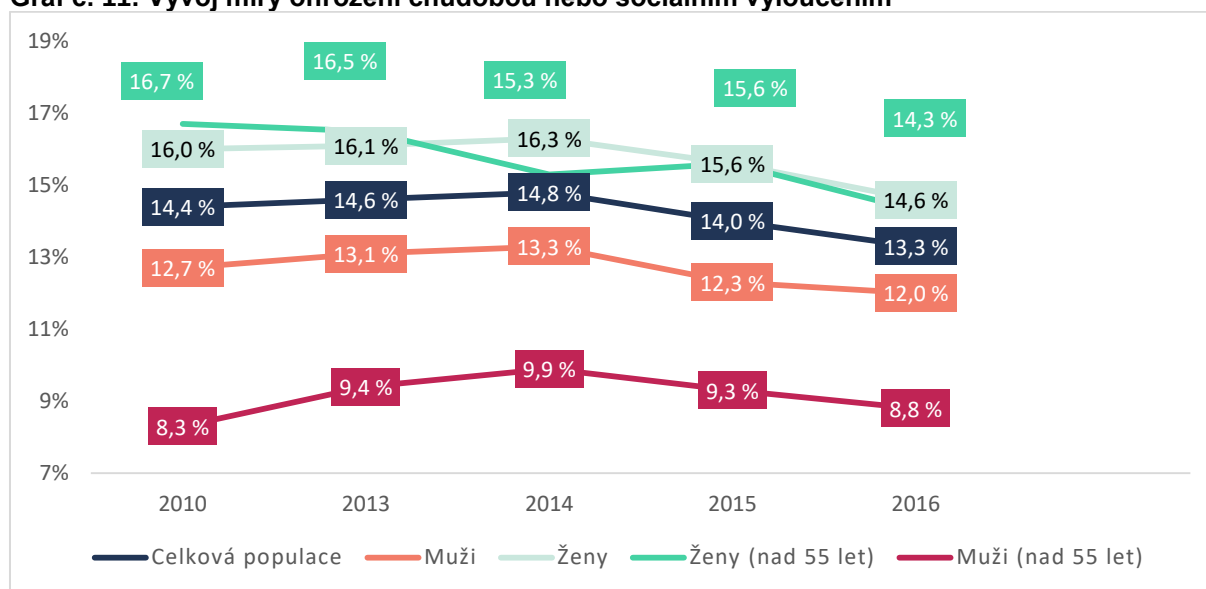
⁷² Blíže viz < Sp. zn.: 4661/2018/VOP/ML Č. j.: KVOP-14477/2019, další vyjádření k problematice šetření Inspektorátů, tentokrát obecně v oblasti kontrol rovného zacházení na pracovišti: Sp. zn.: 4084/2016/VOP/BKU & Sp. zn.: 5112/2014/VOP/PPO, Č. j.: KVOP-37349/2018 & Č. j.: KVOP-37350/2018 >

starobního důchodu u žen 11 296 Kč, zatímco u mužů 13 703 Kč.⁷³ Rozdíl ve starobních důchodech žen a mužů tak dlouhodobě zůstává na hranici 18 % v neprospěch žen.

Důležitou pozitivní změnou je výrazná valorizace důchodů, kterou na návrh MPSV schválila vláda v únoru 2018 (a poslanecká sněmovna následně v červnu). Od ledna 2019 tak vzrostly starobní důchody v průměru o 918 Kč, u osob starších 85 let pak ještě o dalších 1 000 Kč.⁷⁴ Tato valorizace bude mít pozitivní dopad především na ženy, které tvoří většinu populace starší 85 let a jejichž důchody byly dosud výrazně pod průměrem. Lze očekávat, že navýšení starobních důchodů se také v roce 2019 projeví na snížení rozdílu v průměrných důchodech žen a mužů.

Nadále však platí, že ženy nad 55 let jsou chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženy ve dvakrát větší míře než muži ve stejné věkové kategorii (u žen je to 16 %, u mužů 8,9 %), hodnota ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením u celkové populace je pak 12,2 %. I přesto, že se uvedené hodnoty nemusí jevit jako uspokojivé, patří mezi nejnížší v rámci EU.⁷⁵

Graf č. 11: Vývoj míry ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením



Zdroj dat: Eurostat.

Přes snižující se obecnou míru ohrožení chudobou čelí ženy chudobě nadále ve větší míře než muži (mj. z důvodu výrazných rozdílů v příjmech). Některé skupiny žen jsou pak chudobou obzvláště ohroženy – to platí zejména o matkách samoživitelkách, které představují většinu v rámci tzv. jednorodičovských rodin.

Podle reprezentativního průzkumu Klubu svobodných matek má třetina samoživitelek příjmy nižší než 10 000 Kč měsíčně, výživné na dítě dostává pouze 56 % z nich (31 % výživné nedostává a zbývající část (13 %) pobírá výživné nepravidelně, přičemž průměrné výživné se pohybuje kolem 2 000 Kč) a pravidelnou koupí ovoce a zeleniny či zájmové kroužky pro děti si může dovolit pouze každá čtvrtá. Celých 60 % matek je závislých na pravidelné pomoci od svého okolí, jedna čtvrtina je kompletně bez pomoci.⁷⁶

⁷³ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/91917750/32018119_1304.pdf/70046f6a-2359-49ce-bb04-2f7c6f701080?version=1.0>.

⁷⁴ Blíže viz <https://www.mpsv.cz/files/clanky/33007/Valorizace_strana_1.pdf>.

⁷⁵ Blíže viz <http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=ilc_peps01&language=en&mode=view>.

⁷⁶ Blíže viz <<https://klubsvobodnychmatek.cz/vysledky-pruzkumu-tretina-samozivitelek-ma-prijmy-nizsi-nez-10-000-korun-ovoce-a-zeleninu-kupuje-pravidelne-kazda-ctvrta>>.

4.4. Horizontální a vertikální segregace

Specifickým cílem Vládní strategie je podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní. Na českém pracovním trhu stále přetrvává nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v hierarchii organizací (vertikální segregace) i jednotlivých pracovních sektorech (horizontální segregace).⁷⁷ Ženy jsou stále zastoupeny více na těch pozicích, které jsou finančně méně ohodnocené, tedy v nižších pozicích či hůře hodnocených sektorech. Jedná se například o oblast zdravotní a sociální péče, vzdělávání, ubytování, stravování a pohostinství. Muži jsou zastoupeni nejčastěji v oblasti stavebnictví, těžby, dopravy a skladování, IT.⁷⁸ Rozložení zastoupení žen a mužů v jednotlivých odvětvích kopíruje do značné míry genderové stereotypy ve společnosti.

5. Sladování pracovního a osobního života

V uplynulém roce došlo v oblasti sladování pracovního a osobního života k několika důležitým legislativním změnám. Od června 2018 je možné čerpat až 90 dní volna z důvodu poskytování dlouhodobé péče (dlouhodobé ošetřovné). V loňském roce byla také zavedena dávka otcovské poporodní péče, která otcům umožňuje po narození dítěte čerpat volno po dobu 7 dní. V průběhu roku 2018 otcovské volno (otcovská poporodní péče) využilo přibližně 38 % otců.

Došlo také k další úpravě rychlosti čerpání rodičovského příspěvku – od ledna 2018 je nejkratší doba pro vyčerpání celého rodičovského příspěvku šest měsíců. Ke změně zákona došlo také ve vztahu k předškolní péči o děti. Od září 2018 je účinná garance míst v mateřských školách pro děti tříleté dle schválené novely školského zákona. Navrhovaná povinnost přijímat do mateřských škol dvouleté děti, která měla platit od roku 2020, byla zrušena.

Ve vztahu k rodičovské dovolené nadále platí, že čeští muži na rodičovskou dovolenou odcházejí v minimální míře, tedy v méně jak ve dvou procentech případů. Z průzkumů veřejného mínění vyplývá, že k hlavním důvodům nízké míry čerpání rodičovské dovolené ze strany mužů patří především důvody ekonomické a důvody spojené se strachem z přerušení kariérního růstu.

V roce 2018 byl zveřejněn významný průzkum veřejného mínění Eurobarometr, který se zaměřil na názory v oblasti sladování pracovního a osobního života a nabízí srovnání ve všech členských státech EU. V oblasti sladování pracovního a osobního života politiky jednotlivých členských států se výrazně liší. Například Česká republika eviduje kariérní výpadky žen z důvodu příliš dlouhé rodičovské dovolené, zatímco jiné země EU se potýkají s příliš krátkou rodičovskou dovolenou a jejich prioritou je naopak prodlužování mateřské a rodičovské dovolené. Určitou míru harmonizace nastavení podmínek rodičovské dovolené by měla přinést směrnice EP a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, jejíž projednávání pokračovalo i v roce 2018. Směrnice byla schválena 20. června 2019.

5.1. Péče

V červnu 2018 nabyla účinnosti novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, která zavedla institut dlouhodobého ošetřovného. Ten umožňuje čerpat až 90 dní volna k péči o rodinné příslušníky. Po dobu péče náleží pečujícím osobám 60 % denního vyměřovacího základu. V uplynulém roce bylo vyplaceno celkem 3 239 dávek dlouhodobého

⁷⁷ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy>.

⁷⁸ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174407.pdf/d9a7bbc6-705d-478f-9d36-e3ce94e7f7d2?version=1.1>>.

ošetřovného, z toho bylo mezi příjemci 734 mužů a 2 505 žen.⁷⁹ Lze předpokládat, že s rostoucím povědomím o této nové dávce bude také růst počet příjemců.

Studie CERGE-EI *Dopady reformy rodičovských příspěvků v roce 2008 na pracovní zařazení matek*⁸⁰, která vznikla v roce 2018, hodnotí s desetiletým odstupem změnu v možnosti flexibilního čerpání rodičovského příspěvku. Studie došla k závěru, že rychlejší návrat z rodičovské dovolené představuje možnost lepší pracovní pozice, což může být jednak díky kratšímu kariérnímu výpadku, ale také díky delšímu času k opětovnému získání praxe. Výsledky studie prokázaly, že podíl zaměstnaných matek tříletých dětí na trhu práce vzrostl z 29,2 % na 53,3 %. Podíl ekonomicky aktivních (součet zaměstnaných a nezaměstnaných) pak vzrostl z 31,4 % na 64,1 %. Zároveň platí, že v ČR s narůstajícím věkem dítěte účast matek na trhu práce výrazně roste a zaměstnanost matek s nejmladším dítětem ve věkové kategorii 6-14 let je nejvyšší v EU.

5.2. Neformální péče

Neformální péče, tedy neinstitutionální péče o příbuzné či blízké v důsledku jejich postižení či klesající soběstačnosti v důsledku stárí a dlouhodobých nemocí ovlivňuje možnosti sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Podobně, jako v případě péče o děti, jde o oblast, kde jsou nepoměrně více zastoupeny ženy. Rovněž, vzhledem ke stárnutí populace, se jedná o segment, který bude narůstat, o čemž svědčí mimo jiné data sbíraná ČSÚ. Fond dalšího vzdělávání realizoval v roce 2018 výzkum, který vznikl v rámci projektu Podpora neformálních pečujících II. Výzkum se zaměřil na postoje a přímé či nepřímé zkušenosti s péčí obyvatel ČR, přičemž cílovou skupinu výzkumu tvořili občané ČR starší 18 let, trvale žijící v soukromých obydlích na území ČR.

Ženy přitom dle výzkumu tvoří 62 % pečujících, přičemž mezi nejvytíženějšími pečujícími tvoří ženy 75 %. Názory respondentů a respondentek ukázaly, že u žen se častěji očekává závislost a potřeba péče (v poměru 3:2). Průzkum jako nejvýznamnější dopady na pečující uvádí zhoršení finanční situace, ale také zhoršení psychického a fyzického zdraví. Potenciálně závislí lidé by dle odpovědí silně preferovali domácí péči (v 86 %) a to především blízkými (61%). Je tedy patrné, že sektor neformálních pečujících bude v budoucnu sílit a je třeba se koncepčně zabývat požadavky a potřebami pečujících osob, stejně jako osob, které budou péči potřebovat.

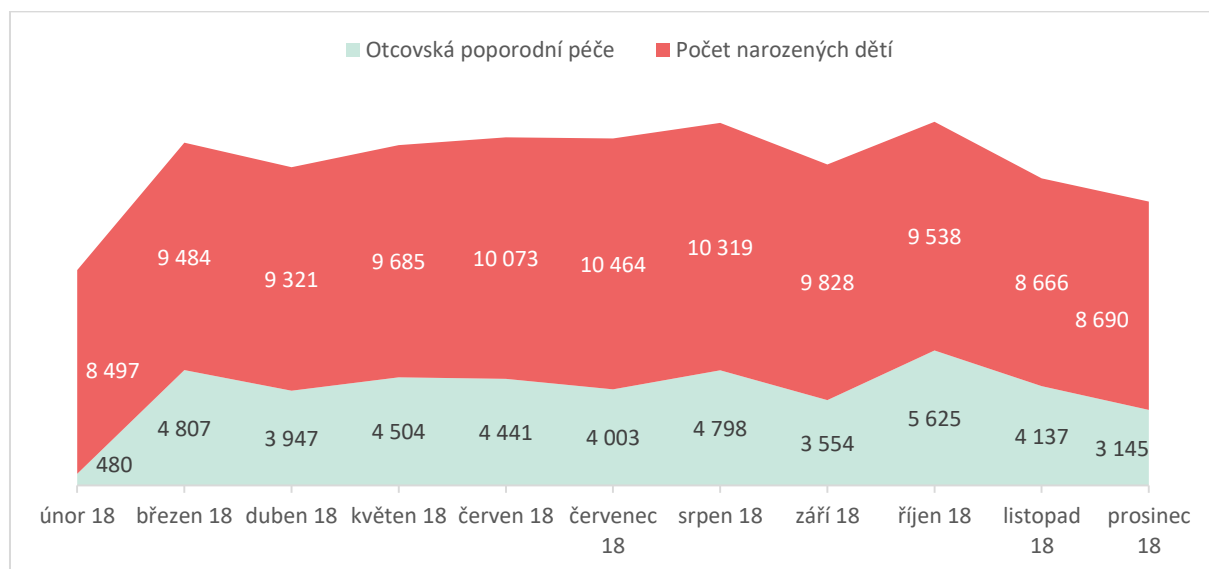
5.3. Muži a péče

V roce 2018 nabyla účinnosti novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, která zavedla dávku otcovské poporodní péče. Ta umožňuje otcům čerpat týdenní volno a dávku hrazenou z nemocenského pojištění (70 % denního vyměřovacího základu) v délce až 7 dní. Volno má umožnit otcům strávit čas se svou rodinou v době krátce po porodu. Od zavedení dávky otcovské poporodní péče ji využilo měsíčně přibližně 4 000 mužů. Pro srovnání je níže uvedena také informace o počtu narozených dětí v daném měsíci. Celkem dávku v roce 2018 čerpalo 43 tisíc mužů, což představuje přibližně 38 % otců, kterým na otcovské volno vznikl nárok.

⁷⁹ Blíže viz <https://www.cssz.cz/documents/20143/148663/Ukazatele_prosinec2018.pdf/3298806f-5029-9ddb-d44f-8c487cd56ca2>.

⁸⁰ Dále viz <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_8_2018_Dopady_reformy_rodicovskych_prispevku/mobile/index.html#p=3>.

Graf č. 12: Otcovská poporodní péče a počet narozených dětí



Zdroj dat: ČSSZ, ČSÚ.

Ve vztahu k rodičovské dovolené, nadále platí, že čeští muži na rodičovskou dovolenou odcházejí v minimální míře (blíže viz tabulka č. 1). V kontextu zapojení mužů do péče o děti přinesl zajímavá zjištění průzkum veřejného mínění Eurobarometer 470⁸¹. Ten se zaměřoval přímo na možnosti sladování pracovního a osobního života. Vyplynulo z něj, že celkem 33 % mužů v EU čerpalo či zvažovalo čerpání otcovské poporodní péče („otcovské dovolené“). Pro srovnání, v České republice otcovskou dovolenou čerpalo (či zvažovalo čerpání) celkem 32 % mužů. Ve vztahu k rodičovské dovolené pak vyplynulo, že o jejím čerpání uvažuje (či ji čerpá) jen 19 % českých mužů. Průměr EU činí v případě mužů 32 %. Zpráva Eurobarometru ke sladování pracovního a osobního života se zabývala také motivačními prostředky, které by podpořily zapojení mužů do péče. 50 % českých mužů uvedlo jako nejvyšší motivační faktor vyšší finanční kompenzaci za období dovolené (průměr EU činí 41 %), 43 % respondentů odpovědělo, že by uvítalo garantování kariérního postupu v průběhu a po rodičovské dovolené. Z těchto výsledků je možné dovodit, že k hlavním důvodům relativně nízké míry čerpání rodičovské dovolené ze strany mužů patří především důvody ekonomické a důvody spojené se strachem z přerušování kariérního růstu.

