

Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ v roce 2003

Úvod

Pro Českou republiku byl uplynulý rok 2003 rokem zlomovým. Občané se v referendu vyslovili pro vstup naší země do Evropské unie a tím na dlouhou dobu určili směr vývoje svého dalšího života – života nejen politického a hospodářského, ale i společenského a mravně lidského. Česká republika se tak přihlásila k odkazu takových evropských hodnot, jakými jsou demokracie, svoboda a lidská práva. Po oficiálním přistoupení České republiky k Evropské unii je tak možno očekávat zvýšený tlak na dodržování lidských práv, tedy i rovnosti žen a mužů.

Mezi základní požadavky Evropské unie patří povinnost zohlednit genderový aspekt v každém projektu, který je do EU podáván s žádostí o dotace či jiné finanční příspěvky. Projekt, v němž by genderový aspekt problému nebyl zohledněn, nebude Evropskou unií přijat. Obecně řečeno, bez důsledného uplatňování genderového mainstreamingu nemůže Česká republika počítat s finančními dotacemi plynoucími z Evropské unie.

V této souvislosti by bylo vhodné zahájit celospolečenskou diskusi o doplnění zákona o veřejných zakázkách. Ten by měl být doplněn v tom smyslu, že by mezi základní kvalifikační kritéria, která musí uchazeč splňovat, byla zařazena povinnost dodržování rovnosti žen a mužů daným subjektem (jinými slovy, uchazeč by měl mít zpracován plán dodržování rovnosti žen a mužů na pracovišti – viz také níže).

V roce 2003 bylo učiněno několik významných kroků k odstranění nerovností mezi muži a ženami.

31. července 2003 byl ukončen twinningový projekt PHARE České republiky a Švédska s názvem „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“. Projekt byl zaměřen na navržení optimálního modelu institucionálního uspořádání pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Přítomnosti zahraničních expertů a expertek bylo využito i k jiných aktivitám projektu – bylo uspořádáno 9 seminářů, dvě konference a švédští experti a expertky se účastnili jako panelisté i na dalších akcích. Celkem bylo na těchto akcích proškoleny cca 1000 osob. V rámci projektu bylo vydáno i několik publikací - *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, *Proč a jak vypracovat plán rovnosti*, *Evropské strukturální fondy – Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách*, *Ženy a muži v datech* (gender statistika), současně byl vydán i leták pro úřady práce *Jste na rodičovské dovolené?* (cílovou skupinou jsou osoby vracející se na trh práce po rodičovské dovolené).

Hlavním výstupem z projektu jsou doporučení expertek Evropské unie na zlepšení institucionálního zabezpečení. Expertky považují současný základ

organizačního uspořádání za dobrý. Navrhují další krátkodobá a dlouhodobá opatření na zlepšení a posílení současného organizačního uspořádání. Pro vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže na úrovni krajů a obcí navrhuji nově pověřit jak volené zastupitele, tak pracovníky veřejné správy výkonem agendy rovnosti žen a mužů. Mezi zásadní výstupy tohoto projektu patří i doporučení pro Českou republiku, které zní:

„Aby byla strategie gender mainstreamingu rovnosti úspěšná, je žádoucí, aby otázky rovnosti žen a mužů byly konkrétně a viditelně navázány na vládu a jednotlivé osoby ve vládě.

Předkládají se proto tato doporučení:

a) Doporučuje se, aby vláda prokázala politickou vůli tím, že by vydala „prohlášení o poslání“, kterým by definovala rovnost žen a mužů a konkrétní cíle vlády v této oblasti. To by mohlo být spojeno s prohlášením, že úmyslem vlády je zavést hledisko rovnosti žen a mužů do všech politik a programů. Podobná prohlášení učinila Evropská komise a vlády Švédska a Portugalska. Doporučuje se také, aby vláda v tomto prohlášení zdůraznila, že všichni ministři mají konkrétní odpovědnost za to, že v oblastech své působnosti a při rozhodnutích v rámci politiky ministerstva budou mít konkrétní odpovědnost za integraci hlediska rovnosti žen a mužů.

b) Doporučuje se, aby vláda jmenovala ministra pro rovnost žen a mužů. Pověření je možné dát již jmenovanému ministrovi, který má odpovědnost za co nejvíce aspektů rovnosti, například ministrovi odpovědnému za oblast práce a sociálních věcí.

Ministr odpovědný za rovnost žen a mužů by měl na starosti gender mainstreaming; koordinaci politik v oblasti rovnosti žen a mužů a jejich vynucování; a práci odboru rovnosti žen a mužů, kterého se týká další doporučení.

c) Doporučuje se, aby ministerstvo práce a sociálních věcí změnilo svůj název na ministerstvo práce, rovnosti žen a mužů a sociálních věcí.

d) Doporučuje se, aby vláda vypracovala a předložila parlamentu návrh zákona, který by požadoval vypracování všech oficiálních statistik týkajících se jednotlivců v členění na ženy a muže.

e) Doporučuje se, aby vláda svým nařízením požadovala, aby všechny materiály předkládané vládě obsahovaly analýzu z hlediska žen i mužů, včetně, tam kde to přichází v úvahu, statistik členěných podle pohlaví.“

V roce 2003 vyvíjela aktivní činnost **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů** a předložila vládě několik doporučení:

- uložit Ministerstvu financí vypracovat metodickou pomůcku (informační materiál) o postupech při rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen (tzv. gender budgeting). Ministerstvu financí bylo toto uloženo usnesením vlády č. 896 ze dne 10. září 2003 a při Ministerstvu financí byla ustavena skupina, jejímž úkolem je do 30. června 2004 vypracovat výše zmíněnou metodiku,

- uložit ministru vnitra zpracovat věcný záměr volebního zákona, který by legislativně zajistil mechanismy na rovné zastoupení žen a mužů ve volených zastupitelských orgánech,
- doplnit přílohu usnesení vlády č. 597 ze dne 18. června 2003 - hlavní oblast státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro rok 2004 „podpora rovných příležitostí mužů a žen“ odstavec činnosti NNO, jejichž rozvoj budou ústřední orgány státní správy podporovat o pojmy pracovní život, politický život, násilí na ženách, genderová problematika společnosti (obecné povědomí), role a stereotypy obou pohlaví, genderová problematika v romské komunitě,
- doporučení na návrh právní úpravy ochrany před domácím násilím,
- doporučení na doplnění Jednacího řádu vlády a Legislativních pravidel vlády o požadavek, aby všechny materiály, které jsou předmětem jednání vlády, obsahovaly ve statistických a jiných údajích o fyzických osobách též členění na ženy a muže.

Nezastupitelnou roli při prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce hrají sociální partneři a nestátní neziskové organizace. **Českomoravská konfederace odborových svazů** se dlouhodobě věnuje např. snaze o zvyšování povědomí o problematice rovných příležitostí na všech úrovních odborové práce a s tím souvisejícímu vzdělávání, systematickému prosazování rovnosti příležitostí v kolektivním vyjednávání nebo úzké spolupráci s regionálními radami odborových svazů. Výbor pro rovnost ČMKOS úzce spolupracuje se **Svazem průmyslu a dopravy ČR**, a to zejména na projektu „*Podmínky pro sladování profesního a rodinného života – partnerství v rodině*“, který je součástí programu EQUAL (Svaz průmyslu a dopravy ČR není partnerem tohoto programu).

Klíčovou částí projektu byly pro oba sociální partnery tři „kulaté stoly“. První, organizovaný Institutem Svazu průmyslu ČR, se konal v březnu na téma „*Nové trendy EU a institucionální struktura - aspekty pro zaměstnavatele*.“ Druhý organizovala ČMKOS v dubnu pod názvem „*Sociální partneři a aspekty kolektivního vyjednávání*.“ Třetí, opět organizovaný Institutem Svazu průmyslu ČR v květnu, byl zaměřen na prezentaci výsledků dotazníkového šetření.

Sociální partneři byli také proškoleni v rámci výše zmíněného twinnigového projektu. Školení bylo zaměřeno na možnosti a způsoby vytváření podnikových zaměstnavatelských plánů na prosazování rovnosti žen a mužů. Příklad takového zaměstnavatelského plánu prezentoval zástupce švédské firmy ALSTOM. Firma se ve svém plánu rovnosti zaměřuje zejména na:

- pracovní prostředí (vhodné pro muže i pro ženy),
- možnosti osobního a pracovního rozvoje (vyvážené zastoupení obou pohlaví ve všech skupinách pracovníků, stejný podíl žen na vedoucích funkcích, jako je podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců, individuální plány zvyšování kvalifikace jak pro muže, tak pro ženy),
- sladování výdělečné činnosti a rodičovství (umožnit mužům i ženám sladování rodičovství s prací, všichni pracovníci s malými dětmi, včetně vedoucích pracovníků, budou mít právo na práci na částečný úvazek)
- mzdy (nebudou existovat rozdíly ve mzdách, v mzdovém vývoji podmíněné pohlavím jednotlivce)

- sexuální obtěžování (žádný pracovník nebude vystaven sexuálnímu obtěžování).

Nestátní neziskové organizace jsou většinou jako první schopny identifikovat nový problém ve společnosti a navrhnout možnosti jeho řešení. Velmi významná je jejich úloha v charitativní a sociální činnosti a práci s konkrétními ženami z nejrůznějších skupin (oběti domácího násilí či obchodu se ženami, matky samoživitelky, kursy pro matky na a po mateřské/rodičovské dovolené), důležitá je také činnost vzdělávací a osvětová (jak pro širokou veřejnost zejména v rámci mediálních aktivit, tak pro konkrétní cílové skupiny - např. novináře/ky, politiky/čky na všech úrovních, úředníky/ce státní správy, zástupce/kyně nejrůznějších NNO a soukromých firem). Zástupkyně ženských NNO také často vystupují v médiích a publikují články na nejrůznější témata týkající se této problematiky a tím se jim daří zvyšovat obecné povědomí o rovných příležitostech pro muže a ženy.

Usnesením vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 bylo uloženo všem resortům zřídit od 1. ledna 2002 jedno pracovní místo nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance (tzv. "gender focal point"), který by se v rámci tohoto úvazku plně věnoval agendě rovných příležitostí pro muže a ženy.

Pověření pracovníci všech resortů se dobře zapracovali, po důkladném proškolení v prvním roce jejich působení již v současné době našli směr a způsob své práce a někteří z nich vyvíjejí samostatné iniciativy.

Situace v právním řádu a institucionálním zajištění rovných příležitostí je v České republice na poměrně dobré úrovni. Stále je však třeba bojovat s ustálenými genderovými stereotypy (představami o daných životních rolích mužů na jedné straně a žen na straně druhé) v české společnosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně monitoruje posuny ve veřejném mínění o rovných příležitostech žen a mužů prostřednictvím výzkumu veřejného mínění, který pro MPSV zpracovává agentura Taylor Nelson Sofres Factum. Od roku 2002 jsou reprezentativnímu vzorku populace ČR pokládány stejné otázky týkající se genderové rovnosti a jsou vyhodnocovány rozdíly v názorech české veřejnosti na toto téma. V roce 2003 byly oproti roku 2002 zjištěno, že muži v roce 2003 ve větší míře reflektují situaci v získání odpovídající práce a odměňování jako nepříznivou pro ženy. Současně však poklesla míra jednoznačného souhlasu prakticky se všemi sledovanými principy rovných příležitostí. Tento pokles ovšem připadá více na vrub žen - lze říci, že ženy jsou v roce 2003 ke konceptu rovných příležitostí naladěny rezervovaněji než v předchozím roce. Výsledky tohoto výzkumu je nutno vnímat v širším kontextu celospolečenského dění – např. v době provádění výzkumu mohlo být téma médií diskutováno téma, které mohou ženy vnímat jako nepříznivé a které je současně zdůvodňováno politikou rovných příležitostí (např. stejný věk odchodu do důchodu pro muže i pro ženy). Výzkum bude opakován opět v roce 2004 a měl by ukázat, zda šlo o náhodný výkyv ve veřejném mínění nebo o nový trend.

Oblastí, která má zásadní vliv na utváření představy o rolích mužů a žen, potažmo i na utváření genderových stereotypů, je oblast médií a reklamy. MPSV proto pro doplnění představy o formování veřejného mínění skrze média zadalo v rámci grantové politiky výzkum s názvem ***Obraz ženy v médiích a reklamě a jeho vliv na***

veřejné mínění o rovnosti mužů a žen. Výzkum provedla opět agentura Taylor Nelson Sofres Factum, která vyhrála výběrové řízení na tuto zakázku.

Výzkumem bylo mimo jiné zjištěno, že v celém mediálním prostředí z větší části vytvářejí obraz o ženách ženy (autorky) samy. Tento obraz je pozitivnější, než je image žen ve veřejném mínění. Ovšem i muži, jako autoři mediálních příspěvků mají sklon prezentovat ženy v příznivějším světle než mužskou část populace. Tato skutečnost nemusí být zcela v rozporu s realitou. Tím, že muži zastávají většinu rozhodujících veřejných funkcí, dostávají se mnohem častěji do konfliktních situací, které jsou rovněž reflektovány médii. Ženy jsou z tohoto hlediska poněkud v ústraní. To však neplatí o těch ženách, které se rozhodly aktivně působit ve veřejném a politickém životě. Vcelku stále jak v médiích, tak i ve společnosti přetrvává prezentace ženy v jejích tradičních rolích a činnostech, za které lze považovat sexuální vztah, rození a výchovu dětí, starost o rodinu, péči o domácnost apod. Tomuto jistému stereotypu se nevyhýbají jak autorky, tak i autoři mediálních příspěvků. Přesto lze konstatovat, že v mediálních prezentacích jsou patrné určité sympatie ženským emancipačním snahám.

S tradičními ženskými rolemi a vlastnostmi cíleně pracuje i reklama, která jich používá jako prostředku upoutání zájmu u vytipované cílové skupiny, pro kterou je určena. Žena je pro reklamu poměrně tvárným materiálem a reklamní agentury toho někdy zneužívají.

Většina veřejnosti se zajímá o otázky postavení žen v naší společnosti, zájem však není zvláště intenzivní. Otázka rovnosti žen s muži je považována především za ženský problém, v němž muži zaujímají spíše pasivní roli. Přesto však vcelku panuje obecné přesvědčení, že by v naší společnosti měla existovat absolutní rovnoprávnost mezi oběma pohlavími.

Jak je patrné z předcházejících řádků, zásadním problémem české společnosti je lpění na ustálených genderových stereotypech, které často přesahuje i do oblasti pracovně – právní a tím vytváří podmínky pro diskriminační jednání zaměstnavatelů na trhu práce.

Hlavními cíly, kterých by měla Česká republika dosáhnout, jsou:

- Odbourávání genderových stereotypů v myšlení české populace a posilování povědomí o rovných příležitostech mužů a žen zejména u osob v rozhodovacích pozicích,
- Zvýšení počtu žen v mocenských a rozhodovacích pozicích,
- Zlepšení podmínek sladování rodinného a profesního života,
- Odstranění diskriminačního jednání na trhu práce,
- Zlepšení podmínek pro oběti domácího násilí.

1. Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády

Hlavní překážkou prosazování principu rovného zacházení je stále nízká úroveň obecného povědomí a senzitivita veřejnosti k předmětné problematice, která obvykle není považována za skutečný problém, resp. prioritu ve společnosti. I když během posledních několika let došlo k posunu zejména v oblasti vybudování základního formálně právního rámce, problémem zůstává, že právně zakotvená práva se plně nerealizují v každodenní praxi.

Plnění úkolu 1.1.

1.1. V rámci své mediální politiky a s ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí mužů a žen zdůrazňovat tento princip a informovat o opatřeních přispívajících k jeho zabezpečování v souvislosti s věcnou působností každého resortu. Zařadit do resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen konkrétní opatření v oblasti mediální politiky.

Odpovídají: členové vlády

**Termín: 30.6. 2003 pro doplnění
resortních priorit**

Termín: průběžně pro ostatní aktivity

Mediální aktivity jednotlivých resortů mají rozdílnou úroveň. Zatímco některá ministerstva dosud ani neuveřejnila resortní Priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na svých webových stránkách, jiná ministerstva hojně publikují v odborném tisku, pořádají osvětové akce v celém svém resortu, tiskové konference, apod.

Ministerstvo financí se ve své mediální politice věnovalo zejména přístupu žen k finančním produktům. Byla zpracována analýza postavení žen v bankovníctví a přístupu žen k finančním produktům. Výsledky analýzy budou zveřejněny ve formě samostatného článku v denním tisku.

Byla vydána tisková zpráva k gender budgetingu. Obsahem této zprávy byla především informace o vzniku pracovní skupiny k přípravě informativní metodiky. Na období po dokončení úkolu a vydání metodiky genderového rozpočtování (květen – červen 2004) je připravována rozsáhlá informační kampaň, do které budou zapojeny rovněž nestátní neziskové organizace.

Zejména o problému domácího násilí je informuje veřejnost **Ministerstvo vnitra** na svých webových stránkách. Kancelář policejního prezidenta Policejního prezidia České republiky prostřednictvím své preventivně - informační skupiny a preventivně - informačních skupin, konstituovaných při krajských a okresních (obvodních, městských) policejních ředitelstvích, i v roce 2003 poskytovala sdělovacím prostředkům a veřejnosti informace o domácím násilí a pomoci obětem trestné činnosti, využívajíc při tom odborné konzultace kriminalistů, internetové stránky ministerstva a intenzivní spolupráce s Bílým kruhem bezpečí.

Na téma domácí násilí byla vypracována série tiskových zpráv, které byly poskytnuty školám, médiím, byly zveřejněny na webových stránkách ministerstva i na **Radiu Vnitro**.

K problematice domácího násilí byla vypracována podrobná brožura, která byla rozeslána na 679 škol v České republice.

Domácí násilí bylo také jedním z témat dětské soutěže **Jak to vidím já**. Tohoto tématu se zúčastnilo 460 dětí. Vítězná díla byla využita při sestavování kalendáře na rok 2004. Ten byl rozeslán mimo jiné na 679 škol.

Příspěvky odborníků a odbornic působících v nevládních organizacích jako právní poradci, terapeuti apod. na téma domácí násilí byly pravidelně uveřejňovány v časopisu **Policista** a v **Tiskovém servisu odboru prevence kriminality**, který vychází 2x měsíčně. Tiskový servis je určen pro manažery prevence kriminality ve městech zapojených do programu prevence kriminality na místní úrovni, všem okresním ředitelstvím Policie ČR a krajským správám Policie ČR, spolupracujícím nevládním organizacím (BKB, ROSA, proFem, La Strada aj.) Většina příspěvků Tiskového servisu byla zaměřena na iniciativy směřem k legislativě a na informace o probíhajících projektech.

Na základě velmi kladných ohlasů na bulletin k domácímu násilí "Za zavřenými dveřmi", který byl v roce 2002 distribuován do Policie České republiky, spolupracujícím organizacím, managerům prevence kriminality a preventivně informačním skupinám při jednotlivých policejních útvech, byl v roce 2003 zpracován bulletin **"Za zavřenými dveřmi II."**, jehož záměrem je reflektovat vývoj v oblasti domácího násilí v posledních dvou letech, tj. posun v informovanosti veřejnosti, nové informační zdroje, informace o zkušenostech nevládních organizací v řešení projektů vztahujících se k domácímu násilí, Modelový mezioborový projekt, který směřuje k zakotvení pojmu domácí násilí v českém právním řádu, Aliance proti domácímu násilí. Zároveň přináší praktické rady pro oběti domácího násilí.