Tabulka č. 1: Muži čerpající rodičovský příspěvek

Rok	2009	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Poměr mužů na čerpání rodičovského příspěvku	1,75 %	1,66 %	1,60 %	1,79 %	1,72 %	1,76 %	1,83 %	1,87 %	1,90 %	1,90 %
Absolutní počet mužů čerpajících rodičovský příspěvek	5 612	5 516	5 446	5 760	5 249	5 250	5 128	5 158	5 179	5 100

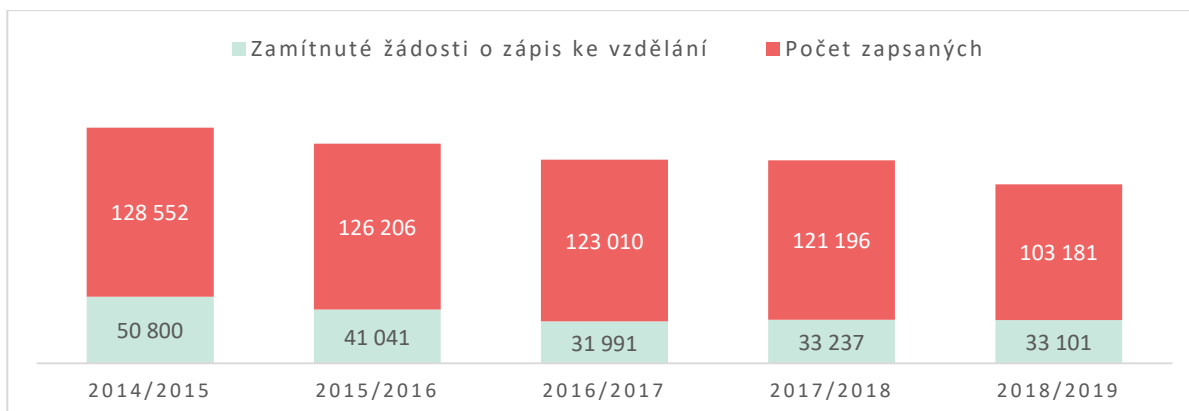
Zdroj dat: MPSV

⁸¹ Blíže viz <http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2185_470_ENG>.

5.4. Předškolní péče a vzdělávání

Ve školním roce 2017/2018 bylo v České republice evidováno 5 269 mateřských škol, jejichž obsazenost činila 362 756 dětí.⁸² Ročně evidují mateřské školy 120 000 přihlášených (je možné podávat více přihlášek na dítě), přičemž přibližně 33 000 žádostí o přijetí bylo ve školním roce 2017/2018 odmítnuto (viz graf č. 13). Roste rovněž žádostí o umístění dítěte do tří let, ve školním roce 2017/2018 bylo v mateřských školách umístěno 45 471 dětí mladších 3 let. Pro srovnání, ve školním roce 2014/2015 bylo v mateřských školách umístěno 37 898 dětí mladších tří let.⁸³ Žádosti o umístění dítěte do tří let tvoří přibližně 60 % ze všech odmítnutých žádostí.

Graf č. 13: Žádosti o přijetí do MŠ



Zdroj dat: MŠMT

V lednu 2018 předložila skupina poslanců a poslankyň návrh novely školského zákona.⁸⁴ Návrh novely obsahoval změnu týkající se zrušení povinného přijímání dvouletých dětí do mateřských škol počínaje rokem 2020 a dále zrušení povinné docházky pro poslední ročník mateřských škol. Návrh novely školského zákona prošel legislativním procesem a v srpnu 2018 byl schválen. Došlo ke zrušení povinného přijímání dvouletých dětí do mateřských škol od roku 2020, nicméně povinná docházka pro poslední ročník mateřské školy zůstala zachována.⁸⁵ Ke zrušení povinného přijímání dvouletých dětí k roku 2020 se formou tiskové zprávy vyjádřila Česká ženská lobby, která zdůraznila význam předškolního vzdělávání a ekonomické dopady na rodiče v případě jeho nedostupnosti. Zpráva rovněž upozorňuje, že ve školním roce 2018/2019 nadále docházelo k odmítnutí umístění tříletých dětí do mateřských škol, přičemž nejhorší situace byla v Praze (odmítnuto 30 % žádostí o umístění dítěte, kterému již byly 3 roky) a ve Středočeském kraji (22 % odmítnutých žádostí).⁸⁶ Dostupnost mateřských škol tak vykazuje výrazné regionální disproporce a není schopna pokrýt poptávku ani u dětí starších tří let.

V květnu 2018 byla vydána Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním

⁸² Dále viz <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

⁸³ Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/a-predskolni-vzdelavani-materske-skoly-a-pripravne-tridy-zakladnich-skol>>

⁸⁴ Návrh poslanců Václava Klause, Petra Fialy, Zbyňka Stanjury a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů

⁸⁵ Dále viz <<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=61>>.

⁸⁶ Blíže viz <https://czlobby.cz/sites/default/files/news_download/tz_kapacity_v_ms_nestaci_ani_pro_trilete.pdf>.

a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě (tzv. „barcelonské cíle“).⁸⁷ Zpráva se v první řadě věnuje naplňování barcelonských cílů, které v roce 2002 stanovovaly např. navýšit kapacitu předškolních zařízení a zařízení péče tak, aby pro děti ve věku 0-3 let pokrývaly potřeby 33 % dětí a ve věku od 3 let do zahájení povinné školní docházky pokrytí potřeb 90 % dětí. V celoevropském měřítku hodnotí vývoj v oblasti dětí mladších tří let jako úspěšný, neboť cíle dosáhlo 12 členských států. U dětí starších 3 let cíl dosažen nebyl, neboť dle zdrojů byly pokryty potřeby dětí v 86,3 %. Česká republika stanovených cílů nedosáhla ani v jedné z kategorií, naopak dostupnost předškolních zařízení byla hodnocena jako kritická. V roce 2016, kdy byly tyto statistiky pořizovány, disponovala zařízení předškolní péče pro děti mladší 3 let, s kapacitou 4,7 %, zařízení pro děti, starší 3 let pak kapacitou 81 %. Při srovnání v čase (2011 – 2016) nebyl v případě dětí mladších tří let zaznamenán téměř žádný vývoj, kapacita se standardně pohybovala kolem 5 %. O něco lepší vývoj byl zaznamenán v případě zařízení pro děti starší 3 let, kde při stejném časovém úseku došlo k vývoji o 7 p.b. Přesto lze, ze závěrů zprávy konstatovat, že Česká republika disponuje, ve srovnání s ostatními členskými státy Evropské unie, podprůměrnou infrastrukturu zařízení péče a vzdělávání dětí. V této souvislosti je nezbytné uvést, že do vyhodnocení barcelonských cílů nejsou započítány děti navštěvující dětské skupiny a vyhodnocení se týká pouze kapacit mateřských škol.

V uplynulém roce pokračoval růst počtu dětských skupin - v současnosti MPSV eviduje 945 dětských skupin s kapacitou 12 180 míst.⁸⁸ Kapacitně tak předškolní zařízení péče – dětské skupiny a mikrojesle – pomáhají vykrývat nedostatečné kapacity mateřských škol. V listopadu 2018 předložilo MPSV návrh novely zákona o dětské skupině, která by zavedla financování ze státního rozpočtu a ukotvila další instituci péče o děti – tzv. mikrojesle. Novela však dosud nebyla projednána vládou z důvodu rozporů mezi MF a MPSV.

Podpora zřizování mikrojeslí probíhala jako pilotní projekt Operačního programu Zaměstnanost. Mikrojesle představují službu péče o děti, která nabízí pravidelnou péči o děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí. Na konci roku 2018 bylo zřízeno 72 mikrojeslí. V roce 2018 vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí studii s názvem *Mikrojesle: nová služba předškolní péče v průzkumu veřejného mínění*.⁸⁹ Průzkum veřejného mínění se zaměřil na postoje matek dětí mladších pěti let a profesionálních pečujících osob mající zkušenost s péčí o předškolní děti. Průzkum ukázal, že rodiče preferují do 2-3 let dítěte péči v domácnosti při rodičovské dovolené, od 3-4 let věku dítěte pak roste preference mateřských škol, které preferuje 58,3 % dotázaných. Dle ukazatelů reálných čísel pak v rozmezí 2-3 let dítěte 71 % rodičů přetrvává na rodičovské dovolené a teprve mezi 3. - 4. rokem je v 50 % případů dítě umístěno v jeslích, případně v mateřské škole. Rozsah práce rodiče, dle studie, preferují od 3-4 roku, kdy 33 % dotázaných upřednostňuje částečný úvazek a 31 % celý úvazek. Co se týče preferované instituce, výrazná preference v době 3-4 a 4-5 roku dítěte je k mateřské škole, který tvoří až 81,8 %. Mezi 2-3 rokem dítěte rodiče výrazněji zmiňovali kombinovanou domácí péči s jinými formami, a to v 14,5 %. Případný zájem o využití služeb péče o děti stoupal s věkem dítěte, kdy nejvíce uvedlo mezi 4-5 rokem dítěte 27,7 % rodičů. Ve vztahu k dopadům umístění dítěte v mikrojeslích z výsledků dotazníkového šetření MPSV vyplývá, že v projektech OPZ se podíl zaměstnaných žen v cílové skupině zvyšuje o 30 %. Společný vliv dětských skupin a mikrojeslí jednak na kapacity předškolních zařízení péče o děti s ohledem na plnění Barcelonských cílů a následný vliv na zaměstnanost rodičů lze považovat za zásadní.

5.5. Sladění služebního a osobního života

V kontextu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jako „služební zákon“) se otázce sladění soukromého života s výkonem státní služby věnovalo MVČR, které vydalo

⁸⁷ Blíže viz <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52018DC0273>>.

⁸⁸ Data k 31.7.2019, blíže viz <<http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>>.

⁸⁹ Blíže viz <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_443.pdf>.

pravidelnou *Výroční zprávu o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem státní služby služebními úřady za rok 2017* (dále jako „výroční zpráva“). Výroční zpráva pravidelně uvádí legislativní a mezinárodní kontext možností sladování ve státní správě. Konkrétně se Výroční zpráva zaměřuje na možnosti sladování soukromého života s výkonem služby. Každoročně provádí monitoring služebních úřadů a nástrojů sladování, které služební úřady zavedly. Mezi sledovanými opatřeními je zastoupena flexibilní služební doba, zkrácený úvazek, výkon služby z jiného místa, postavení státních zaměstnanců a zaměstnankyň na MD/RD a další možnosti sladování v kontextu státní správy. Ze zprávy vyplývá, že aktuálně nejrozšířenějším nástrojem služebních úřadů je pružné rozvržení služební doby, resp. *umožnění jiného, než pevného rozvržení služební doby*. Toto opatření bylo k roku 2017 umožněno hromadným předpisem, na základě individuální žádosti, případně kombinací výše uvedeného, umožněno u 92,3 % služebních úřadů.

Co se týče zkrácených úvazků, v roce 2016 tento nástroj využívalo celkem 2 189 státních zaměstnanců, přičemž se jednalo o 1 907 žen a 282 mužů. V roce 2017 se jednalo celkem o 2 554 státních zaměstnanců, z nichž 2 250 tvořily ženy a 304 muži. Celkově se tedy počet nepatrně zvýšil, nicméně tento nárůst může být ovlivněn nárůstem v celkovém počtu zaměstnanců a zaměstnankyň, který Výroční zpráva z roku 2017 rovněž zmiňuje.

Nárůst byl zaznamenán v případě využití nástroje výkonu státní služby z jiného místa, kde jej v roce 2017 využilo celkem 754 státních zaměstnanců, 561 žen a 193 mužů. V roce 2016 bylo nástroje využito v celkovém počtu 533 státních zaměstnanců, konkrétně 388 žen a 145 mužů.

V roce 2017 evidovaly, jak uvádí Výroční zpráva, služební úřady 3 553 státních zaměstnanců a zaměstnankyň zařazených mimo výkon služby z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené, z nichž v 19 případech se jednalo o muže. V roce 2016 činilo toto číslo celkem 2 918 státních zaměstnanců, zaměstnankyň, konkrétně 2 906 žen a 12 mužů.

Co se týče zařízení péče a vzdělávání dětí, dle Výroční zprávy byly dětské skupiny zřízeny na 10 služebních úřadech, 3 služební úřady pak provozovaly vlastní mateřskou školu.

Možnostem sladování soukromého života s výkonem státní služby byl věnován prostor také v projektu MMR - Strategie rovných příležitostí Ministerstva pro místní rozvoj ČR.

Některá ministerstva pak v uplynulých letech realizovala genderový audit, či obdobnou analýzu rovných příležitostí žen a mužů. Konkrétně proběhl genderový audit, či analýza na MD, MMR, MF, MO, MPSV, MŠMT.

5.6. Podpora sladování pracovního a soukromého života na úrovni EU

V roce 2018 byl zveřejněn průzkum veřejného mínění Eurobarometr, který se zaměřil na názory občanů a občanek Evropské unie v oblasti sladování pracovního a osobního života. Jedná se o významný průzkum, který nabízí srovnání hodnot v členských státech. Konkrétně v oblasti sladování pracovního a osobního života je důležité uvést, že politiky jednotlivých členských států se ve vztahu k nástrojům sladování pracovního a osobního života výrazně liší. Jako konkrétní příklad může sloužit možnost čerpání rodičovské dovolené, případně rodičovského příspěvku, kdy rozdíly existují na úrovni systémů čerpání dovolené a příspěvku, ale také v možnostech délky čerpání. S tím také souvisejí rozdílné možnosti v oblasti předškolní péče a vzdělávání, které ovšem nejsou předmětem daného průzkumu. Je tedy záhodno uvést, že překážky, na které mohou členské státy narážet, jsou lokálně specifické a nelze je zcela zobecnit na celoevropskou úroveň. Například Česká republika eviduje kariérní výpadky žen z důvodu příliš dlouhé rodičovské dovolené, zatímco jiné země Evropské unie se potýkají s příliš krátkou rodičovskou dovolenou a jejich prioritou je naopak prodlužování mateřské a rodičovské dovolené.

Přestože Česká republika se v oblasti rovnosti žen a mužů při srovnání standardně umísťuje na spodních příčkách, jak vyplynulo z průzkumu Eurobarometru, vede si často až nad

průměr Evropské unie dobře v oblasti flexibilních forem práce, které byly první zkoumanou oblastí daného Eurobarometru. Jako nejrozšířenější formou tzv. „flexitime“ lze považovat flexibilní rozvržení pracovní doby, které uvedlo 62 % respondentů a respondentek z ČR, přičemž průměr Evropské unie činil 58 %. Méně často se vyskytovala možnost práce na částečný úvazek, tu uvedlo 32 % Čechů (27 %) a Češek (38 %), kdy průměr Evropské unie činil 53 %. Jako nejméně dostupná byla uvedena možnost práce z domova, kterou v průzkumu uvedlo celkem 26 % Čechů (28 %) a Češek (23 %). Evropský průměr přitom činil 25 %.

Další z částí Eurobarometru se zaměřila na možnosti péče o závislé příbuzné. Zde se opět Česká republika umístila při průměru Evropské unie, kdy 37 % osob v ČR uvedlo, že čerpalo, či by případně čerpalo dlouhodobé pečovatelské volno. Celkově tedy průzkum Eurobarometer ukázal, že v oblasti sladování pracovního a osobního života si česká republika vede nad průměr dobře, co se týče flexibilních forem práce a možností péče o závislou osobu. Výsledkům rodičovské péče se věnuje samostatná část kapitoly, viz výše kapitola Péče.

V uplynulém roce také pokračovalo vyjednávání návrhu směrnice EP a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.⁹⁰ Směrnice upravuje požadavky na pečovatelské volno v délce 5 pracovních dní, otcovskou dovolenou v délce 10 pracovních dní, minimálně 4 měsíce rodičovské dovolené se 2 nepřenositelnými měsíci pro každého z rodičů a rovněž podporuje flexibilní zaměstnávání rodičů. Směrnice byla schválena 20. června 2019 a následně publikována v Úředním věstníku Evropské unie. MPSV, jakožto gestor zmiňované směrnice, aktuálně připravuje její transpozici do českého právního řádu, která by měla být provedena do tří let od jejího schválení.

6. Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti

V oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů v roce 2018 došlo k zavedení dílčích opatření, přesto horizontální i vertikální segregace přetrvává. V rámci regionálního školství bylo ze strany MŠMT a jím řízených organizací rozšířeno vzdělávání vyučujících v oblasti rovnosti žen a mužů. Díky dobrovolné bázi tohoto vzdělávání není jeho vliv celoplošný a ne všichni vyučující mohou být s tématem obeznámeni.

Přetrvávajícím problémem ve vzdělávacím systému je genderově motivovaná šikana a násilí. Z dat se ukazuje, že pouze 7 % vyučujících zaznamenala šikanu ve škole, přestože více než polovina žáků a žaček se setkala s fyzickým ubližováním ve škole.

Obdobně jako na nižších stupních vzdělávání se podíl žen mezi pracovníky a pracovníci vysokých škol snižuje s nárůstem profesního zařazení, přestože v České republice je od roku 2009 konstantně kolem 60 % absolventek vysokých škol a taktéž studuje na vysokých školách celkově více žen než mužů.