V časopise **Hlásí se policie** bylo publikováno 9 článků věnovaných ženám - policistkám. V časopise **Policie** bylo tomuto tématu rovnosti žen a mužů věnováno 10 článků. Redakce časopisu POLICIE často zařazuje fotografie smíšených policejních hlídek a přispívá tak k utváření obrazu veřejnosti o správném přístupu vedení Policie ČR k otázce rovnosti příležitostí pro muže a ženy pracující u policie.

Na **Ministerstvu zemědělství** a v celém resortu je princip rovného postavení žen a mužů v mediální politice prosazován v intencích politiky Evropské unie. Konkrétně se ministerstvo věnuje zejména problematice žen venkova.

Byla vydána publikace **„Zelená zpráva“**, která vychází ze statistických údajů za rok 2002. V kapitole č. 9 s názvem *Sociální situace v agrárním sektoru a na venkově* je uvedeno, že „míra nezaměstnanosti zemědělských žen dosáhla 8,1% a byla více než dvojnásobná ve srovnání s mírou nezaměstnanosti zemědělských mužů, jež dosáhla 3,8%“ (s.143). Mezi faktory, jež tuto míru nezaměstnanosti žen žijících ve venkovském prostoru ovlivňují, patří – nulové pracovní příležitosti, nízká poptávka po pracovních silách ze strany podniků, poptávka pouze po kvalifikovaných dělnických profesích, nezájem kvalifikovaných pracovníků o uplatnění plynoucí z nízké ceny práce v odvětví,

věk osob, personální vylidňování venkova. Ovlivnit ony faktory znamená vysokou součinnost všech zástupců české společnosti. „Zelená zpráva“ je vydávána každoročně, vždy za předchozí roční období se statistickými daty k 31.3. následujícího roku.

V prosinci 2003 byla zprovozněna speciální intranetová stránka „Rovné příležitosti mužů a žen“, kde jsou uváděny informace o rovnosti pohlaví s širším zaměřením na legislativu a odborné pojmy z oblasti genderu.

Ve sborníku dokumentů 2002 byl uveřejněn článek „Účast žen na rozvoji venkova v současné době a po vstupu ČR do EU“, a dále ve Sborníku dokumentů z odborné konference 2003 pak článek „Úloha žen v rozvoji venkova“.

Ministerstvo zdravotnictví se podílí na informovanosti žen prostřednictvím sdělovacích prostředků – časopisy, TV pořady (Prima jízda, Sama doma, Dobré ráno apod.), letákové akce v čekárnách a ordinacích lékařů, materiály zdravotních pojišťoven – metodická spolupráce na přípravě scénáře k dokumentu „Ženy a mateřství“, který bude odvysílán v ČT.

Ministerstvo průmyslu a obchodu informovalo prostřednictvím tisku o konání semináře na téma „**Rovné příležitosti mužů a žen v přípravě na strukturální fondy EU v ČR**“, jehož bylo MPO organizátorem. Tisková zpráva byla uvedena na webových stránkách MPO a zároveň zaslána k uveřejnění do ČTK.

Ministerstvo kultury v této oblasti pracuje na zásadách pravidelného informování k otázkám v rámci působnosti resortu a na otevřenosti vůči médiím. V průběhu roku 2003 žádné konkrétní aktivity v mediální politice nevyvinulo.

Ministerstvo dopravy upozorňovalo na problematiku rovnosti žen a mužů v v resortním časopise Doprava, v rubrice sociologie dopravy – článek „**Postavení a práva žen v resortu dopravy**“. V současnosti (únor 2004) je do tisku připravován článek „**Nehody žen**“, který se bude zabývat statistikou nehodovosti způsobenou ženami – řidičkami.

Ministerstvo informatiky do připravovaného dokumentu Státní informační a komunikační politika zapracovalo principy rovnosti mužů a žen v přístupu k informačním technologiím.

Od srpna 2003 spolupracovalo **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** s obecně prospěšnou společností Gender Studies na projektu „**Prohlubování povědomí o rovnosti žen a mužů v působnosti resortu MŠMT**“. Cílem projektu je prohloubit povědomí o rovnosti žen a mužů mezi vyučujícími a zároveň by měl seznámit s touto agendou žáky a žákyně základních a středních škol.

Na **Ministerstvu spravedlnosti** byla v únoru 2003 k vydána tisková zpráva „**Úkoly ministerstva spravedlnosti při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže**“, která byla jednak rozeslána přibližně do 70 redakcí novin a časopisů, jednak zveřejněna na justičním portálu. Na justičním portálu byly dále zveřejněny v plném znění dokumenty:

- Priority a postupy Ministerstva spravedlnosti při prosazování rovnosti žen a mužů,

- Vyhodnocení plnění opatření „Priorit a postupů Ministerstva spravedlnosti při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2002.

Ministerstvo životního prostředí v současné době připravuje webové stránky o rovných příležitostech žen a mužů.

Ministerstvo zahraničních věcí neuvedlo žádné konkrétní akce, které by v rámci mediální politiky svého resortu mohlo uskutečnit.

Do resortu **pro místní rozvoj** spadají oblasti bydlení, cestovního ruchu, regionální politiky, které jsou úzce spjaté s tématy rodina a rovné příležitosti pro muže a ženy. MMR se snaží nabourat tradiční úlohy mužů jako žitelů rodiny a žen jako rodiček. Na webovém serveru MMR byla proto zveřejněna Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a Priority a postupy MMR při prosazování rovnosti žen a mužů pro rok 2003.

Resort **obran**y si zpracoval vlastní statistické hodnocení výskytu tématu „ženy v armádě“ v médiích. V hodnoceném období (rok 2003) bylo publikováno celkem 40 článků a příspěvků, které se dotýkaly tématu rovnosti mužů a žen ve strukturách Armády České republiky (AČR), resp. MO. Z těchto 40 článků mělo 18 článků neutrální vyznění, 16 pozitivní a 6 negativní vyznění. Kladně byl hodnocen stoupající počet žen v ozbrojených silách, zdůrazňován byl fakt, že ženy v uniformě mají stejná práva, ale i povinnosti. Média se negativně vyjádřila o omezeních, se kterými se ženy v kariéře vojáka z povolání setkávají, a o předsudcích vůči nim. Některá média informovala o případu sexuálního obtěžování žen v AČR, ze kterého byl obviněn vyšší důstojník.

Na princip rovného postavení mužů a žen reaguje velmi často resortní tisk; ve 13 číslech ročníku 2003 časopisu „A report“ bylo ženám věnováno 16 materiálů. Jednalo se především o rozbor průzkumů o ženách a jejich postavení v AČR, o 4 rozhovory, 2 reportáže a 8 portrétů. Resortní tisk vždy informuje o genderových vzdělávacích akcích.

Na webových stránkách **Úřadu vlády** byl vytvořen odkaz „*Rovné příležitosti mužů a žen*“, kde budou všechny informace týkající se resortní agendy. Premiér V. Špidla se několikrát vyjádřil k problematice rovnosti mužů a žen:

1. Poskytl vyjádření měsíčníku Cosmopolitan k problematice domácího násilí páchaného na ženách;
2. Poskytl vyjádření na webovou stránku www.feminismus.cz týkající se problematiky sexuálního obtěžování (prosinec 03);
3. Napsal komentář pro deník Právo o sexuálním obtěžování (komentář byl vypracován koncem roku 2003 a zveřejněn v lednu 2004);
4. Poskytl vyjádření k problematice genderového budgetingu pro deník Právo (komentář byl poskytnut ještě v roce 2003, ale zveřejněn v únoru 2004).

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo v roce 2003 následující publikace:

V rámci twinningového projektu

- Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů
- Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů
- Evropské strukturální fondy – Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách

- statistická brožurka – Ženy a muži v datech

V rámci edičního plánu ministerstva:

- Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II.
- Statistická ročenka – Zaostřeno na ženy, zaostřeno na muže

Současně byly uskutečněny tiskové konference na téma

- Ukončení twinnigového projektu „*Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení , posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy*“ (18. června 2003).
- Zahájení vládní kampaně proti domácímu násilí v partnerských vztazích (1. října 2003).
- Ženy a muži v datech – tisková konference uspořádaná ve spolupráci s Českým statistickým úřadem u příležitosti vydání brožury se stejnojmenným názvem (*Ženy a muži v datech*) (5. listopadu 2003).

Dále byla uspořádána tisková konference Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů - prezentace doporučení Rady týkající se změny volebního zákona (22. září 2003).

Na webových stránkách MPSV je možno nalézt rozsáhlý odkaz týkající se rovnosti žen a mužů, se širokým spektrem informací o stavu rovných příležitostí žen a mužů v ČR.

Zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí se pravidelně vystupují v médiích a vyjadřují se k problematice rovnosti žen a mužů (např. TV pořady Na rozcestí, Sama doma apod.), účastní se veřejných diskusí a seminářů, které jsou pořádány ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi.

Plnění úkolu 1.2.

1.2. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. Přijmout konkrétní opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 30.9. 2003 pro přijetí opatření

Termín: průběžně pro aktivní výběr kandidátek

Většina resortů uvádí, že při výběru do vedoucích funkcí jsou uplatňována hlediska kvalifikačních předpokladů a odborných znalostí a schopností, nikoli hledisko pohlaví. Stále tak přetrvává nechuť k zavádění jakýchkoliv pozitivních opatření, více než polovina resortů nepřijala žádné konkrétní opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech, tak jak je to v zadáno tímto úkolem.

Ministerstvu financí se v průběhu roku 2003 podařilo zvýšit počet žen na vedoucích funkcích. Ačkoliv poklesl počet žen na funkcích referentských, vzrostl počet žen na funkcích vedoucích oddělení, a to dokonce o tři procentní body (v roce 2002 to bylo 43,8% žen, v roce 2003 již 46,8% žen). MF neuvedlo žádné konkrétní opatření, kterým by se dosáhlo vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

V zájmu vyváženého počtu žen a mužů ve vedoucích funkcích je v **resortu vnitra** zadán úkol sledovat tuto oblast průběžně ve všech útvarech.

V oblasti výběru a obsazování funkcí vedoucích pracovníků je v rámci Ministerstva vnitra zásada rovných příležitostí mužů a žen dodržována; hlavními měřítky jsou bez rozdílu pohlaví zejména odborné předpoklady, praxe a schopnost vykonávat konkrétní řídicí funkci.

V roce 2002 i 2003 byla zpracována podrobná genderová statistika (která se bude každé 2 roky opakovat s cílem srovnávat získaná data a z jejich analýzy vyvozovat potřebná opatření).

Míra obsazenosti řídicích postů ženami v rámci **Policie České republiky a Hasičského záchranného sboru** je nižší a reflektuje skutečnost, že v řadách policie a hasičů tradičně sloužilo a slouží podstatně více mužů než žen.

V průběhu posledních let se situace v policii z hlediska rovnosti příležitostí postupně mění a už při výběru uchazečů a uchazeček do služebního poměru k Policii České republiky nebo do pracovního poměru je zohledňován výběr vhodných kandidátek. Jejich zařazení je potom možné s ohledem na volná tabulková místa a na zajištění výkonu služby příslušného útvaru. Stejná pozornost je věnována i při obsazování do funkcí na vedoucí místa. Přetrvávající převahu počtu policistů nad počtem policistek, která je srovnatelná s policejními sbory zemí Evropské unie, nelze považovat za projev diskriminace. V průběhu postupné generační obměny nastane přiměřené zvýšení počtu žen v řídicích funkcích.

V resortu vnitra funguje v současnosti velký počet útvarů, kde je zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích vyrovnané, či dokonce převažující v prospěch žen.

V resortu **Ministerstva zemědělství** je teoreticky účast žen v rozhodovacích procesech, a nejen v nich uznávána, ale v praxi se tento pohled včleňuje do povědomí lidí pomalu, i když nelze jednoznačně konstatovat, že se jedná jen o formu diskriminace. V lednu 2003 bylo zrealizováno základní šetření adresované řídicím vedoucím pracovníkům úseku – náměstkům. Cílem bylo zjistit základní povědomí a pohled řídicích pracovníků na rovné příležitosti mužů a žen a vyplývající potenciální problémové oblasti. Z údajů vyplynulo, že povědomí o zásadách rovného přístupu k mužům a ženám existuje, právní a vládní ustanovení, jež se týkají rovného zacházení s oběma pohlavími, jsou v praxi dodržována. Všichni zaměstnanci byli informováni o nepřijatelnosti nežádoucího chování diskriminační a sexuální povahy, jakož i dalších forem obtěžování na pracovišti.

MZe a jím řízené organizace a instituce se při výběru žen do funkcí řídí platnou legislativou s důrazem na usnesení vlády č. 435 ze 7. května 2003. Díky specifice a

strategickým proměnám celého resortu a v rámci požadavků Evropské unie se proměňuje struktura všech resortních organizací, vznikají nové a zanikají neodpovídající, tudíž jde stále o dynamický proces, který neustále akčně modeluje status quo. Zásadní průlom do genderového vědomí všech zúčastněných byl odstartován a dodržování principu rovnosti při výběru žen do řídicích funkcí naznačuje vzestupující proces. Výběr vhodných kandidátek do funkcí a na vedoucí místa v resortu se tedy řídí obecnými pravidly výběrového řízení s důrazem na princip rovného přístupu a jeho výsledky plně odpovídají kvalifikačním požadavkům, praxi a dalším specifikacím daného pracovního místa.

Ministerstvo zdravotnictví sleduje uplatňování principů rovnosti při výběru vhodných kandidátek a kandidátů na vedoucí místa na ministerstvu a ve zdravotnických zařízeních. Při oznamování volných míst a vyhlašování výběrových řízení na vedoucí místa se dbá na rodově neutrální názvy pozic.

Na základě genderové analýzy provedené na **Ministerstvu průmyslu a obchodu** vyplývá, že z celkového počtu 159 vedoucích míst je 37 obsazeno ženami, což je 24%. To znamená, že oproti roku 2001 došlo k poklesu žen ve vedoucích pozicích o 2,5 procentního bodu a oproti roku 2002 o 3 procentní body. Tato skutečnost je mimo jiné dána tím, že v loňském roce proběhla v aparátu ministerstva reorganizace, jejímž cílem bylo maximálně přiblížit strukturu ministerstva zásadám, stanoveným v tzv. služebním zákoně. Zároveň byl na MPO zahájen organizační a personální audit, jehož výsledky budou promítnuty do návrhu nové organizační struktury k 1.1. 2005 a součástí tohoto auditu bude nová genderová analýza.

Na **Ministerstvu kultury** bylo k 31.12.2003 zaměstnáno 67% žen z celkového počtu zaměstnanců. V průběhu posledních tří let (2001 – 2003) nedošlo k žádným podstatným změnám v jednotlivých počtech. Ministerstvo kultury neuvedlo žádné konkrétní opatření, kterým by se dosáhlo vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

Ministerstvo dopravy věnuje velkou pozornost problematice výběru vhodných kandidátek do funkcí na vedoucích místech a pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích. Přestože došlo v závěru loňského roku o snížení počtu žen ve vedoucích funkcích z reorganizačních důvodů (odchod ženy náměstkyně), došlo ke zvýšení počtu žen ve vedoucích funkcích o dvě ženy (ředitelka odboru a vedoucí oddělení).

Personální politika **Ministerstva informatiky** je prováděna v souladu s přijatým interním předpisem Interní sdělení ministra čj. MI 357/2003 3, podle kterého je při přijímání zaměstnanců a výběru na funkce vedoucích zaměstnanců soustavně dbáno na vyvážené zastoupení mužů a žen.

Na **Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy** byl od ledna 2003 zaveden personální informační systém ministerstva (PIS), se kterým bude možno objektivněji analyzovat údaje z hlediska rovnosti mužů a žen z aktuálních dat. Konkrétní opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích přijato v roce 2003 nebylo. Všechny ženy ve vedoucích funkcích jsou zařazeny do jazykového vzdělávání a byly vytvořeny i podmínky pro jejich samostudium dle individuálních podmínek vybudováním velmi dobře vybavené jazykové studovny.

Ministerstvo spravedlnosti je stále ještě ve fázi přípravy vnitřních předpisů (instrukce), které budou upravovat pravidla pro výběr vedoucích pracovníků jak uvnitř ministerstva samotného, tak i pro soudy a státní zastupitelství. Vězeňská služba v této souvislosti připravuje rovněž vydání vnitřního právního předpisu, kterým pro své potřeby provádí priority ministerstva.

Ministerstvo životního prostředí dodalo k uvedenému bodu pouze tabulku zastoupení žen ve vedoucích funkcích. Neuvedlo žádné konkrétní opatření, kterým by se dosáhlo vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

Ministerstvo zahraničních věcí považuje za závažný problém zejména zařazování žen na vyšší nebo vedoucí místa, a to zejména na zastupitelských úřadech v zahraničí. Neuvedlo však žádná konkrétní opatření, která by mohla stávající situaci změnit.

Ministerstvo pro místní rozvoj respektuje zásadu rovných příležitostí a mezi základní povinnosti vedoucích zaměstnanců ministerstva patří dle nově připravovaného organizačního řádu *sledovat a vyhodnocovat ve své působnosti uplatnění principů rovnosti žen a mužů*. V souladu s organizačním řádem ministerstva a opatřením ředitele úřadu ministerstva o prosazování rovnosti žen mužů v resortu MMR odpovídá vedoucí zaměstnanec za výběr vhodných kandidátů.

Ministerstvo obrany řeší právní úpravu služby vojáků zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění, a navazujícími vyhláškami MO. V nich je zaručen ženám – vojákyním z povolání stejný průběh služby jako mužům, až na výjimky v zákoně uvedené, tzv. zvláštnosti průběhu služby žen.

U občanských zaměstnanců jsou rovné příležitosti mužů a žen zajištěny obecně závazným předpisem – zákoníkem práce (ZP). Příslušné ustanovení ZP týkající se diskriminace je rozpracováno i do služebního předpisu „Pracovní řád“. Vůči ženám – zaměstnankyním, ale i uchazečkám o zaměstnání, je praktikován rovný přístup v personální práci včetně služebního a pracovního zařazování a účasti ve výběrovém řízení. Tyto právní záruky jsou navíc rozšířeny i v ustanoveních interního normativního aktu – rozkazu ministra obrany č. 29/2002 „Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany“ ve znění rozkazu ministra obrany 43/2003 (1. změna).

Samostatný materiál, který by upravoval, resp. podporoval výběr žen do vedoucích funkcí, nebyl dosud zpracován. S ohledem na výsledky provedené analýzy k 31.3. 2003 a s ohledem na specifika resortu MO nebylo k takovému opatření přistoupeno.