Nově je od roku 2018 do výročních zpráv veřejných vysokých škol zařazena otázka sexuálního a genderově podmíněného obtěžování a z organizovaných seminářů je patrný zvýšený zájem o toto téma ze strany vysokých škol. Téma je také obsaženo v Plánu realizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol pro rok 2019. Ten se společně s Centralizovaným rozvojovým program pro veřejné vysoké školy pro rok 2019 zabývá i oblastí řízení lidských zdrojů. Ta je dle výzkumu NKC – gender a věda dlouhodobě podceňovanou oblastí v České republice, jak v rámci vysokých škol, tak i výzkumných organizací. Akademická profese v ČR je spojena s vysokým počtem odpracovaných hodin a s výrazně pocítovanou zátěží, nízkou jistotou práce a

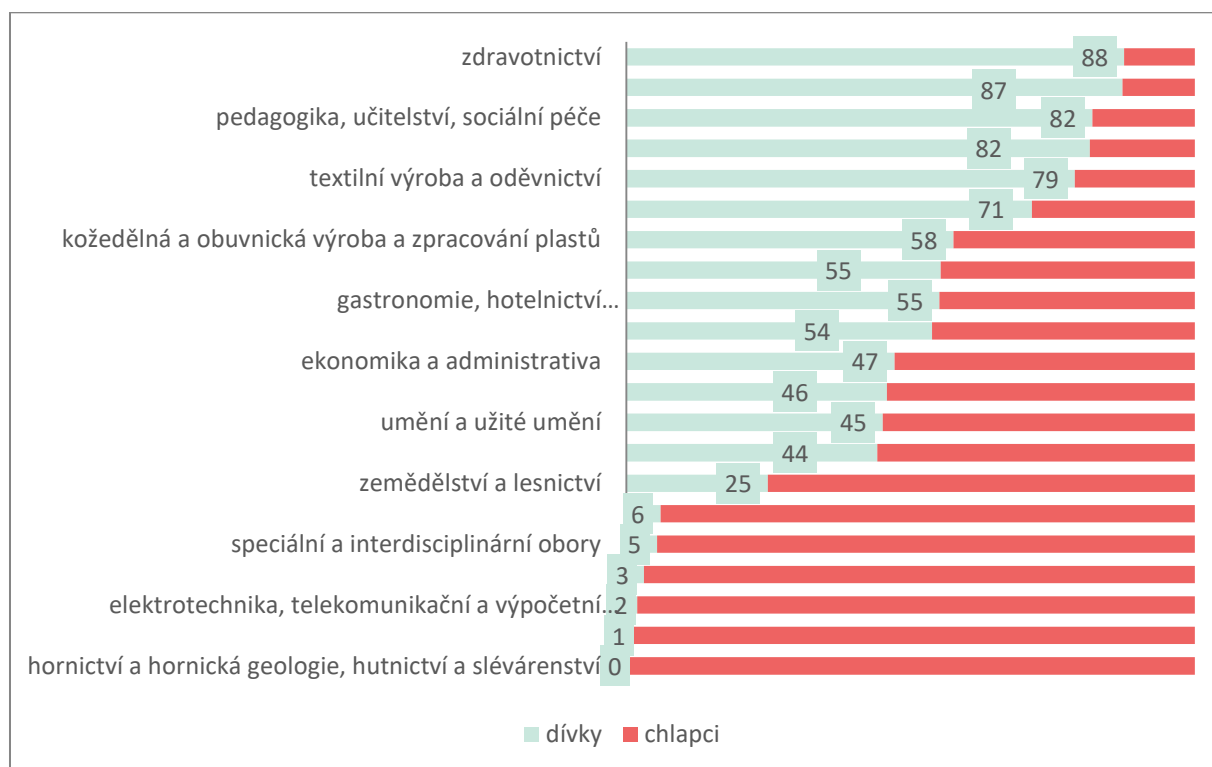
⁹⁰ Blíže viz <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253>>.

nízkou průměrnou úrovní mezd. Všechny tyto aspekty činí možnost sladování pracovního a rodinného života velmi obtížnou. K tomu se přidává netransparentnost pravidel týkajících se odměňování a možnosti odchodu na rodičovskou.

6.1. Rovnost žen a mužů na základních a středních školách mezi studujícími

Problém horizontální segregace v rámci českého školství přetrvává. Objevuje se již ve chvíli, kdy se žáci a žačky a případně jejich rodiče rozhodují o směřování jejich životních drah. Dle šetření OECD PISA 2015⁹¹ signifikantně více žáků devátých tříd ZŠ předpokládá, že ve třiceti letech bude zaměstnáno v technických či přírodovědných oborech, inženýrství a ICT. Naopak významně více žaček očekává, že bude pracovat ve zdravotnictví. Dívky převažují na všech typech škol mimo škol⁹², které nejsou zakončeny maturitou. Avšak i mezi obory bez maturitní zkoušky vidíme velmi odlišné směřování dívek i chlapců, které kopíruje výše zmíněné poznatky (viz graf č. 14). Všeobecně dívky více volí „tradičně“ ženské povolání a chlapci „tradičně mužské“. Dle výzkumu zaměřeného na volbu vzdělání patnáctiletých⁹³, rodiny chlapců vybírají budoucí povolání dle finanční lukrativnosti a s ohledem na stereotypně vnímanou roli muže jako živitele rodiny. V rodinách dívek se při výběru povolání přihlíží k možnostem skloubení povolání s mateřstvím, případně s další péčí.

Graf č. 14: Obory nezakončené maturitní zkouškou v procentech dle pohlaví



Zdroj dat: ČSÚ.

Volby životních drah jsou ovlivněny podporou ze strany rodičů i učitelů a učitelek. Průzkum společnosti Microsoft⁹⁴ například uvádí, že české dívky mají obtíže představit si sebe sama ve STEM oborech (obory přírodních věd, techniky, technologie a matematiky). Rodiče s dívkami o těchto oborech hovoří méně, než by si dívky přály, a to i v případě, když rodiče

⁹¹ Blíže viz <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264266490-en.pdf?expires=1549464147&id=id&accname=quest&checksum=295850932A41588277C443F55F9CFE9>>.

⁹² ZŠ, SŠ s maturitou, gymnázia, konzervatoře, VOŠ, VŠ

⁹³ Blíže viz Jarkovská, L., Lišková, K., & Šmídová, I. (2010). S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

⁹⁴ Blíže viz <<https://news.microsoft.com/cs-cz/2017/05/29/vedkyne-nebo-ajtaacka-cesti-rodice-o-takovych-povolanih-s-dcerami-nemluvi/#sm.0000s589kqeq5e1szqz1wjkyotnx#GO5866zvJKCmGTX1.97>>.

v těchto oborech pracují. 59 % dotázaných dívek vnímalo vědu jako mužskou doménu, což je o 11 p. b. více, než je evropský průměr. Pro dívky je v oblasti přírodních věd dále důležité, aby výuka byla zaměřena na praktické využití. To potvrdila sekundární analýza dat z PISA 2015. Ukázala, že pokud školy používají méně tradiční a více badatelsky orientované metody, jsou výsledky dívek v přírodovědných oborech až o 40 bodů vyšší než je u dívek vyučovaných tradičními metodami⁹⁵. Pokud učitel či učitelka vysvětluje jevy tak, jak by byly v reálném světě, podněcuje k diskuzi a dělá experimenty, tak dívky dosahují stejných výsledků jako chlapci. NÚV v březnu 2018 na metodickém portálu RVP.CZ uspořádalo webový seminář pro učitele a učitelky zaměřený právě na tyto výukové metody.

Na genderové rozdíly ve studijních výsledcích poukazují i rozdíly v pravidelných testech matematiky a matematické gramotnosti. Ve školním roce 2017/2018 byli v ověřovacím testu matematiky a matematické gramotnosti úspěšnější chlapci. V 9. ročníku ZŠ byl rozdíl průměrné úspěšnosti o 1,5 p. b., v 2. ročníku SŠ byl rozdíl průměrné úspěšnosti 2,9 p. b. ve prospěch chlapců. Obdobných výsledků žáci a žačky dosahovali v předešlých letech. Horší výsledky dívek v ověřovacím testu jsou dle zprávy ČŠI⁹⁶ způsobeny jejich nižší sebedůvěrou v jejich matematické dovednosti a znalosti, což dokazují jejich ohodnocení na konci roku, které jsou lepší než chlapců. Výsledné známky jsou složeny z více hodnocení, není zde takový vliv stresu. Rozdíl ve výkonu dívek a chlapců je, dle mezinárodního porovnání, způsoben sociálním prostředím⁹⁷. V asijských státech dosahují chlapci i dívky v matematice srovnatelných výsledků. Dle výzkumu CERGE-EI⁹⁸ je lepší výsledná známka naopak zapříčiněna tím, že při neanonymním hodnocení dávají učitelé žákyním devátých tříd o 0,6 bodu lepší známku, než dostávají při anonymním hodnocení. PISA 2015 dále ukazuje, že na matematickou gramotnost má vliv i to, jak žák či žákyně vnímá učitele a učitelku. Žáci a žačky, kteří vnímali učitele a učitelky jako méně spravedlivé, dosahovali horších výsledků v testu matematické gramotnosti. Což mohlo být způsobeno nedostatkem sebedůvěry v daném předmětu a nízkou motivací učit se jej.

MŠMT společně s Národním ústavem pro vzdělávání (dále jen „NÚV“) a experty a expertkami z neziskového sektoru od roku 2017 poskytuje učitelům a učitelkám webový portál genderveskole.cz, na kterém jsou informace ohledně genderově citlivého vedení výuky a genderově spravedlivé volby povolání. V listopadu 2018 NÚV uspořádal konferenci *Digitální technologie ve výuce - praktické využití*, která se zaměřila i na genderově senzitivní edukaci v oblasti ICT.

Taktéž v listopadu 2018 proběhl webinář na portálu RVP.CZ na téma *Genderově podmíněné násilí*, jehož cílem bylo seznámit učitele a učitelky s tématy genderově podmíněného násilí (př. domácí násilí, sexuální násilí, kyberšikana apod.). Dle průzkumu společnosti Scio⁹⁹ 93 % učitelů a učitelek uvádí, že se šikanou nesetkalo vůbec nikdy nebo jen výjimečně. Avšak více než polovina žáků odpověděla, že se ve škole setkala s fyzickým ubližováním. Z údajů získaných prostřednictvím webové aplikace Nenech to být (NNTB) je mezi agresory dvojnásobný počet chlapců než dívek. Mezi oběťmi šikany je poměr pohlaví vyrovnaný¹⁰⁰.

⁹⁵ Blíže viz <https://www.csicr.cz/getattachment/cz/Dokumenty/Tematicke-zpravy/Sekundarni-analyza-Vliv-slozeni-tridy-metod-uplat/PISA_2015.pdf>.

⁹⁶ Blíže viz <https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Tematick%C3%A9%20zpr%C3%A1vy/TZ-matematicka-gramotnost-2017-2018.pdf>.

⁹⁷ Blíže viz <https://www.michaelsmith.cz/wp-content/uploads/2018/02/Gender_Gaps_Tsai_Smith_Hauser_RSE.pdf>.

⁹⁸ Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývají_znamky/files/downloads/IDEA_Studie_1_2018_Co_skrývají_znamky.pdf>.

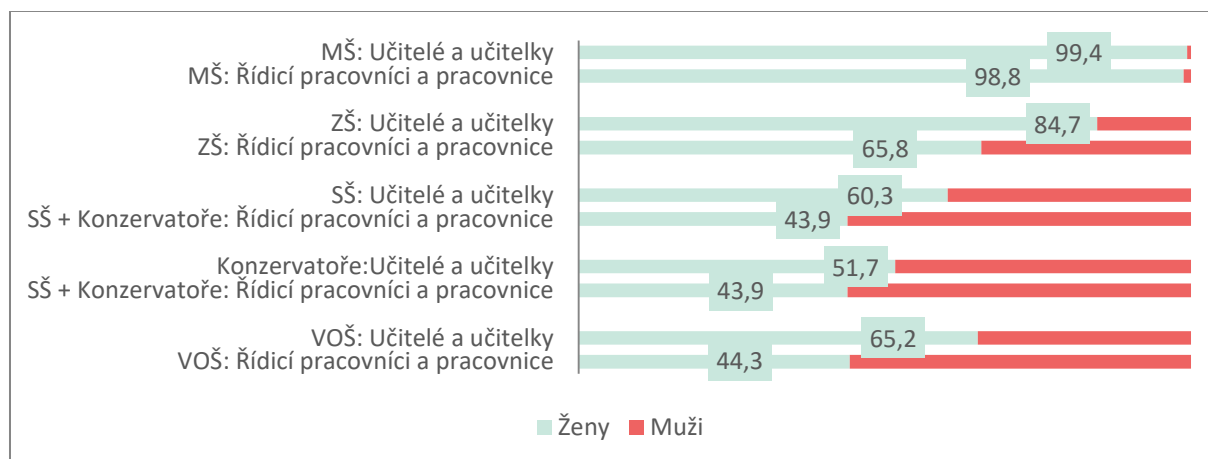
⁹⁹ Blíže viz <<https://www.scio.cz/o-spolecnosti/pro-media/tiskove-zpravy-a-aktuality/tz-zaci-mapa.asp>>.

¹⁰⁰ Blíže viz <<https://www.novinky.cz/veda-skoly/495876-sikana-mezí-skolaky-prim-hraji-urazky-a-ponizovani-rika-analyza.html>>.

6.2. Rovnost žen a mužů na základních a středních školách mezi vyučujícími

Genderové nerovnosti se objevují také v rozložení žen a mužů mezi řadovými a řídicími pracovníky a pracovníci ve školství (vertikální segregace). Graf č. 15 zobrazuje rozložení žen a mužů v jednotlivých stupních vzdělávání. Je z něj patrné, že na vedoucích pozicích je disproporčně více mužů, než by odpovídalo jejich celkovému zastoupení ve školství. Toto je způsobeno efektem skleněnému výtahu, který strukturálně zvýhodňuje muže a umožňuje jim rychlejší kariérní i mzdový růst, a to i ve chvíli, když neodvádějí odpovídající pracovní výkon. Zároveň na ně může být vyvíjen tlak, aby řídicí pozice obsazovali, i přestože o ně nestojí¹⁰¹.

Graf č. 15: Řadové a řídicí pozice ve školství v procentech dle pohlaví



Zdroj dat: ČSÚ¹⁰².

6.3. Rovnost žen a mužů ve vysokém školství

Obdobně jako na nižších stupních vzdělávání se podíl žen mezi pracovníky a pracovníci snižuje s nárůstem profesního zařazení (viz graf č. 16). Dle She Figures 2018¹⁰³ patří česká republika v zastoupení žen mezi profesory mezi nejhorší v Evropě (evropský průměr je 23,7 % tj. bez mála o 10 procentních bodů výš). A to i ve chvíli, kdy studentky převažují nad studenty na veřejných vysokých školách, jako je tomu ve většině států OECD. V České republice je od roku 2009 konstantně kolem 60 % žen mezi absolventy a absolventkami. Podíl žen a mužů s vysokoškolským vzděláním se tak v populaci v posledních letech vyrovnává (v minulosti vysoké školy studovali ve vyšší míře muži, jejich zastoupení mezi osobami s vysokoškolským vzděláním je ve starší generaci tedy výrazně vyšší).

V rámci vysokého školství nadále přetrvává vysoká míra horizontální genderové segregace. V oborech v oblasti zdravotnictví, vzdělávání a oborů souvisejících s péčí (EHW) je mezi studujícími pouze 17 % mužů. Naopak pouze 34 % žen studuje technické a přírodní vědy (STEM obory¹⁰⁴). Horizontální segregace se pak dál projevuje v segregaci na trhu práce a je jednou z příčin rozdílů v průměrných mzdách žen a mužů (muži častěji studují obory s průměrně vyššími mzdami).

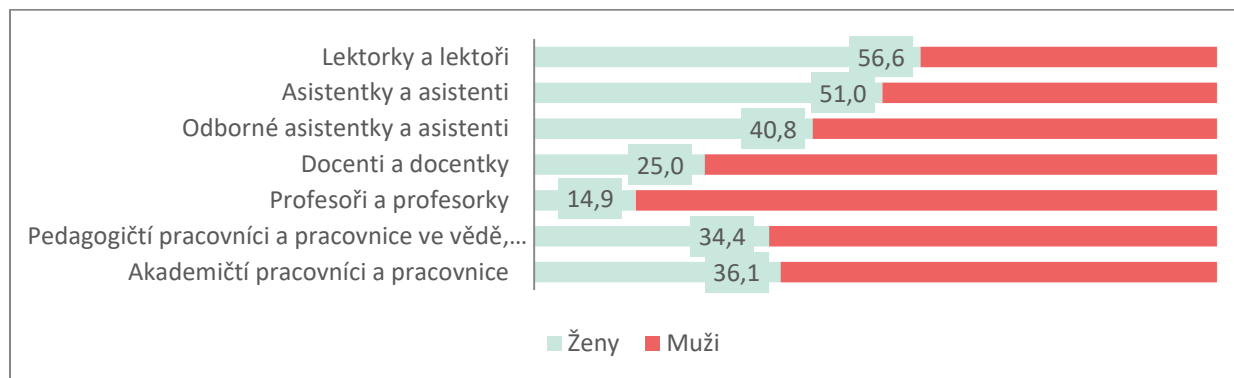
¹⁰¹ Tamt.

¹⁰² Data za řídicí pracovníky na konzervatořích a středních školách jsou dostupná pouze v agregované formě.

¹⁰³ Bližší viz Str. 120: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>, Str. 38: <http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/06/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2017.pdf>

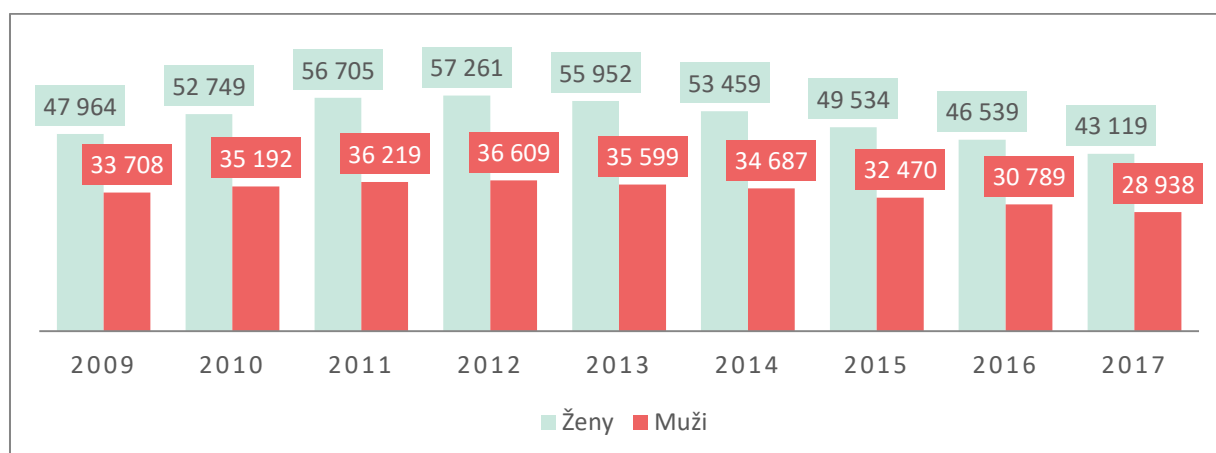
¹⁰⁴ Z anglického science, technology, engineering and mathematics (věda, technologie, inženýrství a matematika)

Graf č. 16: Profesní zařazení na veřejných vysokých školách v procentech dle pohlaví



Zdroj dat: ČSÚ.