Na **Ministerstvu práce a sociálních věcí** je princip rovnosti mužů a žen při výběru zaměstnanců vždy dodržován, žádné kritérium výběru zaměstnanců není v rozporu s principy rovnosti pohlaví. Ve vedoucích funkcích je na MPSV vyvážené zastoupení žen a mužů. V celkovém počtu zaměstnanců je na MPSV poměr pohlaví – 1/3 mužů a 2/3 žen.

Při zveřejňování inzerátů, např. na intranetu, internetu, v tisku, na obsazení volných míst důsledně je používán u názvu funkce (povolání) jak ženský, tak mužský rod, případně uváděno výslovně, že o danou funkci se může ucházet jak žena, tak muž.

Plnění úkolu 1.3.:

Při jednání Rady hospodářské a sociální dohody a v jejích pracovních týmech a skupinách prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek.

**Odpovídají: zástupci vlády v Radě
hospodářské a sociální dohody České
republiky
Termín: průběžně**

Ministerstvo financí uvádí, že problematika prosazování rovných příležitostí mužů a žen zejména v souvislosti s odměňováním a pracovními podmínkami byla součástí řady jednání v RHDS, kterých se účastnili zástupci MF. Z kompetencí resortu MF vyplývá, že otázka prosazování rovných příležitostí žen a mužů nemohla být prvoplánově náplní jednání zástupců MF v RHSD. Druhotně se však zajištění rovného postavení žen a mužů stalo součástí celé řady materiálů, které resort MF do jednání RHSD předkládal. Jednalo se například o podklady pro jednání RHSD a jejích pracovních týmů a skupin k otázkám nediskriminace různých skupin obyvatelstva (oblast starobního důchodu, nemocenského pojištění, zaměstnávání dětí apod.).

Vedoucím pracovního týmu RHSD ČR pro veřejné služby a veřejnou správu je náměstek **ministra vnitra** pro veřejné služby a veřejnou správu. Vzhledem k tomu, že výše uvedený náměstek ministra zastupuje Ministerstvo vnitra i v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, je prosazování rovného postavení žen a mužů neoddělitelnou součástí jeho činnosti v RHSD ČR.

Zástupci **Ministerstva zdravotnictví**, zejména náměstek pro ekonomiku při jednání RHSD a další zaměstnanci v jejich pracovních skupinách a týmech průběžně prosazovali rovné zacházení mužů a žen, např. v oblastech odměňování, pracovních podmínek, koncepci důchodové reformy apod.

Součástí veškerých jednání zástupců **Ministerstva průmyslu a obchodu** ve všech orgánech RHSD bylo v období roku 2003 řešení otázek rovných příležitostí mužů i žen. Zástupci MPO na jednáních pléna (ale také při jednání jednotlivých komisí a pracovních skupin – týmů) prosazovali otázky spojené s rovnými příležitostmi žen a mužů, zejména v oblastech odměňování a pracovních podmínek, příp. rovného přístupu k pracovním příležitostem.

Ministerstvo zahraničních věcí se prostřednictvím svého zástupce – 1. náměstka ministra aktivně podílí na prosazování principu rovnosti žen a mužů v RHSD.

Zástupci **Ministerstva práce a sociálních věcí** v RHSD průběžně prosazují rovné příležitosti žen a mužů.

Plnění úkolu 1.4.:

Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i vyžadování stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

V říjnu 2003 byla na **Ministerstvu financí** ustavena pracovní skupina k přípravě informativní metodiky gender budgetingu. V souladu s usnesením vlády č. 896 ze dne 10. září 2003 jsou ministrem financí jmenovanými členy této skupiny kromě pracovníků a pracovníc odborných útvarů MF i zástupkyně řady nestátních neziskových organizací: Asociace pro rovné příležitosti mužů a žen, Český svaz žen, Unie katolických žen, Mateřská centra, Svaz měst a obcí.

Semináře pro řídicí a koncepční pracovníky Ministerstva financí, které probíhaly v roce 2003, byly připraveny ve spolupráci s obecně prospěšnou společností **Gender Studies**. S touto organizací byla rovněž v roce 2003 zahájena jednání o širší spolupráci při přípravě informativní metodiky gender budgetingu (od února 2004 působí pracovnice Gender Studies na Ministerstvu financí jako externí konzultantka).

V roce 2003 se spolupráce **Ministerstva vnitra** s neziskovými nevládními organizacemi rozvíjela v oblasti:

1) prevence, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi:

Klíčovým dokumentem v této oblasti je Národní strategie boje proti obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování v České republice, kterou schválila vláda ČR dne 3. září 2003 usnesením č.849. Zároveň s tímto dokumentem přijala vláda Akční plán k realizaci strategie. V této oblasti odbor prevence kriminality MV spolupracoval a nadále bude spolupracovat s nevládní organizací **La Strada, Českou katolickou charitou a Mezinárodní organizací pro migraci**. Tato spolupráce je velmi významná, protože La Strada je jedinou specializovanou nevládní organizací, která se v podmínkách České republiky výlučně zabývá obchodováním s lidmi a kromě přímé pomoci obětem se zaměřuje na rozšiřování informací o obchodu se ženami v rámci cílových skupin.

2) vzdělávání policistů v metodách zacházení s oběťmi trestných činů, včetně zacházení s oběťmi domácího násilí:

- Ve spolupráci odboru prevence kriminality MV s **Bílým kruhem bezpečí** se uskutečnil v dubnu 2003 pilotní kurz "Jednání policistů s oběťmi trestného činu". Součástí kurzu byly rovněž otázky týkající se domácího násilí - policejních strategií, komunikace s obětí atd. Kurz byl realizován ve spolupráci s Krajskou správou Policie ČR v Ústí nad Labem.

- V působnosti odboru vzdělávání a správy policejního školství v roce 2003 se uskutečnily ve spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů následující aktivity jednotlivých středních policejních škol MV a školních policejních středisek Policie ČR:
 - ***Střední policejní škola (dále jen SPŠ) MV v Praze*** věnuje velkou pozornost tematickému celku domácí násilí v předmětech společenské vědy a psychologie a policejní deontologie. Vzhledem k velmi dobré spolupráci s ***Bílým kruhem bezpečí*** získali učitelé nové materiály pro výuku policistů, které se týkají jednání s obětí domácího násilí.
 - ***SPŠ MV v Brně*** navázala úzký kontakt a spolupráci s „***Centrem pro Gender studies***“ na FSS v Brně, které pravidelně informuje ve svém věstníku o aktivitách a vědeckých studiích k dané problematice.
 - ***Školní policejní středisko PČR*** správa Západočeského kraje, Domažlice, zahájilo počátkem tohoto roku na pracovišti v Červeném Hrádku kurzy cyklického vzdělávání policistů zcela nové koncepce, jejichž hlavní náplní je odbourat u policistů předsudky všeho druhu, tzn. i v oblasti postavení mužů a žen ve společnosti. Jedná se o třídní kurzy, kterých se zúčastní vždy skupina 16 policistů základních útvarů. Při přípravě těchto kurzů úzce spolupracovali s nevládní organizací ***Člověk v tísní***. Za stěžejní zvolili materiál zpracovaný v rámci projektu ***VARIANTY***, který se rovněž dotýká problematiky interkulturního vzdělávání. Cílem je připravit školené policisty oproštěné od předsudků na výkon služby v moderní multikulturní společnosti.
 - ***Školní policejní středisko PČR*** správa Severočeského kraje, Teplice, uskutečnilo metodické zaměstnání formou „***Školení školitelů***“ ve středisku Ostrov ve dnech 14. - 15. dubna 2003. Zde byly jak teoreticky, tak formou nácviku jednotlivých modelových situací proškoleny metody zacházení s oběťmi trestných činů. Garantem bylo občanské sdružení ***Bílý kruh bezpečí***, které se zaměřuje právě na pomoc obětem trestné činnosti. V součinnosti s PČR okresním ředitelstvím Teplice se podařilo najít řešení k otevření kontaktního pracoviště pro tyto oběti v Teplicích.
- 3) vzdělávání pracovníků resortu vnitra v problematice rovných příležitostí žen a mužů
- Ke školení řídicích a koncepčních pracovníků ministerstva byly využity i materiály zpracované a vydané nezávislým ekologickým hnutím ***Nesehnutí***, týkající se rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání. Materiál obdrželi všichni účastníci školení.
- 4) potlačování domácího násilí
- Odbor personální v průběhu celého roku 2003 koordinoval práci meziresortní skupiny zástupců a zástupkyň odpovědných resortů a nevládního sektoru, která v roce 2002 zpracovala projekt a v roce 2003 realizovala mezioborový projekt, jehož cílem bylo připravit koncepci koordinovaného a efektivního systému boje proti násilí na ženách v České republice. (Příloha č.1 - výstupy a závěry projektu). V pracovní skupině byly

zastoupeny nevládní organizace **Bílý kruh bezpečí, ProFem a ROSA**. Odborných rozprav probíhajících v rámci projektu se pravidelně zúčastňovali představitelé dalších nevládních organizací, např. **ACORUS, Česká katolická charita, Ekumenická rada církví, Nadace naše dítě, Český helsinský výbor, obecně prospěšná společnost Gender Studies, Asociace pro rovnost mužů a žen** a další.

- V rámci potlačování domácího násilí se v březnu 2003 uskutečnila přednáška zástupkyně MV na setkání **Komise žen při Ekumenické radě církví**.
- V březnu 2003 se v rámci slavnostního zasedání sociálně-demokratických žen uskutečnila přednáška s diskusí na téma domácí násilí pod vedením zástupkyně MV.
- Na žádost občanského sdružení **Občan v akci**, které v červnu 2003 organizovalo v Praze pro zahraniční odborníky náhradní akce za původně plánovanou Světovou konferenci o násilí v rodině, uspořádalo Ministerstvo vnitra informativní seminář o svých aktivitách v této oblasti. Semináře se zúčastnilo přibližně 80 odborníků z různých zemí.
- Ministerstvo vnitra uspořádalo v červnu 2003 školení sociálních pracovníků a pracovníků Správy uprchlických zařízení MV o specifice domácího násilí. Lektorsky vystoupily představitelky nevládních organizací **ROSA a ProFem**. Proškoleny byly 17 sociálních pracovníků a pracovníků.

Ministerstvo zemědělství spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi formou rámcové smlouvy a speciálními dodatky ke konkrétním akcím:

S **Českým svazem žen** spolupracuje MZe v oblasti venkova a života žen žijících ve venkovském prostoru na přípravě seminářů, odborných konferencí a dalších akcí. V říjnu 2003 MZe s ČSŽ společně realizovaly odbornou konferenci s názvem „**Žena – spotřebitelka**“ v souvislosti se Světovým dnem výživy a Světovým dnem žen v zemědělství.

Dále MZe spolupracuje s **Uníí katolických žen**, a to zejména v oblasti vzdělávacích a dalších odborných akcí se zaměřením na ženy. V prosinci byla zahájena příprava počítačového školení pro ženy „**Počítač nekouše**“. Pilotní kurs se uskuteční v červnu 2003.

Ministerstvo zdravotnictví již několik let systematicky podporuje v rámci programu podpory občanských sdružení projekty zaměřené na problematiku ochrany zdraví a podpory zdravého stylu žen. V roce 2003 byla, mimo jiné, podpořena občanská sdružení: **Bílý kruh bezpečí, Linka bezpečí a Ochrana nenarozeného života** (sdružení prosazující zákaz interrupcí).

Ministerstvo průmyslu a obchodu spolupracuje s podnikatelskými svazy a sdruženími při realizaci politiky a programů podpory malého a středního podnikání, předává jim aktuální informace o podporách podnikání v ČR, včetně publikování informací o státních programech podpory podnikání, informace o programech PHARE a dalších podporách.

Jedním z konkrétních kroků naplňování záměru Politiky podpory malého a středního podnikání jsou podpory malého a středního podnikání na období 2001 – 2004, schválené usnesením vlády č. 1257/2000.

Část podnikatelských sdružení zaměřuje svoji činnost na ženy – podnikatelky. Je to např. Asociace podnikatelek a manažerek (APM), Svaz moravskoslezských podnikatelů a Moravská asociace podnikatelek a manažerek (MAPM), Jihočeská asociace podnikatelek a manažerek (JAPM) a Severočeská asociace podnikatelek a manažerek (SAPM). Hlavním cílem této spolupráce je podpora rozvoje podnikání žen v průmyslu, obchodu a ve službách, a to zejména v oblastech se zvýšenou mírou nezaměstnanosti. MPO předává asociacím aktuální informace o podporách podnikání v ČR, o možnostech zahraniční pomoci, přehledy o státních programech, statistické údaje o sektoru malého a středního podnikání atd. Od roku 2001 MPO zajišťuje sledování podílu žen na zapojení do programů malého a středního podnikání.

V lednu MPO vystupovalo jako partner při přípravě mezinárodní konference „Žena – tvůrčí osobnost třetího tisíciletí“, kterou organizovala Moravská asociace podnikatelek a manažerek a TOP Centrum podnikatelek Slovenska, spolupořadateli byly Středočeská asociace podnikatelek a manažerek a Jihočeská asociace podnikatelek a manažerek. Cílem konference bylo vytvořit prostředí pro výměnu informací, kontaktů a zkušeností mezi ženami – podnikatelkami a manažerkami v ČR, ale také v SR a v dalších zemích – networking. Tato informační síť by měla sloužit ženám jako nástroj rozvoje podnikání, dalšího vzdělávání a profesního rozvoje, a tím následně přispět k rozhodnutí dalších žen začít podnikat.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy oslovilo organizace, právnické osoby nebo občanská sdružení s nabídkou na spolupráci při pořádání vzdělávacího cyklu pro zaměstnance. Jednotlivé nabídky budou přiměřeně využity v dalších odborných seminářích s genderovou tematikou i v průběhu roku 2004.

Byla uzavřena smlouva o spolupráci s obecně prospěšnou společností Gender Studies na uspořádání mediální kampaně k domácímu násilí.

Ministerstvo spravedlnosti jako ústřední orgán státní správy pro soudy, státní zastupitelství, Vězeňskou službu a Probační a mediační službu a další výzkumné a vzdělávací organizace je z věcného hlediska omezen ve spolupráci s ostatními ministerstvy, pokud jde o řešení problematiky rovných příležitostí mužů a žen. Ministerstvo rovněž nemá uzavřenou dohodu o stálé spolupráci s nestátními organizacemi. Ke spolupráci však přesto operativně dochází při přípravách právních předpisů (k ad hoc spolupráci dochází např. s BKB).

Ministerstvo zahraničních věcí podporuje aktivity nestátních neziskových organizací, např. Českého svazu žen, Českého helsinského výboru, Bílého kruhu bezpečí apod. Jedná se zatím o spolupráci na bázi informativní.

Ministerstvo obrany navázalo spolupráci s obecně prospěšnou společností Gender Studies v Praze a Gender týmem FHS UK. Jde především o přednáškovou činnost v rámci vzdělávacích aktivit, doporučování, využívání odborné literatury, distribuování materiálů informujících o aktuálním stavu této oblasti a o účast na odborných seminářích. Resort MO úzce spolupracuje s Výborem žen v ozbrojených silách NATO. Ve „Výboru“ má jmenovanou stálou delegátku AČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí úzce spolupracuje s většinou významných ženských nestátních neziskových organizací. Těmto organizacím jsou zasílány k připomínkám všechny materiály dotýkající se nějakým způsobem rovnosti žen a mužů. Zástupkyně neziskových organizací bývají pravidelně členkami výběrových komisí, které zasedají při udělování grantů na výzkum a vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů. MPSV prostřednictvím nestátních organizací distribuuje publikace týkající se genderové problematiky.

V připravovaných programových dokumentech pro čerpání pomoci z ESF jsou vytyčena opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen. V rámci těchto opatření lze očekávat, že nestátní neziskové organizace zaměřené na rovné příležitosti předloží projekty s touto problematikou. V rámci Phare 2002 – I. Kolo Iniciativy společenství Equal v současné době čerpá jeden z grantů Český svaz žen, s nímž probíhá i aktivní spolupráce.

V rámci připravované **Zprávy o rodině** požádalo MPSV o spolupráci i nestátní neziskové organizace. V současné době na této problematice spolupracuje s **Národním centrem pro rodinu**.

Ministerstva kultury, informatiky, životního prostředí a pro místní rozvoj nespolečně pracovala v roce 2003 s žádnou nestátní neziskovou organizací působící v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže.

Plnění úkolu 1.5.:

Využívat možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací, jejichž cílem či jedním z deklarovaných principů je rovnost mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

Ministerstvo financí rozvíjí spolupráci s mezinárodními organizacemi, které se přímo podílejí na procesu zrovnoprávnění žen a mužů. Pracovnice, která za resort zpracovává agendu rovných příležitostí, se účastnila semináře „Egalité hommes-femmes en Europe, combat féministe ou enjeu majeur pour la démocratie?“, který byl pořádán Francouzským výborem pro rovnoprávné postavení mezi muži a ženami a dále i semináře „La parité au sein de l'Union européenne“ připraveného ve spolupráci s Evropskou ženskou lobby. Kromě toho se pravidelně zúčastňuje seminářů a konferencí připravovaných Friedrich-Ebert-Stiftung (ve spolupráci s MPSV).

V roce 2003 byla navázána spolupráce s **Evropskou hospodářskou komisí**. Organizace spojených národů a výsledkem spolupráce je vyslání odborného zástupce MF na **Regionální symposium o prosazování gender mainstreamingu do hospodářských politik**, které se uskuteční v lednu 2004 v Ženevě.

Ministerstvo vnitra se účastní Evropské iniciativy EQUAL v ČR - zástupkyně resortu vnitra je členkou pracovní skupiny v rámci NTS pro rovné příležitosti žen a mužů.

Dále MV participuje na programu Evropské unie DAPHNE II. - gesci nad začleněním České republiky převzal koncem roku 2003 odbor prevence kriminality MV. Na MV v současné době probíhá twinningový projekt Phare Zavedení metody "Excellence Model" Evropské nadace managementu kvality (EFQM - European Foundation of Quality Management) do Policie České republiky, který měl podle původního harmonogramu končit v červnu 2004, ale bude v případě souhlasu Evropské komise prodloužen do konce roku. Tento úkol je řešen ve spolupráci s Nizozemskem a jedním z jeho cílů je uplatňování gender mainstreamingu jako součásti zavádění managementu jakosti do Policie ČR.

Ministerstvo zemědělství se účastní projektu **Leader ČR**, což je národní program poskytování dotací ze státního rozpočtu a je paralelou k evropské iniciativě Leader+. Principy rovnosti jsou zahrnuty v samostatném podopatření, jehož obsahem jsou i kritéria pro výběr projektů, které souvisejí s rovnými příležitostmi mužů a žen.

Dalším programem, na němž MZe participuje, je programový dokument „Horizontální plán rozvoje venkova“ za podpory NR 1257/99/EEC. Princip rovnosti je zohledněn na úrovni každého opatření či podopatření. Spolufinancován je ze Strukturálních fondů EU – EAGGF a FFIFG.

Zástupci **Ministerstva zdravotnictví** byli v roce 2003 nominováni do programů WHO „Gender mainstreaming“ a „Reproductive Health and Research“.