Graf č. 17: Počet studujících na VŠ v absolutních číslech



Zdroj dat: ČSÚ.

MŠMT v roce 2018 zapracovalo do *Plánu realizace Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol pro rok 2019*¹⁰⁵ téma rovnosti žen a mužů. Dokument obsahuje opatření, které ukládá zohlednění kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost jako kritérium při hodnocení vysokých škol či zrealizování semináře pro zástupce a zástupkyně vedení vysokých škol k tématu řízení lidských zdrojů s ohledem na rovnost žen a mužů. Dokument dále doporučuje vysokým školám zavést opatření proti sexuálnímu obtěžování a dalšímu nevhodnému chování, provádět institucionální reformy v oblasti řízení lidských zdrojů z hlediska rovnosti žen a mužů (př. opatření na podporu sladování pracovního a soukromého života či kariérní plány) či zatraktivňovat studijní obory, ve kterých je převaha jednoho pohlaví i pro to druhé. Dále v roce 2018 vyhlásilo *Centralizovaný rozvojový program pro veřejné vysoké školy pro rok 2019*¹⁰⁶, v rámci něhož budou mimo jiné podporovány programy pro zvyšování kvality prostředí vysokých škol v oblasti řízení lidských zdrojů s ohledem na rovnost žen a mužů.

6.4. Rovnost žen a mužů ve vědě

Z výzkumu NKC – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR *Analýza bariér a strategie podpory rovných příležitostí ve vědě (2017–2018)*¹⁰⁷ plyne, že akademická profese v ČR je spojena s vysokým počtem odpracovaných hodin a s výrazně pociťovanou zátěží, nízkou

¹⁰⁵ Blíže viz <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/plan-realizace-dlouhodobeho-zameru-pro-oblast-vysokych-skol-1>>.

¹⁰⁶ Tamt.

¹⁰⁷ Blíže viz <<http://genderaveda.cz/akademicke-drahy-v-cr/>>.

jistotou práce a nízkou průměrnou úrovní mezd. Všechny tyto aspekty činí možnost sladování pracovního a rodinného života velmi obtížnou. K čemuž se navíc přidává netransparentnost pravidel týkajících se odměňování a možnosti odchodu na rodičovskou. 15 % žen se setkalo s názorem (jak kolegů a kolegyně, tak i nadřízených), že pokud by měly děti, tak by zaměstnání musely opustit. Necelé jedné třetině žen bylo naznačeno, že by nebylo vhodné, aby měla v blízké době děti. Na druhou stranu je pozitivním zjištěním, že osoby ve vedoucích pozicích jsou si vědomy, že rodičovství má vliv zejména na ženy-vědkyně a snaží se problém aktivně řešit. Dále je nutno dodat, že ve všech sledovaných indikátorech se ukazuje, že situace žen je horší než u mužů. Ženy mají častěji úvazky na dobu určitou, z toho častěji úvazky na kratší dobu než muži, mají nižší mzdy a vykazují celkově vyšší míru pracovní nejistoty. Výstupy výzkumu byly doprovozeny také doporučeními pro jednotlivé instituce státního i veřejného sektoru. V návaznosti na výše zmíněný výzkum, NKC – gender a věda uspořádalo 5. národní konferenci o genderu a vědě, v rámci které byl představen český překlad knihy Angely Saini *Od přírody podřadné*.

Oddělení NKC – gender a věda dále podporuje profesní rozvoj začínajících vědců a vědkyň. Na úrovni mezinárodní spolupráce prostřednictvím začlenění do programu eument-net¹⁰⁸, na národní úrovni pak pořádalo 3. ročník mentoringového programu. Dále se oddělení věnovalo budování kapacit pro genderovou rovnost, realizovalo dva semináře se zahraničními experty a expertkami a pět workshopů pro zástupce a zástupkyně výzkumných a vysokoškolských institucí se zájmem o rovnost žen a mužů a možnostech jejího prosazování¹⁰⁹. Oddělení se taktéž na evropské úrovni věnovalo prosazování genderové rovnosti ve VaV, projektu GENDERACTION¹¹⁰ či předsednictví v poradní skupině ERAC pro genderovou rovnost.¹¹¹ NKC – gender a věda nadále pokračovalo v aktivitách směřujících ke zvyšování viditelnosti problematiky a ženských vědeckých vzorů (Cena Milady Paulové ve spolupráci s MŠMT¹¹², sociální síť¹¹³ či účast na akcích jako je evropská Noc vědkyň a vědců, Týden vědy a techniky, Academia Film Olomouc, Mezinárodní den žen a dívek ve vědě či blog na serveru vedavyzkum.cz).¹¹⁴

Druhé oddělení Sociologického ústavu AV ČR – gender a sociologie v roce 2018 pokračovalo v projektech zaměřených na modely péče a strategie sladování rodiny a práce u migrantů a migrantek, bezdětné a jednodětné rodiny či prekarizaci práce a znevýhodňování žen na trhu práce. Byl zahájen projekt zaměřený na zkoumání nerovností provázejících prodlužování pracovního života. Během roku byly vydány odborné publikace, které se zabývaly tématy rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů¹¹⁵, mnohonásobné diskriminace¹¹⁶, péče o seniory¹¹⁷, asistované reprodukce¹¹⁸ či politické participace žen¹¹⁹.

¹⁰⁸ Blíže viz <<http://www.eument-net.eu/>>.

¹⁰⁹ Blíže viz <<http://genderaveda.cz/gender-a-zmena/pracovni-skupina/>>.

¹¹⁰ Blíže viz <http://genderaction.eu/>.

¹¹¹ Blíže viz <http://genderaction.eu/marcela-linkova-is-chair-of-erac-swg-gri/>.

¹¹² Blíže viz <http://genderaveda.cz/cena-milady-paulove/>.

¹¹³ Blíže viz <https://www.facebook.com/NKCgenderaveda>, https://twitter.com/NKC_CZ, <https://www.youtube.com/user/NKCzenyaveda>.

¹¹⁴ Blíže viz <http://genderaveda.cz/popularizace/>, <https://vedavyzkum.cz/blogy-a-rozhovory/nkc-gender-a-veda>.

¹¹⁵ Blíže viz Křížková, A., Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 199 s.

¹¹⁶ Blíže viz např. Křížková, A., H. Hašková (ed.). 2018. „Intersekcionalní přístup ve výzkumu sociálních nerovností“ / „Intersectional Approach in Social Inequalities Research.“ Monotematické číslo. Gender a výzkum / gender and Research 19 (2): 1-216. <https://www.genderonline.cz/cs/issue/current>

¹¹⁷ Blíže viz např. Dudová, R., M. Vohlídalová. 2018. „Muži a ženy pečující o seniory v rodině.“ Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 54 (2): 219-252.

<http://sreview.soc.cas.cz/uploads/c932668132ae1826fae6c68af4c64d77fcd0b426_18-2-04Dudova17.pdf>.

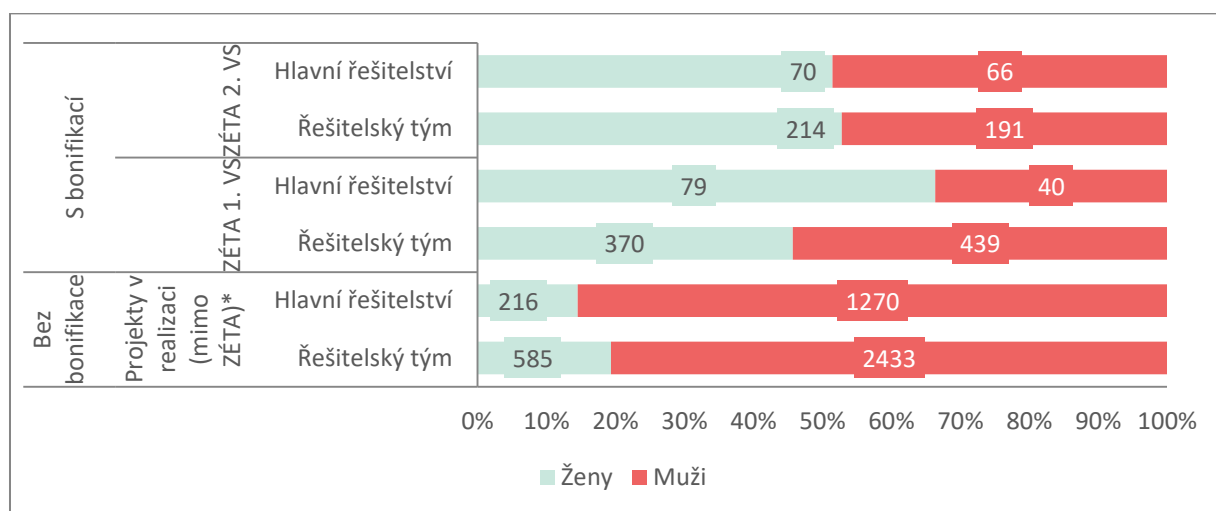
¹¹⁸ Blíže viz Hašková, H., Z. Sloboda. 2018. „Negotiating Access to Assisted Reproduction Technologies in a Post-Socialist Heteronormative Context“. Journal of International Women's Studies 20 (1): 53-67. <<https://vc.bridgew.edu/jiws/vol20/iss1/5/>>.

¹¹⁹ Blíže viz Vohlídalová, M., H. Maříková. 2018. „Kdo se bojí žen v politice? O postojích k politické participaci žen“. Gender a výzkum / Gender and Research 19 (1): 26-57. <<https://www.genderonline.cz/cs/issue/45-rocnik-19-cislo-1-2018/533>>.

Obě oddělení Sociologického ústavu AV ČR v roce 2018 spolupracovala jak s vládními a státními organizacemi, tak i s neziskovým sektorem.

Technologická agentura ČR (dále jen "TA ČR") v roce 2018 pokračovala v implementaci Genderové politiky TA ČR¹²⁰. Byla vypsaná 2. veřejná soutěž programu ZÉTA¹²¹, jehož jedním z cílů je vyrovnání příležitostí žen a mužů v oblasti výzkumu a inovací. Na rozdíl od předešlé veřejné soutěže je nyní hodnocena i vyváženost dělby práce. Program bonifikuje přítomnost žen a mužů v řešitelském týmu, dále zastoupení každého pohlaví alespoň z 35 % a vedení týmu ženou. Tato bonifikační kritéria mají pozitivní dopad na podíl žen mezi hlavními řešitelkami i mezi členkami řešitelských týmů (viz graf č. 18). V případě programu ZÉTA je uchazečkám a uchazečům umožněno navýšení nepřímých nákladů až na 30 % (flat rate). Je doporučeno, aby navýšení bylo využito na náklady související se zlepšením pracovního a rodinného života a na realizaci opatření pro rovné příležitosti mužů a žen k rozvoji jejich výzkumných kariér (př. hlídání dítěte při cestě a při konferenci).

Graf č. 18: Počet projektů dle pohlaví, bonifikace a typu ředitelství v absolutních číslech



Zdroj dat: TA ČR (k únoru 2019).

Dále TA ČR pokračovala v projektu GENDER-NET Plus (ERA-NET Cofund)¹²², v roce 2018 probíhalo dvoukolové hodnocení projektů, jejichž cílem je integrace genderové dimenze do obsahu poznatků, technologií a služeb. Ze 13 mezinárodních projektů byly k podpoře doporučeny mj. projekt Masarykovy univerzity a projekt Orientálního ústavu AV ČR. TA ČR je od roku 2017 zapojena do projektu GEECCO: Gender Equality in Engineering through Communication a Commitment. Část projektových aktivit je zaměřena na posilování genderové citlivosti v hodnocení návrhu projektů, na integraci genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací a na podmínky poskytování podpory. V roce 2018 byly zmapovány příklady dobré praxe zahraničních poskytovatelů. Vybrané prvky budou zapracovány do praktik TA ČR v následujících letech.

7. Důstojnost a integrita žen a mužů

Hlavním cílem Vládní strategie pro oblast důstojnosti a integrity žen a mužů je snížení výskytu všech forem genderové podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži. Jak vyplývá ze statistik uvedených v následující

¹²⁰ Blíže viz <https://www.tacr.cz/dokums_raw/urednideska/genderova_politika.pdf>.

¹²¹ Blíže viz <<https://www.tacr.cz/index.php/cz/programy/program-zeta.html>>.

¹²² Blíže viz <<https://www.tacr.cz/index.php/cz/programy/117-mezinarodni-spoluprace/horizon2020/1041-gender-net-plus.html>>.

kapitole, administrativní data o počtech případů jednotlivých forem genderově podmíněného násilí nevykazují dlouhodobě klesající či rostoucí tendenci. Výjimku představuje pouze trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí, u jehož výskytu od roku 2011 pokračuje trend mírného poklesu. Počet vykazání osoby žijící ve společném obydlí a počet dalších zjištěných relevantních trestných činů zůstává v uplynulých letech přibližně stejný.

V uplynulém roce pokračovala příprava ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“). Ministerstvo spravedlnosti zahrnuje opatření k zajištění provádění Istanbulské úmluvy do novely trestního zákoníku, která nabyla účinnosti 1. února 2019. S blížícím se datem ratifikace této úmluvy se ve veřejné diskuzi objevuje stále více dezinformací a mýtů ohledně jejích skutečných cílů a požadavků. Nedávný výzkum veřejného mínění ukazuje, že většina lidí není obeznámena s obsahem Istanbulské úmluvy. Drtivá většina lidí, která zná obsah této úmluvy, její ratifikaci podporuje.

Ministerstvo vnitra v roce 2018 realizovalo projekt „Nebud'te slepí k domácímu násilí III“, v rámci kterého bylo pilotně otestováno 15 signalizačních nařízení s technologií umožňující ohrožené osobě přivolat okamžitou pomoc stisknutím jediného tlačítka.

Evropská komise v roce 2018 publikovala novou studii „Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe“, která ukazuje, že sexismus, zneužívání a násilí na ženách jsou v evropských parlamentech široce rozšířeny.

V roce 2018 také proběhlo šetření veřejné ochránkyně práv, které prokázalo regionální nevyváženost v poskytování zdravotní péče ze strany porodních asistentek.

Dle průzkumu o podpoře kojení v porodnicích zrealizovaném Šestinedělkami ani jedna z porodnic nedodržela 10 kroků k úspěšnému kojení, a to dokonce ani ty, které jsou držitelkami certifikátu Baby-friendly Hospital.

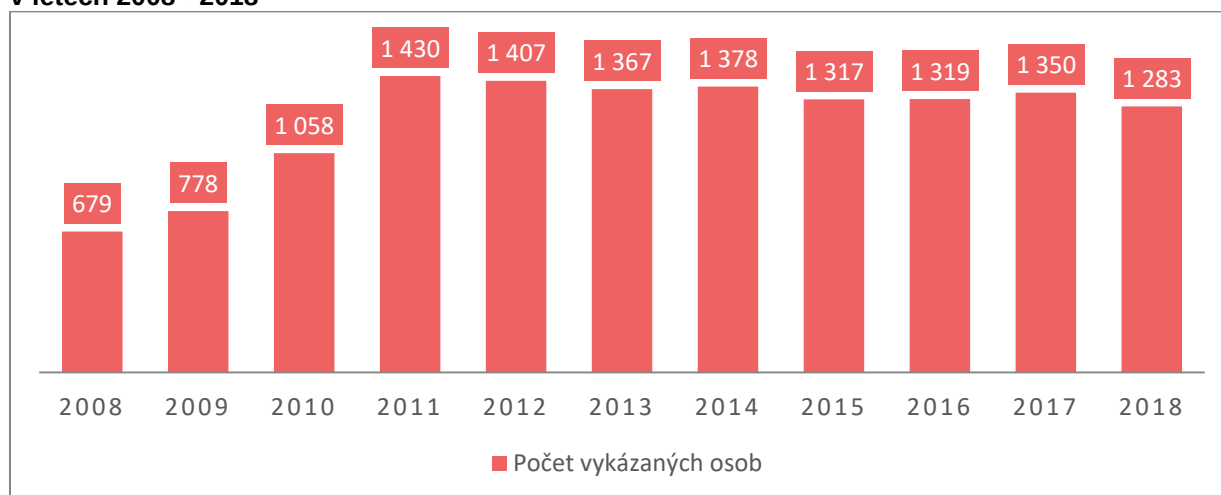
Absenci pravidelného sběru a zveřejňování kompletního souboru statistických dat z oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče se snaží částečně kompenzovat některé iniciativy a spolky. Spolek Aperio v roce 2018 zprovoznil online Průvodce porodnicemi, který nabízí porovnání informací, které o sobě poskytují porodnice, a zkušeností, které si z porodnic rodiče skutečně odnesli.

7.1. Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí

Níže uvádíme některá statistická data, která jsou sledována orgány státní správy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí. Tato data je nezbytné interpretovat v kontextu odborných studií akademických pracovišť a statistických dat shromažďovaných přímo v terénu ze strany NNO a poskytovatelů sociálních služeb.

Nový způsob řešení domácího násilí přinesl zákon č. 135/2006 Sb., který zakotvil nové oprávnění Policie ČR v podobě institutu vykazání. Od 1. ledna 2007 je policie oprávněna, zjistí-li, že se v daném případě jedná o domácí násilí, násilnou osobu ze společného obydlí vykazat. V roce 2018 činil celkový počet vykazání 1 283, což představuje pokles o 67 případů vykazání oproti předchozímu roku. Počet vykazání tedy za posledních 10 let vzrostl přibližně o polovinu.