Ministerstvo průmyslu a obchodu se účastní programu „**Podpora malých a středních podniků**“ v rámci investičního projektu PHARE 2003. Tento program zahrnuje i podporu podnikatelských aktivit žen. Hodnotící a monitorovací zpráva o realizaci programu bude sledovat ukazatele zaměřené na problematiku rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, a sice:

- ukazatel výstupu – poměr mužů a žen - vlastníků firem
- ukazatel výsledků – počet žen jako vlastníků projektů v soukromých projektech.

Ministerstvo dopravy je členem **Evropské konference ministrů dopravy CEMT**. Jedna z pracovních skupin této konference se zabývá problematikou přístupu znevýhodněných osob k dopravě, tzn. zejména žen s malými dětmi, stárnoucích osob a osob se zdravotním postižením.

Ministerstvo informatiky se přihlásilo k programu e-Europe 2003 k podpoře rozvoje informační společnosti Společného programu kandidátských států EU a zahájilo Národní vzdělávací program počítačové gramotnosti.

Zástupkyně **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** je členkou „**Helsinki Group**“ - pracovní skupiny při Evropské komisi, Ředitelství pro vědu, která se zabývá problematikou zastoupení žen ve vědě a výzkumu. Zástupkyně MŠMT zastupuje v této oblasti zároveň celou vědeckou komunitu ČR, spolupracuje s českou pracovní komisí pro ženy a vědu, která byla ustavena při MŠMT pro řešení problémů žen-vědkyň a výzkumných a vývojových pracovníků a spolupracuje s Radou vlády pro vědu a výzkum a s odbornou komisí připravující návrh politiky vědy a výzkumu v ČR. Účast žen i mužů v mezinárodních aktivitách je sledována a jejich podíl zhruba odpovídá poměru mužů a žen v resortu.

Rovněž v zahraničních vzdělávacích projektech Comenius se účastní cca 10 - 15% mužů a 85 -90% žen.

Asistentské pobyty na zahraničních školách pro budoucí učitele jazyků Comenius Lingua využívá 20-25% mužů a 75-80% žen.

MŠMT dále ve spolupráci s ČOV (Český olympijský výbor) uspořádalo seminář **„Ženy v řídicích strukturách sportu v evropských zemích a v České republice“**.

Zástupci MŠMT se zúčastnili Evropského sportovního fóra (Verona) a Konference o sportu (Dubrovnik), kde byly přijaty požadavky na podporu začleňování většího počtu žen do sportu a tělovýchovy, zejména v případech, kdy sport plní rovněž funkci sociální integrace.

MŠMT se také jako jeden z hlavních partnerů Řídicího orgánu (MPSV) podílí na přípravě dokumentu Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL), jehož hlavním cílem je prosazování inovativních nástrojů řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce.

Ministerstvo zahraničních věcí se v roce 2003 podílelo na programech v rámci EU zabývajících se zlepšením veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, provádění a sledování rovného zacházení s muži a ženami, zákaz diskriminace z důvodu pohlaví apod. Stálá delegace ČR při NATO se podílela na zprávě o zastoupení žen v mezinárodním sekretariátu NATO, kterou připravila Gender and Diversity Task Force.

Koordinátorka pro rovnost **Úřadu vlády** se zapojila do pilotního projektu pro střední a východní Evropu s názvem *„Konvence OSN na odstranění všech forem diskriminace žen: implementace a monitoring“*. Jedná se o společný projekt šesti zemí: Polsko, ČR, Slovinsko, Maďarsko, Rumunsko, Chorvatsko.

Hlavním cílem projektu je:

- zjistit, jak se v těchto zemích využívá mechanismus výše jmenované Konvence OSN
- vypracovat soubor kritérií a priorit, který by pomohl Konvenci v těchto šesti zúčastněných zemích propagovat na veřejnosti. Jako oblasti, jejichž pomocí se bude Konvence zviditelnovat, byl vybrán podíl žen v politickém životě a domácí násilí.

Nejdůležitějším projektem, na němž participovalo **Ministerstvo práce a sociálních věcí** v roce 2003, byl twinningový projekt Phare **„Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy“**. Více o tomto projektu bylo zmíněno již v úvodu této zprávy.

Koncem roku 2003 uzavřelo MPSV smlouvu s Evropskou komisí (v rámci komunitárního programu) na uspořádání Národní konference o genderové rovnosti, která by měla proběhnout v druhém pololetí roku 2004.

Dalším programem, kterého se MPSV účastní, je komunitární program **„Stimulační opatření Společenství na poli zaměstnanosti“**.

Ministerstva kultury, spravedlnosti, životního prostředí, pro místní rozvoj a obrany se v roce 2003 neúčastnila žádného programu žádné mezinárodní organizace, jejímž cílem či jedním z deklarovaných principů je rovnost mužů a žen.

Plnění úkolu 1.6.:

Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 30. 6. 2003**

Na **Ministerstvu financí** probíhá vzdělávání v otázkách rovných příležitostí žen a mužů v několika liniích:

- V rámci vstupního školení
- Vzdělávání řídících a koncepčních pracovníků
- Vzdělávání pracovníků územních finančních orgánů
- Vzdělávání v rámci generálního ředitelství cel a celní správy
- Specializované semináře.

Během roku 2003 se podařilo informace o principu rovných příležitostí zapracovat do podkladů pro distanční formu vstupního školení. Kromě toho se pro rok 2004 připravuje i prezenční forma vzdělávání nových zaměstnanců, ve které by měl být pro uvedenou problematiku vyhrazen samostatný blok a využity brožury ČSÚ a MPSV.

V roce 2003 pokračovalo vzdělávání řídících a koncepčních pracovníků Ministerstva financí 3 samostatnými půldenními semináři: „Uplatňování rovných příležitostí žen a mužů“ (10. února 2003) a „Genderová problematika v praxi“ (ve dvou termínech - 12. února a 31. března 2003). Prvního semináře se zúčastnili ti pracovníci, kteří nemohli absolvovat seminář se stejným zaměřením v listopadu 2002, a jeho obsahem byly filosofické a historické kořeny genderové politiky a její dopady v rámci reformy veřejné správy a na trhu práce. Seminář byl připraven ve spolupráci s obecně prospěšnou společností Gender Studies. Druhý seminář byl nadstavbový a jeho cílem bylo především uvést psychologické souvislosti možné diskriminace z důvodu pohlaví v každodenní praxi a možnosti jejich změny. Všechny semináře vycházely ze základní legislativy EU v této oblasti a byly pro účastníky v rámci platných právních předpisů stanoveny jako povinné.

Seminář „Gender mainstreaming“ pro pracovníky ÚFO byl připraven na říjen 2003 a jako pilotní skupina byli vybráni personalisté z finančních ředitelství. Ve stejném období se však objevilo tak velké množství úkolů, které museli právě personalisté zpracovat do konce roku 2003 (v souvislosti s přípravou 16 třídního platového systému

ve státní správě), že bylo nutno seminář přesunout na pozdější období. Uskutečnil se tedy v únoru 2004.

Během roku 2003 byl rovněž připraven seminář „Gender mainstreaming“ pro vedoucí zaměstnance celní správy. Vzhledem ke změnám, kterými GŘC v současnosti prochází, bylo rozhodnuto uskutečnit jej v prvním pololetí roku 2004.

Ministerstvo financí se podílelo na přípravě semináře „Rovné příležitosti mužů a žen v přípravě na strukturální fondy EU v ČR“, jehož hlavním organizátorem bylo Ministerstvo průmyslu a obchodu. Původní termín, 25. listopadu 2003, byl nakonec odložen z důvodu zaneprázdnění zahraničního lektora a seminář se uskutečnil 21. ledna 2004.

Prostřednictvím lektora, který vede semináře o genderové problematice v resortu MF, se toto téma podařilo prosadit jako samostatný celodenní blok v rámci kursu pro manažerky, který nabízí vzdělávací agentura široké veřejnosti.

Na **Ministerstvu vnitra** se v průběhu roku 2003 zúčastnili všichni řídící pracovníci ministerstva základního školení v problematice genderové rovnosti (princip rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti, odpovídající požadavky práva Evropského společenství, zajištění rovnosti v právním systému České republiky, aplikace zásad rovných příležitostí v rozhodujících činnostech resortu vnitra). Školení proběhlo v sedmi termínech od října do prosince 2003. Každý účastník obdržel studijní texty zpracované MPSV a další materiály k předmětu školení. K účasti na školení byli vyzváni všichni řídící pracovníci MV na úrovni ředitele odboru, zástupce ředitele odboru a vedoucího oddělení. Celkem se přihlásilo 240 osob, 208 se školení aktivně zúčastnilo, 32 osob se omluvilo (těmto pracovníkům byly zaslány příslušné materiály k samostudiu).

Na **Ministerstvu zemědělství** jsou pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a koncepční pracovníci obou pohlaví vzdělávání v oblasti lidských práv, resp. rovných příležitostí žen a mužů formou seminářů, osvěty, aktuálních informací, samostudiem, konkrétními publikacemi z MPSV, SÚ a EU.

Ministerstvo zdravotnictví seznamuje své zaměstnance s obsahem Listiny základních práv a svobod a jeho aplikací v praxi, což je nedílnou součástí učebních dokumentů všech zdravotnických nelékařských studijních oborů v pregraduální formě studia. Problematika lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí pro ženy a muže byla začleněna do celoživotního vzdělávání sester a manažerů ošetrovatelství na všech úrovních a bylo projednáno jako priorita na pedagogicko-metodické radě s Národním centrem ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. Oblast lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí žen a mužů a na metody určené k dosažení genderové rovnosti byly zařazeny do programů dalšího a celoživotního vzdělávání pořádaných IPVZ.