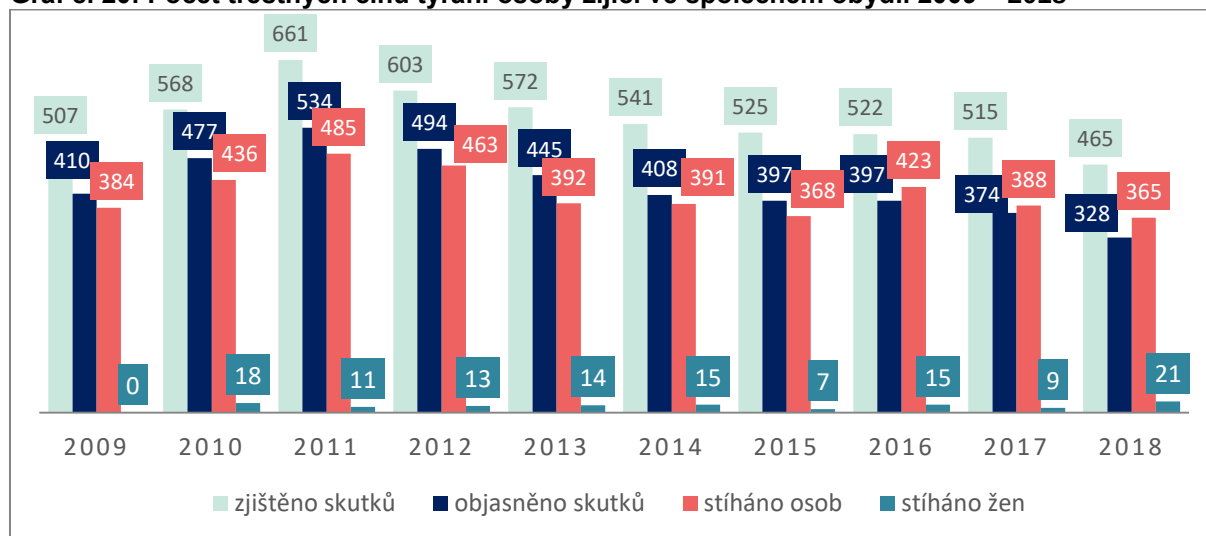
Graf č. 19: Počet vykázaných osob dle údajů Asociace pracovníků intervenčních center ČR v letech 2008 - 2018



Zdroj dat: Asociace pracovníků intervenčních center ČR.¹²³

V roce 2018 pokračoval trend poklesu počtu zjištěných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí. V uplynulém roce bylo zjištěno celkem 465 případů tohoto trestného činu, což představuje pokles o 50 případů oproti předchozímu roku.

Graf č. 20: Počet trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí 2009 – 2018



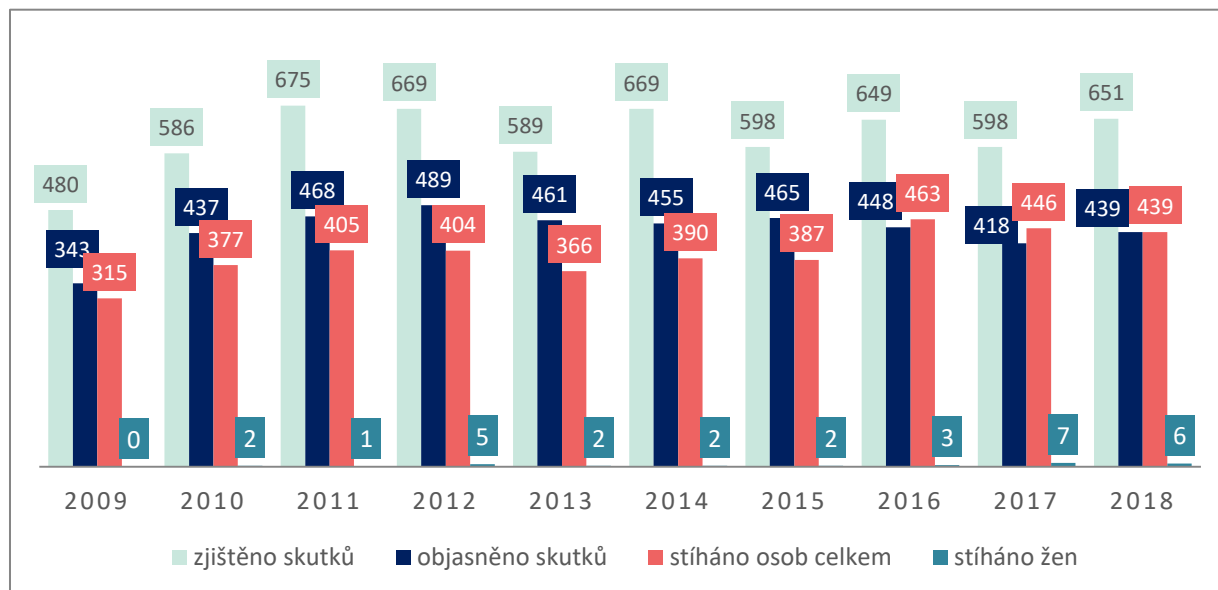
Zdroj dat: Policie ČR.¹²⁴

Počet zjištěných trestných činů znásilnění v loňském roce stoupl z 598 na 651, což představuje nárůst o 63 nahlášených případů. Současně došlo k nárůstu počtu objasněných případů znásilnění ze 418 na 439. Vzhledem k většímu nárůstu celkového počtu zjištěných trestných činů znásilnění v loňském roce, klesla celková objasněnost tohoto trestného činu o 2 %.

¹²³ Statistické výstupy jsou zpracovávány na základě dat intervenčních center v České republice (§ 60 a), zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Statistická data poskytla Asociace pracovníků intervenčních center ČR, z.s. Blíže viz <http://www.domaci-nasili.cz/?page_id=255>.

¹²⁴ Blíže viz <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2018.aspx>>.

Graf č. 21: Počet trestných činů znásilnění 2009 - 2018



Zdroj dat: Policie ČR.

7.2. Příprava přístupu ČR k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí

Istanbulská úmluva představuje mezinárodněprávní dokument stanovující standardy v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. Istanbulská úmluva byla k podpisům otevřena 11. května 2011 během 121. zasedání Výboru ministrů Rady Evropy v Istanbulu. Ke dni 10. září 2019 ze 47 států Rady Evropy ratifikovalo Istanbulskou úmluvu 33 států a dalších 12 států ji zatím jen podepsalo. Jedním z těchto států je i Česká republika, která podepsala tuto úmluvu dne 2. května 2016. Jediné státy Rady Evropy, které Istanbulskou úmluvu zatím nepodepsaly, jsou Rusko a Ázerbájdžán. Evropská unie jako celek přistoupila k podpisu dne 13. června 2017 a nyní směřuje k její ratifikaci.

Usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2016 č. 114 bylo ministru spravedlnosti uloženo předložit vládě návrh legislativních opatření k zajištění provádění Istanbulské úmluvy do 30. června 2017. Tato opatření byla zahrnuta do novely trestního zákoníku, která byla publikována pod č. 287/2018 Sb. a která nabyla účinnosti dne 1. února 2019. Projednání návrhu na ratifikaci Istanbulské úmluvy se předpokládá v průběhu roku 2019.

S možností předložení návrhu na ratifikaci se však začala objevovat řada dezinterpretací a mýtů ohledně obsahu Istanbulské úmluvy. Byť zájem veřejnosti o tuto úmluvu lze obecně přivítat, diskuse dosud neprobíhá příliš věcně. Z pověření Rady vlády pro rovnost žen a mužů proto Sekce pro lidská práva ÚV ČR zpracovala brožuru, která na nejčastější mýty reaguje a uvádí je na pravou míru¹²⁵. Na základě usnesení Rady a opatření Akčního plánu byl realizován také seminář pro poslance a poslankyně reagující na nejčastější mýty ohledně Istanbulské úmluvy. Jeho cílem bylo přispět k věcné a racionální diskusi o Istanbulské úmluvě a k vyvrácení mýtů s ní spojených. Nad seminářem převzali záštitu poslankyně Radka Maxová (ANO), Alena Gajdůšková (ČSSD) a poslanec František Kopřiva (Piráti). Seminář se zaměřil jak na český kontext domácího a genderově podmíněného násilí a význam Istanbulské úmluvy pro Českou republiku, tak na mezinárodní kontext a zahraniční zkušenost s Istanbulskou úmluvou. V rámci mezinárodní části semináře vystoupila např. viceprezidentka monitorovacího orgánu GREVIO Marceline Naudi, která vyjasnila činnost a kompetence tohoto orgánu nebo také zástupkyně rakouské vlády, Marie-Theres Prantner,

¹²⁵ Brožura dostupná z <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf>.

která představila zkušenost Rakouska s naplňováním Istanbulské úmluvy a hodnocením ze strany GREVIO.¹²⁶

Dne 16. října 2018 proběhl v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR další seminář k Istanbulské úmluvě, pořádaný poslanci Alešem Juchelkou a Pavlou Golasowskou. Na semináři vystoupila odborná veřejnost zastávající názory pro i proti ratifikaci.

Dne 6. listopadu 2018 proběhlo veřejné slyšení petičního výboru Poslanecké sněmovny ČR k ratifikaci Istanbulské úmluvy, kde byla předložena jak petice pro její bezodkladnou ratifikaci, tak dvě petice požadující zamítnutí její ratifikace. Rada Evropy dne 29. listopadu 2018 ve Štrasburku uspořádala setkání zástupců a zástupkyň neziskových organizací z řad členských států Rady Evropy za účelem sdílení zkušeností ze svých zemí ohledně přijetí Istanbulské úmluvy. Na jednání byla také představena informační brožura Rady Evropy k nejčastějším mýtům ohledně této úmluvy.¹²⁷

7.3. Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí

Z aktivit MSp v roce 2018 lze v oblasti pomoci obětem domácího a genderově podmíněného násilí zmínit přípravu návrhu zákona o znalcích, znaleckých kancelářích a znaleckých ústavech. Jeho předmětem je mj. zkvalitnění práce soudních znalců a znalkyň, což může mít pozitivní dopad ve vztahu k obětem domácího a genderově podmíněného násilí. Návrh zákona byl sice na začátku roku 2019 schválen Poslaneckou sněmovnou, ovšem v květnu 2019 jej zamítl senát. Nyní čeká návrh zákona na opětovné projednání v poslanecké sněmovně.

MV v roce 2018 realizovalo projekt „Nebudte slepí k domácímu násilí III“, v rámci kterého bylo pilotně otestováno 15 signalizačních nařízení s technologií umožňující ohrožené osobě přivolat okamžitou pomoc stisknutím jediného tlačítka. Projekt byl zatím realizován na území Krajského ředitelství policie Středočeského kraje (územní odbory Kladno a Příbram). Zahraniční zkušenosti ukazují, že díky tomuto zařízení policie mnohdy zabránila fatálním následkům domácího násilí. Jedná se o vyhodnocení jednotlivých případů, kdy dojde k vykazování násilné osoby z obydli a je zde vysoké riziko dalšího nebezpečného útoku. V těchto případech umožní obětem přivolat pomoc policie stisknutím jednoho tlačítka na signalizačním zařízení. Policie zároveň disponuje bližšími informacemi o oběti, dětech v domácnosti a násilné osobě a tyto informace předává zasahující hlídce, která může efektivně zasáhnout.

MPSV v uplynulém roce připravovalo k opětovnému předložení návrh novely zákona o sociálních službách, která by měla zahrnovat i novou specializovanou sociální službu zaměřenou na domácí a genderově podmíněné násilí. Návrh novely zákona se však v předchozím funkčním období poslanecké sněmovny nepodařilo projednat a schválit. MPSV v plánu legislativních prací na rok 2019 počítá s předložením novely do konce letošního roku. V návaznosti na tuto novelu by měla být realizována taktéž novela vyhlášky, jejíž součástí by měly být i standardy kvality všech sociálních služeb, včetně služeb zaměřujících se na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí.

V oblasti dotační politiky MPSV v roce 2018 nadále realizovalo dotační program „Rodina“ (dříve „Rodina a ochrana práv dětí“). V dotačních oblastech Preventivní aktivity na podporu rodiny a Podpora práce s dětmi a rodinami v agendě sociálně právní ochrany dětí jsou podporována témata prevence násilí proti ženám a dětem včetně domácího a sexuálního

¹²⁶ Blíže viz <http://www.tojеровnost.cz/cs/10-aktuality/190-poslanecke-snemovne-byly-vysvetleny-disinterpretace-istanbulske-umluvy?fbclid=IwAR1LD5M_FVd8WsbRvt1PnAgfvt2PygTcqa2OnXnf7rVFMoxEotglFdxKKXE>.

¹²⁷ Brožura je dostupná z <<https://rm.coe.int/prems-122418-gbr-2574-brochure-questions-istanbul-convention-web-16x16/16808f0b80>>.

násilí. Služby mají posilovat rodičovské kompetence, zkvalitňovat rodinné vztahy, podporovat rodiny v péči o děti, jejich výchově a při harmonizaci práce a rodiny. Cílem je poskytnout komplexní pomoc rodině jako celku (tj. širší rodině včetně dětí a prarodičů). Od roku 2018 je v rámci tohoto dotačního programu podporována i práce s původci a původkyněmi násilí v rodině. V roce 2018 činila celková alokace dotačního programu 96,5 mil. Kč. Ve srovnání s předchozím rokem se výše finanční podpory nezměnila.

Tabulka č. 2: Alokace dotačního programu MPSV Rodina (a ochrana práv dětí)

	2014	2015	2016	2017	2018
Alokace dotačního programu Rodina a ochrana práv dětí	90,4 mil. Kč	93,8 mil. Kč	100,0 mil. Kč	96,5 mil. Kč	96,5 mil. Kč

V roce 2018 pokračovalo MV v realizaci dotačního programu „*Prevence sociálně patologických jevů*“. Stejně jako v předchozím roce se zaměřil na prevenci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím práce s násilnými osobami a osobami neovládajícími agrese ve vztazích. Na dotační program byly vyčleněny finanční prostředky ve výši 2 mil. Kč, tedy stejná finanční alokace jako v předchozím roce.

Tabulka č. 3: Alokace dotačního programu MV Prevence sociálně patologických jevů

	2014	2015	2016	2017	2018
Alokace dotačního programu Prevence sociálně patologických jevů	1,53 mil. Kč	1,61 mil. Kč	1,61 mil. Kč	2,0 mil. Kč	2,0 mil. Kč

Odbor v roce 2018 pokračoval v realizaci Projektu Implementace, jehož součástí je i aktivita zaměřená na naplňování *Akčního plánu prevence domácího násilí* a na přípravu navazujícího strategického dokumentu. Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 – 2023 byl schválen Výborem dne 28. ledna 2019 a Radou dne 8. března 2019. Vláda ČR Akční plán schválila usnesením ze dne 6. května 2019 č.318.

7.4. Činnost nestátních neziskových organizací v oblasti prevence a potírání domácího násilí

Stejně jako v předchozích letech hrály i v roce 2018 nestátní neziskové organizace a poskytovatelé sociálních služeb v prevenci a potírání domácího a genderově podmíněného násilí zásadní roli. Podrobnější informace o činnosti občanského sektoru v této oblasti v uplynulém roce obsahuje Souhrnná zpráva za rok 2018.¹²⁸ Níže uvádíme výčet těch nejdůležitějších aktivit a událostí.

Rosa, centrum pro ženy (dále jako „Rosa“) kromě poskytování sociálních služeb obětem domácího násilí v roce 2018 realizovala také preventivní aktivity. Za preventivní videa v rámci kampaně „Stopnasili.cz“ získala Rosa cenu České televize za 1. místo v rámci cen „Fóra Dárců“. Preventivní videa odvysílala Česká televize v roce 2019. Organizace proFem se v uplynulém roce zaměřila mj. na téma partnerského násilí mladých lidí, a to zejména prostřednictvím mezinárodního projektu „Love & Respect - prevence partnerského násilí mladých II“. Projekt se soustředí zejména na práci se sociálními sítěmi a internetem, které jsou každodenním komunikačním nástrojem teenagerů. Informování o tématech spojených s nezdravým vztahem, násilím, ale také láskou a respektem obecně, je tedy velice efektivní právě prostřednictvím Facebooku nebo Instagramu.

¹²⁸ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_opz/vystupy_projektu/vystupy-projektu-v-oblasti-domaciho-a-genderove-podmineného-nasilí-167846/>.

Bílý kruh bezpečí (dále jako „BKB“) v roce 2018 nadále zajišťoval provoz bezplatné telefonické linky pomoci pro oběti kriminality a domácího násilí. Pokračovala také realizace přednášek a výcviků pro pomáhající profesionály včetně policistů a policistek zaměřených na zvládání případů domácího násilí, nebezpečného vyhrožování a pomoc obětem trestných činů. BKB se v uplynulém roce zaměřoval i na téma trestného činu znásilnění a primární prevenci tohoto násilí. BKB uspořádal k tomuto tématu konferenci „Znásilnění je zločin, zanechává oběti a pachatele“ pro odbornou veřejnost. Výstupy z této konference jsou dostupné ve Zpravodaji BKB (č. 4/2018).¹²⁹

Persefona se v roce 2018 nadále věnovala dlouhodobé komplexní pomoci dospělým obětem domácího násilí, sexuálního zneužívání a znásilnění v rámci Jihomoravského kraje. Rozvoj zaznamenal především program práce s původci a původkyněmi násilí – vzniklo samostatné pracoviště pro tuto práci a byla vytvořena platforma a metodika pro párovou a multipárovou terapii.

Acorus se v roce 2018 mj. zaměřil na preventivní programy. V rámci projektu „Stop násilí v partnerských vztazích“ realizoval osvětové besedy pro studující středních škol. Acorus, se také podílel na realizaci divadelního představení „Odchodem to nekončí“, které představuje veřejnosti problematiku domácího násilí s participací cílové skupiny. Představení je součástí projektu „Divadlo utlačovaných“. Centrum LOCIKA v roce 2018 realizovalo projekty „Včas a spolu II“ a „Rodičem bez násilí“. V rámci těchto projektů byly poskytovány odborné služby pro děti a jejich rodiče z Prahy a Středočeského kraje s cílem zastavit násilí v jejich rodinách a pomoci dětem se vyrovnat s následky násilí v rodině. Ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí organizace realizovala několik menších výzkumů zaměřených na práci s nemotivovanými rodiči a dostupnost služeb pro děti ohrožené násilím. Z těchto analýz vyplynulo, že v případech, kdy v okolí není specializovaná služba pro děti zažívající násilí, může trvat i léta, než se děti dostanou k odborné pomoci. Výsledky těchto analýz poukazují také na to, že tyto služby jsou poskytovány jen 10 – 15 % evidovaných případů domácího násilí dle výkazů MPSV. Dle výzkumu UNICEF¹³⁰ přitom násilí v rodině zažívá 14 % českých dětí.

V uplynulém roce byly nadále také realizovány programy pro násilné osoby. Tyto programy (v různém rozsahu i různé formě) v uplynulém roce nabízely organizace Centrum Gaudia, Centrum J. J. Pestalozziho, Centrum sociálních služeb Praha – Intervenční centrum, Diakonie ČCE – SOS centrum, Liga otevřených mužů, Nomia, Spondea, Persefona a Krizové centrum pro děti a rodinu v Českých Budějovicích.

7.5. Prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí na úrovni EU

V roce 2018 pokračovaly aktivity Evropské komise zaměřené na ukončení násilí na ženách: mj. kampaň *“Non.No.Nein. communication campaign - #SayNoStopVAW”*.¹³¹ Dne 25. listopadu 2018 u příležitosti mezinárodního dne boje proti násilí na ženách byly osvětové aktivity zaměřeny na problematiku sexuálního obtěžování a podporu kultury bez násilí a obtěžování. Řada významných evropských budov včetně Evropského parlamentu byla nasvícena oranžovou barvou v rámci podpory kampaně 16 akčních dní proti genderově podmíněnému násilí. Dne 4. prosince 2018 eurokomisařka Věra Jourová uspořádala konferenci na vysoké úrovni s názvem *“Ending Violence Against Women - Taking Stock and Next Steps”*.¹³² Konference zdůraznila potřebnost vytvoření celoevropských právních standardů, změny postojů a boje proti stereotypům. Současně byla představena nejlepší praxe projektů zaměřených na potírání genderově podmíněného násilí, které byly financovány v rámci programu Práva, rovnost a občanství.¹³³ Dále byly v rámci konference

¹²⁹ Blíže viz <<https://www.bkb.cz/o-nas/zpravodaj-bkb/>>.

¹³⁰ Blíže viz <<https://www.unicef.cz/aktualne/146814-ceske-deti-jak-jsme-na-tom>>.

¹³¹ Blíže viz <<http://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/index.html>>.

¹³² Blíže viz <https://ec.europa.eu/info/events/ending-violence-against-women-taking-stock-and-next-steps-2018-dec-04_en>.

¹³³ Blíže viz <http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm>.

diskutovány další nezbytné strategické kroky k ukončení násilí na ženách. Evropská komise, OECD, Rada Evropy, UN Women a Světová banka se dohodli, že prohloubí vzájemnou spolupráci, domluví se na dalších krocích a vyzvou světové lídry a lídryně v rámci veřejného i soukromého sektoru k tomu, aby se připojili k zesílenému globálnímu úsilí k ukončení násilí na ženách.

Široká odezva na kampaň MeToo přispěla k vytvoření nových nástrojů pro potírání obtěžování na pracovišti. Mezinárodní organizace práce (ILO) v červnu 2018 iniciovala jednání napříč členskými státy EU za účelem vytvoření návrhu Úmluvy práce (Labour Convention). Návrh této úmluvy obsahuje i doporučení k potírání násilí a obtěžování v pracovním životě.

Evropská komise v roce 2018 publikovala také novou studii „*Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*“.¹³⁴ Výsledky této studie ukazují, že sexismus, zneužívání a násilí na ženách jsou v evropských parlamentech široce rozšířeny. Např. psychické násilí zažilo 80 % členek parlamentu. Členky parlamentu mladší 40 let čelí větší pravděpodobnosti obtěžování. Většina parlamentů také nedisponuje žádným mechanismem k tomu, aby ženy mohly o obtěžování otevřeně promluvit. Dne 9. prosince 2018 byl spuštěn blog s anonymními výpověďmi žen ohledně sexuálního obtěžování v Evropském parlamentu (@MeTooEP). Účelem tohoto blogu je umožnit obětem sexuálního obtěžování otevřeně a bezpečně promluvit ohledně násilí, které zažily. Ještě před jeho spuštěním bylo sesbíráno 30 výpovědí o tomto jednání.

7.6. Obchodování s lidmi

Dle „*Zprávy o obchodu s lidmi v roce 2018*“ zůstávala ČR zdrojovou, tranzitní a cílovou zemí pro obchod s lidmi za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování. V ČR jsou oběťmi sexuálního vykořisťování nadále především ženy původem z ČR, východní Evropy, Nigérie, Filipín a Vietnamu.¹³⁵

V roce 2018 pokračovala činnost Mezirezortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, která je koordinačním orgánem vlády ČR v oblasti potírání obchodování s lidmi.¹³⁶ Její činnost se zaměřovala především na implementaci opatření *Národní strategie proti obchodování s lidmi na léta 2016 – 2019* (dále jako „Národní strategie“).¹³⁷ Národní strategie obsahuje opatření v boji proti obchodování s lidmi zaměřující se především na boj proti obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a boj proti obchodování s dětmi, přičemž průřezovou prioritou je také zvláštní důraz na ochranu zvláště zranitelných skupin.

MV v roce 2018 pokračovalo v realizaci projektu s názvem „Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi“ (dále jako „Program ochrany obětí“). Realizace Programu ochrany obětí patří mezi cíle *Strategie prevence kriminality pro ČR na léta 2016 – 2020* a je obsažena i mezi úkoly jejího akčního plánu. Program je určen obětem trestného činu obchodování s lidmi, kterým nabízí ubytování, psychosociální a zdravotní pomoc, služby tlumočení, právní asistenci, služby advokáta, asistenci při vyhledávání zaměstnání, možnost legalizace pobytu a důstojný návrat do země původu.

7.7. Péče v souvislosti s porodem, porodní domy a centra porodní asistence

V první polovině roku 2018 bylo vládě ČR předloženo *Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů k samostatným porodním domům* (dále jen „Doporučení k samostatným porodním domům“), které připravila Pracovní skupina k porodnictví v roce 2017. Vláda ČR

¹³⁴ Council of Europe. 2018. *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. Dostupné z <<http://website-pace.net/documents/19879/5288428/20181016-WomenParliamentIssues-EN.pdf/7d59e7c5-4a88-4d23-a6cd-7404449fd45f>>.

¹³⁵ Blíže viz <<https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2018/>>.

¹³⁶ Blíže viz <<http://www.mvcr.cz/clanek/mezirezortni-koordinacni-skupina-pro-oblast-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-mks.aspx>>.

¹³⁷ Blíže viz <<http://www.mvcr.cz/soubor/narodni-strategie-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-v-cr-2016-2019>>.

nakonec Doporučení k samostatným porodním domům neprojednala. MZd totiž před podporou samostatných porodních domů upřednostňuje zvyšování kvality služeb v porodnicích, nikoli v porodních domech.¹³⁸ V návaznosti na neprojednání tohoto doporučení pak na jednání Rady dne 22. října 2018 premiér podpořil zřízení pilotního porodního domu v Praze. MZd následně začalo pracovat na koncepční podpoře tzv. center porodní asistence v rámci porodnic,¹³⁹ které by měly umožňovat porod vedený nemocniční porodní asistentkou, přičemž o této možnosti by rozhodoval výhradně lékař či lékařka.¹⁴⁰

Jelikož takto pojatý koncept centra porodní asistence – jakkoli je pokrokem a rozšířením možností v oblasti péče poskytované v souvislosti s porodem – nenaplnuje původní Doporučení k samostatným porodním domům a standardy, které jsou pro tato zařízení běžná v zahraničí, poptávka ze strany veřejnosti po zřízení samostatných domů a center porodní asistence nadále přetrvává. Na konci roku 2018 došlo v této souvislosti ke spuštění kampaně *Ať stojí! Chceme porodní domy a centra v ČR!*¹⁴¹

Paralelně s tím probíhala v roce 2018 jednání o vzniku porodního domu v Brně. Na jeho vzniku se dohodlo nové vedení města, které tento záměr zaneslo do své koaliční smlouvy. Vizí vedení města Brna je, že stavbu porodního domu zařídí po domluvě s městem soukromý investor.¹⁴²

7.8. Postavení porodních asistentek

V roce 2018 proběhlo šetření veřejné ochránkyně práv, které prokázalo regionální nevyváženost v poskytování zdravotní péče ze strany porodních asistentek. Pojišťovny v některých krajích uzavřely smlouvy nejen s gynekology a gynekoložkami, ale i s porodními asistentkami. Díky tomu jsou v těchto krajích služby porodních asistentek hrazené z veřejného zdravotního pojištění. Ženy si v nich tudíž mají možnost zvolit, kdo jim poskytne před a poporodní péči. V ostatních krajích si však ženy musí péči porodní asistentky hradit samy. Podle VOP by možnost výběru měly mít ženy ve všech regionech. VOP na svých stránkách zveřejnila související tiskovou zprávu, mj. jako formu osvěty pro rodičky, aby věděly, že na návštěvní službu ze strany porodní asistentky mají nárok.¹⁴³ VOP v této věci oslovila ministra zdravotnictví a bude ji dále řešit.

Jednou z překážek rozvoje profese samostatné porodní asistentky je postup krajských úřadů při udělování registrací a při dohlížení na provozování jejich činnosti - zejména pak neudělování plné registrace, která porodním asistentkám pod hrozbou vysokých pokut znemožňuje asistovat u domácích porodů. Na tuto skutečnost a rizika, která tento postup přináší ženám, které se rozhodnou pro domácí porod, v dubnu 2018 upozornila porodní asistentka Jana Riedlová otevřeným dopisem ministru zdravotnictví.¹⁴⁴

Ve sporu, zda umožnit vedení plánovaných domácích porodů vyškoleným porodním asistentkám, v roce 2018 padla také první pokuta. Hana Johanka Kubáňová měla podle rozhodnutí Krajského úřadu Středočeského kraje zaplatit 120 tis. Kč za poskytování

¹³⁸ Blíže viz <<https://www.denik.cz/zdravi/zridit-porodni-dum-je-nerealne-ministerstvo-preferuje-klasicke-porodnice-20180730.html>>.

¹³⁹ Blíže viz <https://www.lidovky.cz/domov/v-nemocnicich-pripravuji-porodni-domy-kde-lze-rodit-bez-lekare.A181127_101004_In_domov_ele>.

¹⁴⁰ Debata o zřizování center porodní asistence se zintenzivnila zejména v roce 2019 v souvislosti s otevřením Centra porodní asistence v nemocnici Na Bulovce. Její shrnutí bude součástí Zprávy za rok 2019 o rovnosti žen a mužů.

¹⁴¹ Blíže viz <<https://atstoji.cz/>>

a <https://www.petice24.com/a_stoji_chceme_porodni_domy_a_centra_v_r?fbclid=IwAR1hgCavuA-tVWZZpDzcZKjONvMiTA8x118-ihqct450SZ-XUDV-4xFXELw>.

¹⁴² Blíže viz <<https://www.novinky.cz/domaci/487322-v-brne-by-mohl-byt-prvni-porodni-dum-v-cesku.html>>.

¹⁴³ Blíže viz <<https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2018/zeny-maji-pravo-na-hrazenou-peci-porodnich-asistentek/>>.

¹⁴⁴ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni_skupina_k_porodnictvi/Priloha-c--3a.pdf>.

zdravotní péče během porodů doma.¹⁴⁵ Kubáňová trvala na tom, že přijížděla k už běžícím porodům a svou činnost označila za neodkladnou péči. Příslušný krajský úřad byl však přesvědčen, že přinejmenším část těchto porodů doma byla plánována. Kubáňová výši pokuty považovala za likvidační a podala odvolání k Ministerstvu zdravotnictví. Na její podporu, resp. právní zastupování byla (úspěšně) uspořádána veřejná sbírka.¹⁴⁶ Kubáňová s odvoláním uspěla – ministerstvo zrušilo rozhodnutí krajského úřadu pro nedostatek důvodů a vrátilo mu věc k novému projednání.

V roce 2018 začala pod záštitou senátora Lumíra Kantora (KDU-ČSL), jenž je předsedou Výboru pro zdravotnictví a sociální politiku Senátu ČR, probíhat jednání o vzniku samostatné stavovské organizace porodních asistek s povinným členstvím. Kantor přizval k jednání zástupkyně všech tří (současných) profesních organizací porodních asistek.¹⁴⁷ Věcný záměr návrhu souvisejícího zákona o Komoře porodních asistek byl (nejen odborné) veřejnosti představen na semináři v Senátu v květnu 2018.¹⁴⁸ Kromě zajištění bezpečné péče o ženu a její dítě v těhotenství, při porodu a v šestinedělí v místě podle volby ženy by tento zákon měl zajišťovat i větší autonomii a ochranu porodních asistek. Jednání o vzniku komory v roce 2018 nebyla uzavřena.

7.9. Nedostatečná podpora kojení a bondingu v porodnicích

Výbor pro zdravotnictví Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR u příležitosti Světového týdne respektu k porodu uspořádal pod záštitou poslankyň Olgy Richterové (Piráti) a Věry Adámkové (ANO) v květnu 2018 kulatý stůl *Zlatá hodina, první hodina s dítětem*. Kulatý stůl se zabíral důležitostí bondingu, tj. nepřerušovaného kontaktu kůže na kůži matky s dítětem po porodu, který v českých porodnicích není vůbec nebo dostatečně praktikován.¹⁴⁹

U příležitosti Národního týdne kojení uspořádala Česká ženská lobby ve spolupráci s iniciativou Šestinedělky kulatý stůl k podpoře kojení v porodnicích,¹⁵⁰ na kterém byla představena dostupná oficiální data o výživě novorozenců v porodnicích i výsledky průzkumu o podpoře kojení v porodnicích zrealizovaném Šestinedělkami mezi téměř 4 000 ženami.¹⁵¹ Výzkum odhalil závažná zjištění: ani jedna z porodnic nedodržela 10 kroků k úspěšnému kojení (dokument Světové zdravotnické organizace a UNICEF),¹⁵² a to dokonce ani ty, které jsou držitelkami certifikátu Baby-friendly Hospital (podmínkou jeho získání je přitom právě naplňování těchto 10 kroků); informace a podpora šestinedělek ze strany personálu jsou malé a často si navzájem odporují; ženy nejsou dostatečně informovány o důležitosti kontaktu kůže na kůži – více než polovina dětí nebyla bezprostředně a nepřetržitě po porodu v kontaktu kůže na kůži s matkou po dobu minimálně jedné hodiny.¹⁵³ Komentáře některých respondentek zároveň přinesly i znepokojivá svědectví o případech násilné manipulace s těly šestinedělek a jejich dětí.¹⁵⁴

¹⁴⁵ Blíže viz <https://archiv.ihned.cz/c1-66190610-prvni-pokuta-za-domaci-porody-asistentka-ma-platit-120-tisic?fbclid=IwAR3z2-dXwWTezw_k7g8NL-DHIXhhvsGta8QgNns-J3Q0HBJJcd66XCKQnWY>.

¹⁴⁶ Blíže viz <https://www.facebook.com/liga.lidskych.prav/posts/10156175788441273?_tn=-UC-R> a <<http://www.podporajohance.cz/#johanka>>.

¹⁴⁷ Tj. Unii porodních asistek, Českou komoru porodních asistek a Českou společnost porodních asistek.

¹⁴⁸ Blíže viz <https://www.senat.cz/cinnost/webtv/archiv.php?video=true&id_schuze&zacatek=20180522000000&konec=20180522999999&fbclid=IwAR1KPWbXDATci_U56blbeUTN0PriW2NTcPfl0RTJx80U0a85cxtXzKAYqwl>.

¹⁴⁹ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=3206&td=19&cu=6>>.

¹⁵⁰ Blíže viz <https://www.facebook.com/events/336365903575904/?active_tab=discussion>.

¹⁵¹ Blíže viz <<http://sestinedelky.cz/pruzkum-o-kojeni/>>.

¹⁵² Blíže viz <http://kojeni.cz/wp-content/uploads/2015/04/deset_kroku.pdf>.

¹⁵³ Blíže viz <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/tz-standardy-unicef-na-podporu-kojeni-nedodruje-zadna-z-ceskych-porodnic-ukazal-pruzkum-4000>>.

¹⁵⁴ Např.: „Prso mi [zdravotní sestra] ne zrovna jemně vzala do ruky a synovi ho skoro násilím rvala do pusy. Na mé argumenty, že prostě asi nechce, že je zrovna po kojení, nereagovala a dále pokračovala, dokud ho nedonutila k pláči.“ Blíže viz <<http://sestinedelky.cz/wp-content/uploads/2017/03/V%C3%BDb%C4%9Br-z-koment%C3%A1%C5%99%C5%AF-VF.pdf>>.

Odbor v této souvislosti uspořádal v listopadu tiskovou konferenci zmocněnkyně vlády pro lidská práva k podpoře kojení.¹⁵⁵ Kromě tehdejší zmocněnkyně Marty Štěpánkové, Anety Majerčíkové z iniciativy Šestinedělky a části Pracovní skupiny k porodnictví na ní vystoupila i náměstkyně ministra zdravotnictví Alena Šteřlová.

7.10. Občanské aktivity na podporu respektující péče v souvislosti s porodem

Podobě jako v předchozích letech proběhla i v roce 2018 v této oblasti řada aktivit ze strany občanské společnosti. V květnu se u příležitosti Světového týdne respektu k porodu uskutečnil 13. ročník Festivalu o těhotenství, porodu a rodičovství pořádaný Hnutím za aktivní mateřství. Ústředním tématem 13. ročníku s podtitulem „Méně zákroků, více péče“¹⁵⁶ byla problematika škodlivých zásahů a potřeby podpory normálního porodního procesu.

Česká ženská lobby se připojila k celosvětové kampani Roses Revolution. Dne 25. listopadu 2018, který je celosvětovým dnem za odstranění násilí na ženách, vyjádřily zástupkyně pracovní skupiny pro porodnictví při České ženské lobby růží položenou před Ministerstvo zdravotnictví solidaritu všem ženám, které se ve svých životech setkaly s násilím u porodu.¹⁵⁷

Absenci pravidelného sběru a zveřejňování kompletního souboru statistických dat z oblasti těhotenské, porodní a poporodní péče se snaží částečně kompenzovat některé iniciativy a spolky. Spolek Aperio v roce 2018 zprovoznil online Průvodce porodnicemi, který nabízí porovnání informací, které o sobě poskytují porodnice, a zkušeností, které si z porodnic rodiče skutečně odnesli.¹⁵⁸ Další pro rodiče relevantní údaje se snaží sledovat např. projekt *Jak se kde rodí?*¹⁵⁹ či Ambulantní porod.¹⁶⁰

Unie porodních asistentek ke konci roku 2018 spustila dárcovskou výzvu k vytvoření webových stránek, na kterých těhotné ženy najdou kontakt na porodní asistentky podle krajů a místa svého bydliště. V případě, že dostupnou porodní asistentku nenajdou, budou mít možnost na této webové stránce aktivně oslovit zodpovědné úřady a instituce.¹⁶¹

8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Hlavním tématem rovnosti žen a mužů, které se v roce 2018 řešilo na evropské úrovni, se stala digitalizace. Rakouské předsednictví Rady EU připravilo návrh závěrů Rady EU k rovnosti žen a mužů, mládí a digitalizaci. Evropský institut pro rovnost žen a mužů představil zprávu Rovnost žen a mužů a mládí: příležitosti a rizika digitalizace.

Předsednické trio dále představilo společnou deklaraci „Rovnost žen a mužů jako priorita Evropské unie dnes a v budoucnu“ a otevřelo ji k podpisu na předsednické konferenci v říjnu ve Vídni. Společnou deklaraci podepsaly všechny členské státy EU s výjimkou Velké Británie a Maďarska.

Česká republika se opět aktivně účastnila zasedání Komise OSN pro postavení žen, na kterém uspořádala dva semináře. Nadále také probíhaly aktivity směřující k posílení hlediska rovnosti žen a mužů v české zahraniční rozvojové spolupráci.

¹⁵⁵ Blíže viz související tisková zpráva <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/zmocnenkyne-pro-lidska-prava-podporuje-zlepseni-kvality-porodni-pece--170448/>>.

¹⁵⁶ Blíže viz <<http://respektkporodu.cz/aby-zeny-mohly-rodit-jako-vevodkyne/>>.

¹⁵⁷ Blíže viz <<https://www.facebook.com/events/323578448459124/>>.

¹⁵⁸ Blíže viz <<http://pruvodce-porodnicemi.aperio.cz/>>.

¹⁵⁹ Blíže viz <<http://jaksekderodi.cz/>>.

¹⁶⁰ Blíže viz <<https://sites.google.com/view/ambulantni-porody/home>>.

¹⁶¹ Blíže viz <<https://www.darujme.cz/projekt/1201277?fbclid=IwAR0gMZSVGJH-ly3g1DOpYAT15vKtk-8kujAuue2PpxEymIRXXPhtgUVpj4U>>.

8.1. Organizace spojených národů

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (dále jako „Výbor OSN“) v roce 2018 vydal všeobecné doporučení č. 38 k genderovým aspektům snížení rizika katastrof v kontextu klimatické změny.¹⁶² Cílem doporučení je poskytnout interpretaci k čl. 21 *Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen* (dále jako „Úmluva“) a poradit smluvním státům, jak implementovat závazky, které pro ně vyplývají z Úmluvy, v kontextu snižování rizika katastrof a klimatické změny.

Ve dnech 12. – 23. března 2018 proběhlo 62. zasedání Komise OSN pro postavení žen (dále jako „CSW“). Prioritním tématem zasedání byly výzvy a příležitosti k dosažení rovnosti žen a mužů a posílení žen a dívek ve venkovských oblastech. Účast delegace ČR na zasedání CSW koordinoval Úřad vlády ČR ve spolupráci s MZV. Delegaci ČR vedla náměstkyně pro řízení Sekce pro lidská práva Úřadu vlády ČR Martina Štěpánková. Součástí delegace byla také velvyslankyně cílů udržitelného rozvoje Taťána Gregor Brzobohatá a zástupci a zástupkyně Úřadu vlády ČR, Ministerstva zahraničních věcí, Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, České rozvojové agentury, akademické sféry a nestátních neziskových organizací. ČR v rámci zasedání CSW uspořádala dva odborné semináře (side-eventy) – i) *Approaches to UNSCR 1325 (On Women, Peace, and Security) in Central, South-Eastern and Eastern Europe* a ii) *Gender Perspective in Policy Making Support of Women's Participation: Local, Regional, Central and International Level*. Odbor v roce 2018 také vydal brožuru o činnosti CSW a účasti českých delegací na jejích zasedáních.¹⁶³

Na zasedání Valného shromáždění OSN, které se uskutečnilo v říjnu 2018 v New Yorku, byla ČR zvolena členkou Rady OSN pro lidská práva na období 2019-2021. ČR se v rámci své kandidatury zavázala k práci na brzké ratifikaci Istanbulské úmluvy, k boji s genderovými stereotypy ve společnosti a k vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže například skrz opatření na zvýšení zapojení žen do rozhodování a politiky.¹⁶⁴

V roce 2018 také pokračovala spolupráce s Agenturou OSN pro rovnost a práva žen – UN WOMEN. ČR podpořila její činnost finančním příspěvkem ve výši 300 000 Kč. Oproti roku 2017 se jednalo o snížení finanční podpory o 100 000 Kč. UN WOMEN se v roce 2018 zaměřila na pokrok a výzvy v oblasti implementace cílů udržitelného rozvoje, které přezkoumala genderovou optikou.¹⁶⁵ Dospěla k závěru, že dívky a ženy čelí ve všech oblastech specifickým překážkám, a to například z důvodu častějšího ohrožení chudobou či z důvodu, že v některých zemích nemají stejná politická a občanská práva jako muži.

8.2. Světové ekonomické fórum

V roce 2018 vyšel další ročník zprávy Světového ekonomického fóra s názvem *Globální genderové rozdíly*.¹⁶⁶ Pokud by uzavírání genderových rozdílů pokračovalo stejným tempem jako doposud, vyrovnaly by se dle zprávy globálně ekonomické rozdíly mezi muži a ženami za 202 let. Součástí zprávy je také žebříček zemí dle dosažení úrovně rovnosti žen a mužů – tzv. Globální index genderových rozdílů. Na předních příčkách žebříčku se stejně jako v minulých letech umístily Island, Norsko, Švédsko a Finsko. Česká republika v žebříčku obsadila 82. místo (v roce 2017 byla na 88. místě) z celkem 149 zkoumaných zemí; v rámci Evropské unie skončila se Slovenskem na sdíleném 25. – 26. místě (hůře skončil pouze Kypr a Maďarsko). Z hlediska ekonomické rovnosti žen a mužů a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politickém rozhodování patří ČR nadále k podprůměrným zemím hodnoceným v rámci žebříčku.

¹⁶² Blíže viz

<https://tbineternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf>

¹⁶³ Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/CSW63_final_1.pdf>.

¹⁶⁴ Blíže viz <https://www.mzv.cz/file/2988331/Candidature_of_Czechia_to_the_Human_Rights_Council.pdf>.

¹⁶⁵ Blíže viz <<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf>>.

¹⁶⁶ Blíže viz <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf>.

8.3. Rada Evropy

Agendu rovnosti žen a mužů má v rámci Rady Evropy v gesci Komise pro genderovou rovnost (Gender Equality Commission, dále jako „GEC“). V roce 2018 se uskutečnila dvě setkání GEC, a to ve dnech 11. – 13. dubna 2018 a 5. – 7. prosince 2018.¹⁶⁷ Hlavním tématem jednání GEC byla *Strategie Rady Evropy pro rovnost žen a mužů na léta 2018 – 2023* (dále jako „Strategie Rady Evropy“).¹⁶⁸ Strategie Rady Evropy byla přijata v březnu 2018 Výborem ministrů Rady Evropy a oficiálně byla spuštěna na konferenci *Gender Equality: Paving the Way*, která se uskutečnila v květnu 2018 v Kodani. Strategie Rady Evropy obsahuje celkem 6 strategických oblastí: prevence genderových stereotypů a sexismu, prevence násilí na ženách a domácího násilí, zajištění rovného přístupu ke spravedlnosti, vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, ochrana práv migrujících žen a dívek a prosazování genderového mainstreamingu.

V roce 2018 probíhal monitoring plnění Istanbulské úmluvy – monitorovací orgán GREVIO obdržel národní zprávy Švédska, Portugalska, Finska, Francie a Nizozemí. Úmluvu v roce 2018 dále ratifikovaly Arménie, Island, Chorvatsko a Řecko. V říjnu 2018 ČR v rámci 1328. zasedání Výborů delegátů ministrů absolvovala výměnu názorů s předsedkyní GREVIO.

8.4. Evropská unie

Bulharské předsednictví Rady EU (dále jako „BG PRES“) identifikovalo „ženy v digitálním světě“ jako hlavní téma rovnosti žen a mužů a požádalo Evropský institut pro rovnost žen a mužů (dále jako „EIGE“) o vypracování zprávy na toto téma. BG PRES dále v dubnu 2019 uspořádalo konferenci *SHE leader@digital*, která se zaměřila na podporu dívek a žen v digitálním světě. Stejný měsíc se také v Sofii uskutečnilo neformální setkání ministrů a ministryň zastoupených v Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO), kde ředitelka EIGE Virginija Langbakk přednesla prezentaci na téma *Digitální svět: rozdělený genderem?*

Rakouské předsednictví Rady EU (dále jako „AT PRES“) ve dnech 11. – 12. října 2018 uspořádalo konferenci *Rovnost žen a mužů a TY. Mladé hlasy. Společná iniciativa*, v jejímž rámci došlo k neformálnímu setkání ministrů a ministryň EU pro rovnost žen a mužů. Předsednické trio na konferenci představilo společnou deklaraci *Rovnost žen a mužů jako prioritou Evropské unie dnes a v budoucnu* a otevřelo ji k podpisu. Společná deklarace reaguje na to, že v roce 2019 končí platnost aktuálního strategického závazku Evropské komise pro rovnost žen a mužů na léta 2016 – 2019. Trio PRES proto ve společné deklaraci vyzvalo Evropskou komisi k tomu, aby rovnost žen a mužů zůstala nadále prioritou EU, k přijetí samostatné strategie pro tuto oblast a ke kontinuálnímu dialogu mezi všemi relevantními aktéry. Na neformálním setkání ministrů a ministryň pro rovnost žen a mužů se k prohlášení připojily všechny členské státy s výjimkou Maďarska a Velké Británie. ČR nebyla na zasedání zastoupena na úrovni členů a členek vlády zodpovědných za danou agendu, svůj podpis nicméně připojila dodatečně, a to na základě usnesení vlády ČR ze dne 31. října 2018 č. 712.

Na vídeňské konferenci byla dále představena zpráva EIGE s názvem *Rovnost žen a mužů a mládí: příležitosti a rizika digitalizace*.¹⁶⁹ Zpráva EIGE, která se zabývá rozdílnými vlivy digitalizace na dívky a chlapce, ukazuje, že napříč Evropskou unií denně využívá internet stejný podíl chlapců a dívek; chlapci nicméně více věří svým digitálním schopnostem, častěji v digitálním světě sdílejí své názory na politické a občanské otázky a méně často se stávají obětí kyberšikany.

¹⁶⁷ Blíže viz <<http://www.coe.int/en/web/genderequality/meetings>>.

¹⁶⁸ Blíže viz <<https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>>.

¹⁶⁹ Blíže viz <<https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-and-youth-opportunities-and-risks-digitalisation>>.

AT PRES dále připravilo *Závěry Rady k rovnosti žen a mužů, mládí a digitalizaci*. Závěry mj. vyzývají členské státy k podpoře mládeže v upevňování digitálních schopností a v získání digitální gramotnosti, k přijetí kroků k vytvoření inkluzivního a nediskriminujícího online prostoru nebo k přijetí kroků k boji s genderovými stereotypy. Rada EPSCO závěry schválila 6. prosince 2018.¹⁷⁰

V roce 2018 také Komise vydala odbornou studii *Ženy v digitálním věku*, ze které vyplývá, že se mezera mezi muži a ženami v digitálním sektoru v oblasti vzdělávání, kariéry a podnikání zvětšuje. Zároveň je již druhým rokem udělována v rámci Digital Skills Awards cena v kategorii „Pro dívky a ženy“. Tato cena cílí na výjimečné iniciativy, které zlepšují digitální dovednosti Evropanů. Komise také v prosinci 2018 představila tzv. *Women in Digital Scoreboard*, který měří zapojení žen v digitální ekonomice.

Nadále také pokračovala činnost Skupiny na vysoké úrovni pro gender mainstreaming (dále jako „HLG GM“). HLG GM je neformální pracovní skupinou Evropské komise pro oblast rovnosti žen a mužů. V roce 2018 se uskutečnila dvě zasedání HLG GM, a to v lednu v Sofii a v červenci ve Vídni. Na zasedáních HLG GM jednala především o genderových aspektech digitalizace, financování rovnosti žen a mužů z fondů EU, ratifikaci Istanbulske úmluvy a opatření EK za účelem podpory sladění pracovního a soukromého života (monitorování naplňování tzv. Barcelonských cílů).

8.5. Naplňování Akčního plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020

I v roce 2018 pokračovala činnost pracovní skupiny k agendě ženy, mír a bezpečnost, v níž jsou zastoupeni zástupci a zástupkyně MZV, MO, MV, ÚMV a UV ČR. Pracovní skupina se v rámci své činnosti zabývala plněním závazků vyplývajících z *Akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020* a sloužila také jako prostředek rezortů k informování o plánovaných a realizovaných aktivitách v této oblasti.

8.6. Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci

Rovnost žen a mužů v roce 2018 zůstávala jednou z průřezových priorit zahraniční rozvojové spolupráce dle *Strategie zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na léta 2018 – 2030* (dále jako „Strategie ZRS ČR“), která byla schválena usnesením vlády ČR č. 591 ze dne 21. srpna 2017. V návaznosti na Strategii ZRS ČR jsou průřezová kritéria, včetně rovnosti žen a mužů, promítnuta do programů spolupráce se všemi prioritními zeměmi dvoustranné zahraniční rozvojové spolupráce ČR a do identifikačních formulářů všech rozvojových programů a projektů. Naplnění těchto kritérií je rovněž průběžně vyhodnocováno v rámci monitoringu projektů a v rámci evaluací projektů a programů zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci.

Jako podklad pro identifikaci projektů zahraniční rozvojové spolupráce, jejich formulaci a vyhodnocování byla v lednu 2018 ze strany MZV certifikována *Metodika evaluace průřezových principů zahraniční rozvojové spolupráce České republiky*, která bude používána v rámci identifikace a hodnocení projektů a programů s cílem sjednocení a zkvalitnění metodologických přístupů využívaných k evaluaci průřezových principů zahraniční rozvojové spolupráce a která zahrnuje průřezový princip rovnosti žen a mužů.

9. Všední život a životní styl

V průběhu uplynulého roku veřejným prostorem rezonovalo několik témat z oblasti rovnosti žen a mužů. Jednalo se zejména o diskusi o ratifikaci Istanbulske úmluvy

¹⁷⁰ Blíže viz <https://www.consilium.europa.eu/media/37363/gender-equality_text-adopted.pdf>.

a také o dozvuky hnutí #MeToo. Istanbulská úmluva v průběhu roku 2018 plnila stránky řady deníků, internetových zpravodajských serverů a často i dezinformačních webů. Portál Seznam Zprávy konspirační teorie spojené s touto úmluvou dokonce označil za největší fake news roku 2018. Mediální analýza ukázala, že největší část článků o Istanbulské úmluvě publikovala tzv. alternativní či dezinformační média, zatímco především veřejnoprávní média se jí věnovala velice sporadicky. V reakci na nejčastější mýty o Istanbulské úmluvě v roce 2018 vydal Úřad vlády informační brožuru. Diskuse o přínosech ratifikace Istanbulské úmluvy (v kontextu křesťanského učení) a o konceptu „genderu“ probíhala na portálu Christnet. Proti šíření dezinformací a mýtů v kázání P. Piřhy se postavilo několik občanských iniciativ.

V minulém roce organizace NESEHNUTÍ završila kampaň - anticenu Sexistické prasátko, prostřednictvím které deset let vnášela téma sexismu do veřejného prostoru. Titul nejsexističtější reklama desetiletí získala v hlasování veřejnosti reklama, která přirovnává ženu k flash disku.

Na úrovni EU byla přijata Zpráva o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU. Zpravodajkyní byla česká europoslankyně Michaela Šojdová. Zpráva se věnuje zastoupení žen v rozhodovacích pozicích médií a také upozorňuje na četné překážky, kterým čelí reportérky a moderátorky a na složitější podmínky pro sladování práce s rodinou, na stereotypní až sexistický přístup zobrazování žen v médiích a v reklamním průmyslu.

9.1. Společenská diskuse o rovnosti žen a mužů

Rovnost žen a mužů, resp. genderová rovnost, se stává stále silnějším celospolečenským tématem. V roce 2018 (nejen) českou společností rezonovalo hnutí #MeToo, které odstartovaly v říjnu 2017 twitterové a facebookové iniciativy upozorňující na sexuální obtěžování v showbyznysu.¹⁷¹ Byť toto hnutí v řadě zemí přispělo k otevření celospolečenské debaty o problému sexuálního násilí, v Česku bylo i v roce 2018 spíše předmětem bagatelizace a zesměšňování. Příkladem mohou být některé příspěvky na březnové konferenci pořádané Stálou konferencí českého práva právě k tématu hnutí #MeToo.¹⁷²¹⁷³

Zásadním společenským tématem se v uplynulém roce také stala Istanbulská úmluva, která v průběhu roku 2018 plnila stránky řady deníků, internetových zpravodajských serverů a často i dezinformačních webů (portál Seznam Zprávy konspirační teorie spojené s touto úmluvou dokonce označil za největší fake news roku 2018¹⁷⁴). Mediální analýza z roku 2019 pak ukázala, že největší část článků o Istanbulské úmluvě publikovala tzv. alternativní či dezinformační média, zatímco především veřejnoprávní média se jí věnovala velice sporadicky. V minulém roce se na stanicích České televize objevilo osm zmínek o Istanbulské úmluvě, na webu ct24.cz čtyři, v první polovině roku 2019 pak není možné najít vůbec žádnou. Ve vysílání celostátních stanic Českého rozhlasu se v roce 2018 objevilo osm zmínek, stejně pak na webových stránkách pod něj spadajících.¹⁷⁵ Pokud jde o média, která často bývají označována jako dezinformační, největší počet zmínek je možné najít na webu Parlamentních listů. V roce 2018 šlo o 91 zpráv¹⁷⁶, což je téměř 9 % všech. Pro ilustraci na webech aktualne.cz, denikn.cz, iDNES.cz, iHNed.cz, novinky.cz, lidovky.cz, respekt.cz je ve

¹⁷¹ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava2017.pdf>>.

¹⁷² Blíže viz <<https://wave.rozhlas.cz/prolomit-vlny-mozna-prijde-i-harvey-weinstein-vsechny-aspekty-konference-o-metoo-6941285>>.

¹⁷³ Blíže viz <https://www.lidovky.cz/domov/na-odborne-konferenci-o-metoo-vystoupili-soudci-i-politici-sexuolozka-pustila-video-z-pareni-tucnaku.A180316_123514_in_domov_pev>.

¹⁷⁴ Blíže viz <<https://www.seznamzpravy.cz/clanek/top-5-nejvetsich-fake-news-ktre-loni-kolovaly-internetem-62806>>.

¹⁷⁵ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Rozbor-dopadu-Istanbulske-umluvy_3.pdf>.

¹⁷⁶ Je nutné konstatovat, že mezi zmínkami se objevují i články politiků, z nichž několik ratifikaci Istanbulské úmluvy podporovalo.

stejném období možné najít 67 zmínek o Istanbulské úmluvě. V uplynulém roce tedy probíhala diskuse o Istanbulské úmluvě především na platformách alternativních médií, což se projevilo i v postojích části české veřejnosti k její případné ratifikaci.

V reakci na nejčastější mýty o Istanbulské úmluvě v roce 2018 vydal Úřad vlády informační brožuru.¹⁷⁷ Diskuse o přínosech ratifikace Istanbulské úmluvy (v kontextu křesťanského učení) a o konceptu „genderu“ probíhala na portálu Christnet.¹⁷⁸ Proti šíření dezinformací a mýtů o úmluvě během kázání Petra Piřhy, z nichž mediálně nejviditelnější byly protest Anety Petani¹⁷⁹ a trestní oznámení na Petra Piřhu ze strany České ženské lobby.¹⁸⁰ Byť státní zástupce konstatoval, že ve svém kázání v katedrále sv. Víta Petr Piřha záměrně zveličoval a jeho slova nemají žádný podklad v textu úmluvy, o trestný čin šíření poplašné zprávy se nejednalo.¹⁸¹

V odporu proti ratifikaci Istanbulské úmluvy se pak spojuje řada velmi různorodých skupin – od konzervativních politiků a političek přes část některých církví a charitativních organizací až po šířitele hoaxů a dezinformačních kampaní. K zastáncům patří především některé organizace pomáhající obětem domácího a sexuálního násilí, odborníci a odbornice na mezinárodní právo a lidská práva a organizace hájící lidská práva a práva žen.

Přes výraznou mediální pozornost, která se Úmluvě dostala (na poměry mezinárodní úmluvy), většina české populace s jejím obsahem seznámena není. Výsledky šetření Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) ohledně Istanbulské úmluvy ukazují, že 72 % občanů a občanek ČR neví, o čem tato úmluva je. Více než dvě třetiny veřejnosti (69 %) nemá názor na její ratifikaci. Ratifikaci Istanbulské úmluvy podporuje o něco větší část populace (18 %), než je část veřejnosti, která je proti (13 %). Drtivá většina (87 %) z těch, kteří znají obsah Úmluvy, její ratifikaci podporuje (59 % její ratifikaci „rozhodně podporuje“, „28 % spíše podporuje“).¹⁸²

9.2. Kampaně na podporu rovnosti žen a mužů

V uplynulém roce byla realizována řada kampaní na podporu rovnosti žen a mužů a prevenci domácího násilí. Většinou se jednalo o pokračování víceletých kampaní a iniciativ. K těmto kampaním patří např.:

- Úřad roku „Půl na půl“ 2018 – respekt k rovným příležitostem – 12. ročník soutěže, jejímž cílem je hodnocení a podpora zavádění politiky rovnosti žen a mužů a principů gender mainstreamingu do práce úřadů veřejné správy v České republice¹⁸³;
- Rovná odměna - osvětová kampaň MPSV sloužící ke zvyšování informovanosti o problematice rozdílu v průměrných mzdách žen a mužů;
- TOP ženy Česka – 14. ročník ocenění úspěšných českých manažerek, podnikatelek a žen ve veřejné sféře¹⁸⁴;
- Mezinárodní den žen ve vědě – 3. ročník kampaně, který se zaměřil na představení žen a dívek, které v uplynulém roce přispěly k rozvoji české i světové vědy¹⁸⁵;

¹⁷⁷ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_OPZ/Vystupy_projektu/brozura_IU.pdf>.

¹⁷⁸ Blíže viz <http://www.christnet.eu/clanky/6070/nebojme_se_pojmu_gender_a_istanbulske_umluvy.url>.

¹⁷⁹ Blíže viz <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/aneta-petani-duka-pitha-protest-katolicka-cirkev_1810171719_lac>.

¹⁸⁰ Blíže viz <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/tz-ceska-zenska-lobby-podava-trestni-oznameni-na-vysokeho-rimskokatolickeho-hodnostare-pithu>>.

¹⁸¹ Blíže viz <https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/knez-pitha-istanbulska-umluva-kazani-trestny-cin-ceska-zenska-lonny_1901141626_lac>.

¹⁸² Blíže viz <https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4797/f9/pm190111.pdf?fbclid=IwAR1vsD1cWxCUj6GBBtCMn6eCXrphlNsVGvRcHHXuZ69TaqWOxFU9QhCs>.

¹⁸³ Výsledky z roku 2018 jsou k nalezení na <<https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-roku-pul-na-pul-respekt-k-rovnym-prilezitostem-a-konference-rovne-prilezitosti-v-roce-2018.aspx>>.

¹⁸⁴ Výsledky 12. ročníku jsou k nalezení na <<https://www.topzenyceska.cz/>>.

¹⁸⁵ Blíže viz <<http://genderaveda.cz/zeny-ve-vede-nehraji-zadne-druhe-housle/>>.

- Genderman – 2. Ročník udělování ocenění titulu Genderman, za účelem „pomáhat mužům vymanit se z dobové patriarchální role a díky tomu žít svobodněji a férověji ve vztahu k ženám“¹⁸⁶. Gendermanem 2018 se stal filmový kritik Kamil Fila.

Za pozornost stojí, že v roce 2018 nezisková organizace NESEHNUTÍ završila kampaň - anticenu Sexistické prasátečko, prostřednictvím které deset let vnášela téma sexismu do veřejného prostoru. V posledním ročníku soutěže zvítězila u veřejnosti reklama Moravské Vinotéky¹⁸⁷. U odborné poroty se na prvním místě umístila reklama Městské Policie Praha.¹⁸⁸ Titul nejsexističtější reklama desetiletí získala v hlasování veřejnosti firma 100MEGA¹⁸⁹ za reklamu, kde přirovnává ženu k flash disku. Deset let aktivit proti sexismu v reklamě shrnulo NESEHNUTÍ do souhrnné publikace Fighting sexism¹⁹⁰.

V kontextu společenské diskuse o rovnosti žen a mužů stojí za zmínku také satirický pořad portálu Blesk pro ženy s názvem „Branky, body, kokoti“.¹⁹¹ Pořad, který se na sociálních sítích těší poměrně velké oblibě, v krátkých spotech odlehčeně glosuje události předchozího týdne z pohledu genderové rovnosti, feminismu a postavení žen a mužů v české společnosti. Pořad se v roce 2018 umístil na 3. místě v anketě Křišťálová lupa – projekt roku.

9.3. Kultura

Média výrazně ovlivňují politiku a společnost. Jejich řádnému a vyváženému fungování by se tudíž měla věnovat náležitá pozornost. Z tohoto vycházela Zpráva o rovnosti žen a mužů v odvětví médií v EU, kterou vypracovala Evropská unie. Zpravodajkyní byla česká europoslankyně Michaela Šojdová. Evropský parlament zprávu schválil v dubnu 2018.

Zpráva se věnuje zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a také upozorňuje na četné překážky, kterým čelí reportérky a moderátorky a na složitější podmínky pro sladování práce s rodinou, na stereotypní až sexistický přístup zobrazování žen v médiích a v reklamním průmyslu. Odpovědnost podle zprávy leží na médiích, regulačních a dozorcích orgánech a také občanské společnosti, aby na různé nešvary upozorňovala. Úkolem celostátních a unijních orgánů je dle zprávy dohlížet na to, aby byly řádně vymáhány anti-diskriminační předpisy a vylepšovat právní rámec pro sladování profesního a rodinného života¹⁹².

Ve vztahu k zastoupení žen ve vedení českých veřejnoprávních médií (tzn. Česká televize, Český rozhlas, Česká tisková kancelář) nadále platí, že žádná z pozic generálních ředitelů médií není obsazena ženou. V širším vedení těchto médií jsou ženy také nadále výrazně podprezentovány – v ČT tvoří zastoupení žen ve vedení 6,3 %, v ČRo 12,5 % a v ČTK 14,3 %. Obdobná je situace i v radách těchto médií. V Radě České televize je jenom jedna žena a 14 mužů¹⁹³. Česká tisková kancelář má radu o 5 členech a 2 členkách¹⁹⁴, tudíž poměrově jsou na tom nejlépe. Jediná Rada českého rozhlasu má za předsedkyni ženu. Ta je zároveň jedinou ženskou členkou rady¹⁹⁵.

¹⁸⁶ Blíže viz <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/genderman>>.

¹⁸⁷ Reklama je k nalezení pod odkazem: <<https://www.prasatecko.cz/nominace/moravskavinoteka/>>.

¹⁸⁸ Reklama je k nalezení pod odkazem: <<https://www.prasatecko.cz/nominace/m%C4%9Bstsk%C3%A11-policie-hl-m-prahy/>>.

¹⁸⁹ Reklama je k nalezení pod odkazem: <<https://www.prasatecko.cz/prasatecko-prasatecek/#100mega>>.

¹⁹⁰ Publikace je k nalezení pod odkazem: <<http://zenskaprava.cz/nabidka/fighting-sexism/>>.

¹⁹¹ Blíže viz <<https://prozeny.blesk.cz/branky-body-kokoti>>.

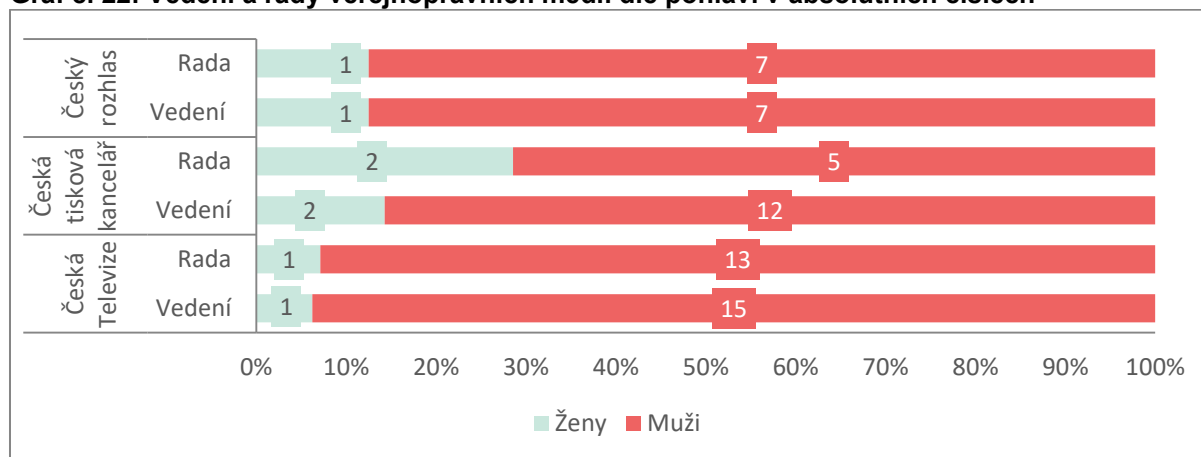
¹⁹² Blíže viz Vysvětlující prohlášení ke zprávě a samotná zpráva na: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0031+0+DOC+XML+V0//CS>>.

¹⁹³ Blíže viz <<https://www.ceskatelevize.cz/rada-ct>>.

¹⁹⁴ Blíže viz <https://www.ctlk.cz/o_ctlk/rada_ctlk/>.

¹⁹⁵ Blíže viz <<https://www.rozhlas.cz/rada/portal>>.

Graf č. 22: Vedení a rady veřejnoprávních médií dle pohlaví v absolutních číslech



Zdroj dat: ÚV ČR (k 31. 7. 2018).

9.4. Doprava

V roce 2018 bylo Ministerstvem dopravy vytvořeno několik strategických dokumentů. Zejména Konceptce výzkumu, vývoje a inovací v rezortu dopravy do roku 2030 a Návrh Programu na podporu aplikovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací v oblasti dopravy (DOPRAVA 2020+), který obsahuje specifické cíle, které by měly mít pozitivní vliv na rovnost žen a mužů. Program reflektuje potřeby mužů a žen s omezenou schopností pohybu a orientace, témata pro zkvalitnění a dostupnost městské hromadné dopravy v kombinaci s cyklistickou a pěší a dále se také zabývá humanizací uličního prostoru.

V listopadu 2018 proběhla v Brně v rámci Czech Space Week motivační snídaneň Space for Women, kterou pořádalo MD společně s agenturou CzechInvest. Na snídani pohovořilo šest specialistek z oblasti práva, psychologie, space engineeringu, satelitní navigace i IT o tom, proč je vesmír jejich vášní a jak se žena může prosadit v tomto zpravidla mužském odvětví.¹⁹⁶

Mezi významné mediální aktivity v oblasti dopravy v roce 2018 dále patřily aktivity zaměřené především na ženy: MDŽ – Motocyklový den žen (akce zaměřená na správné ovládání motocyklu a prohloubení řidičských dovedností žen – motorkářek), Motosalon (expozice BESIP zaměřená na bezpečné řízení motocyklu ze strany motorkářek a motorkářů), „Ženy v bezpečí“ (přednáška pro studentky SŠ s tematikou správného chování v silničním provozu), „Za volantem v bezpečí“ polygon Hradec Králové (osvětová akce pro ženy řidičky; správný způsob řízení motorového vozidla, používání bezpečnostních pásů, krizové brzdění atd.), „Žena v bezpečí“ – podpora projektu „Happy baby“ (spolupráce zaměřená na oslovení žen řidiček, zejména těhotných žen - nastávajících matek s cílem zvýšení jejich povědomí o bezpečném řízení motorových vozidel, používání bezpečnostních pásů, zádržných systémů atd.), Akce pro ženy na Královéhradeckém polygonu, „Den s BESIPEM“ (osvětová celorodinná akce pro všechny generace – důraz na bezpečný pohyb v dopravním prostředí dětí, dospělých, seniorů).

9.5. Sport

MŠMT v roce 2018 spustilo mediální kampaň Ženy na Olympu¹⁹⁷, jejímž cílem je zviditelnění vybraných významných českých žen, které byly či stále jsou úspěšné nejen jako sportovkyně, ale především uplatnily své schopnosti ve významných rozhodovacích pozicích ve sportovním odvětví. Tato kampaň chce podpořit ženy v hojnějším zastoupení na významných postech ve sportu, kde přetrvává disproporce mezi podílem žen a mužů.

¹⁹⁶ Blíže viz <<https://www.czechinvest.org/cz/Homepage/Novinky/Listopad-2018/Czech-Space-Week-Vesmírny-prumysl-potrebuje-vice-zen>>.

¹⁹⁷ Blíže viz <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/zeny-na-olympu-vera-caslavska>>.

Za tímto účelem průběžně vzniká seriál medailonků, jež budou zveřejňovány jednou měsíčně na webových stránkách ministerstva a na jeho sociálních sítích.

9.6. Životní prostředí

V oblasti životního prostředí nebyly v minulém roce identifikovány výraznější události či iniciativy zaměřující se na podporu genderové rovnosti.