V lednu roku 2004 se na **Ministerstvu průmyslu a obchodu** uskutečnil seminář pro zaměstnance MPO a dalších pozvaných resortů (MF, MPSV) „Rovné příležitosti mužů a žen v přípravě na strukturální fondy EU v ČR.“

Vzdělávání ostatních pracovníků v záležitostech rovných příležitostí probíhá průběžně klasickými formami – vysíláním na externí školení, semináře, konference a samostudiem. Na MPO bylo v únoru 2004 zahájeno vstupní vzdělávání zaměstnanců

distanční formou (e-learningový program). Jedná se o lokálně-orientační blok podle Pravidel, kterými se stanoví způsob přípravy zaměstnanců ve správních úřadech a v Úřadu vlády ČR, kde jedním z modulů je téma „Uplatňování rovnosti mužů a žen v pracovních podmínkách“. Toto vzdělávání je povinné pro všechny nové zaměstnance.

Ministerstvo kultury připravilo vzdělávání vedoucích a koncepčních zaměstnanců na téma „Implementace politiky rovných příležitostí pro muže a ženy“ a „Gender mainstreaming“. Celkem se zúčastnilo 25 vedoucích a koncepčních pracovníků MK.

V resortu **dopravy** již proběhlo vzdělávání pro všechny vedoucí pracovníky včetně pracovníků s rozhodovacími pravomocemi a v současnosti jsou všichni tito proškoleni.

Pro ostatní pracovníky resortu bylo připraveno vzdělávání metodou samostudia (z důvodu velké finanční a časové náročnosti), tzn., že problematika gender mainstreamingu včetně metodiky je zveřejněna na webových stránkách resortu.

Ministerstvo informatiky uspořádalo seminář „*Rovné příležitosti mužů a žen*“ pro vedoucí a koncepční zaměstnance ministerstva s renomovanými lektory – odborníky MPSV a Gender týmem FHS UK. Zaměstnanci ministerstva jsou zařazováni dle potřeby do vzdělávacích aktivit, zabývajících se lidskými právy včetně témat uplatňování rovného přístupu mužů a žen ke všem společenským aktivitám.

V resortu **školsství, mládeže a tělovýchovy** byl připraven a realizován seminář pro vedoucí zaměstnance ministerstva, kterého se zúčastnili pracovníci MŠMT i přímo řízených organizací. Seminář měl vysokou pedagogickou i odbornou úroveň a mezi účastníky značnou odezvu.

První fáze proškolení v oblasti lidských práv a rovných příležitostí mužů a žen na **Ministerstvu spravedlnosti** byla tématicky včleněna do projektu Phare „Posílení institucionálních a administrativních kapacit pro implementaci acquis communautaire“ a jako cílová skupina byl vybrán střední a vyšší management MS, tj. vedoucí oddělení a ředitelé odborů. Akcí s celoresortní působností, organizovaných Justiční akademií, s tématem genderové rovnosti se zúčastňují především zaměstnanci justičních složek (soudů, státních zastupitelství, Probační a mediační služby), bez ohledu na řídicí pravomoci.

Ministerstvo životního prostředí zařadilo problematiku rovnosti žen a mužů do obsahu vstupního školení pro nově nastupující zaměstnance MŽ. Na základě doporučení ze strany posluchačů bylo upuštěno od prezenční formy výuky a přistoupeno k distančnímu vzdělávání. Zároveň byla na pracovní skupině pro oblast vzdělávání při Úřadu vlády vznesena připomínka, aby daná problematika byla postupně převedena do e-learningové podoby tak, aby se spolu s problematikou minima o EU a minima o regionální a strukturální politice EU stala součástí základního balíčku znalostí, které budou poskytovány zaměstnancům při realizaci specializačního vzdělávacího bloku v rámci vstupního vzdělávání.

Zaměstnanci resortu **zahraničních věcí**, kteří vyjíždějí do zahraničí, jsou v rámci předvýjezdové přípravy zaškolováni v odboru lidských práv, do jehož gesce patří

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Vzdělávání vedoucích i ostatních pracovníků probíhalo v roce 2003 průběžně v rámci „**Kursu evropských záležitostí**“, problematika rovnosti mužů a žen byla zařazena i do vzdělávacích kurzů pořádaných Diplomatičnou akademií.

Ministerstvo pro místní rozvoj uspořádalo pro všechny koncepční a vedoucí zaměstnance ministerstva seminář na téma „**Implementace rovných příležitostí pro muže a ženy jako součást vládních záměrů i veřejných politik**“, včetně vysvětlení klíčových pojmů a kategorií. Semináře se zúčastnilo 44 zaměstnanců MMR.

V roce 2003 proběhl na **Ministerstvu obrany** 2. přednáškový cyklus určený zaměstnancům s rozhodovacími pravomocemi a zaměstnancům zabezpečujícím koncepční činnosti. Témata: „**Ženy a jejich pozice na trhu práce v české společnosti**“, „**Ženy Armády České republiky**“, prezentace výsledků konference Výboru žen v ozbrojených silách NATO. Přednáškového cyklu se zúčastnilo, stejně jako v roce 2002, přes 60 zaměstnanců.

Za účelem vzdělávání v oblasti lidských práv byla zpracována a využívána služební pomůcka *Pers-51-1 Rovné zacházení s muži a ženami*, ve které se vysvětlují užité pojmy, uvádějí se hlavní preventivní opatření, která slouží k zabránění porušování zásad rovného zacházení s muži a ženami, možné postupy při zjištění případů diskriminace, informace o právech postižených osob a o případných sankcích za prokázané diskriminační jednání. Je určena všem příslušníkům resortu MO na všech pracovištích.

V rámci odborné a velitelské přípravy organizovaly některé složky MO vlastní vzdělávací aktivity na témata: „*Vývoj názorů na sociální roli mužů a žen v evropském kulturním rámci*“, „*Stereotypní vnímání role mužů a žen v pracovním a služebním poměru*“, rovněž byly prezentovány závěry ročních analýz a výsledky sociologického výzkumu.

Problematika vzdělávání v oblasti prosazování rovného přístupu k mužům a ženám a rovného zacházení s nimi byla zpracována i do organizačně-metodických pokynů pro vojenské školy na akademický/školní rok 2003 – 2004.

Úřad vlády uspořádal pro své zaměstnance seminář „*Problematika rovnosti mužů a žen*“. Semináře se zúčastnilo 38 vedoucích pracovníků a pracovníků včetně vedoucí Úřadu vlády.

Institut státní správy zorganizoval v rámci průběžného vzdělávání středního managementu z ústředních správních orgánů dva semináře „*Etika jako nezbytná součást profesionality ve veřejné správě*“, jehož součástí je přednáška o rovnosti žen a mužů. Jednoho semináře se vždy účastní 25 osob.

Na **Ministerstvu práce a sociálních věcí** bylo uspořádáno pro vedoucí zaměstnance a další zaměstnance zabezpečující činnosti koncepčního charakteru školení „*Implementace politiky rovných příležitostí pro muže a ženy a gender mainstreamingu*“ s programem:

- Implementace rovných příležitostí pro muže a ženy jako součást vládních záměrů i veřejných politik, klíčové pojmy a kategorie

- Gender mainstreaming - vytvoření systému a jeho podpora
- Úvod do genderových otázek a témat, postavení mužů a žen na trhu práce a postavení mužů a žen v rodině

Školení se zúčastnilo 36 posluchačů.

Plnění úkolu 1.7.:

Při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Velké většině resortů stále činí problémy plnění tohoto opatření. Z vyhodnocení plnění tohoto úkolu jednotlivými resorty vyplývá pouze formální plnění, chybí konkrétní popis plnění úkolů.

V souvislosti s předmětem tohoto opatření je třeba zmínit iniciativu ***Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů***. Z jejího zasedání konaného dne 22. září 2003 vzešlo doporučení Rady vládě, aby uložila ministru vnitra zpracovat věcný záměr volebního zákona, který by legislativně zajistil mechanismy na rovné zastoupení žen a mužů ve volených zastupitelských orgánech např. v Poslanecké sněmovně, Senátu, krajských, městských a obecních zastupitelstvech, Evropském parlamentu.

Jedním z nejdůležitějších právních předpisů, který každoročně připravuje **Ministerstvo financí**, je státní rozpočet. Předpokládá se, že při přípravě rozpočtů obcí a krajů na rok 2005 již bude možno využít Ministerstvem financí připravovanou informativní metodiku gender budgetingu. Jmenovaný princip by se mohl promítnout rovněž do státního rozpočtu na rok 2006.

Monitoring právních předpisů v působnosti MF z hlediska nediskriminace z důvodu pohlaví je rovněž jedním z úkolů resortní pracovní skupiny. Mezi její první úkoly patřilo prověřování nastavení zákonných a podzákonných parametrů k zajištění rovných příležitostí a odstranění případné diskriminace z důvodu pohlaví v institucích regulovaných MF. V uvedených institucích nebyla zjištěna žádná ustanovení, která by podporovala diskriminaci z důvodu pohlaví. Dalším úkolem skupiny bylo zpracovat analýzu situace v bankovníctví.

Návrhy směrnic a předpisů, které se dotýkají oblasti rovnosti žen a mužů nebo dodržování lidských práv a jsou zaslány Ministerstvu financí k připomínkám, jsou zásadně konzultovány se všemi odbory MF, jejichž obsahu činnosti se mohou dotýkat, a vždy i s odborem legislativním, aby byl zajištěn jejich soulad s dalšími právními předpisy.

V rámci **Ministerstva vnitra** se princip rovných příležitostí žen a mužů a právní předpisy zaměřené na zákaz diskriminace osob z hlediska pohlaví důsledně sleduje ze všech aspektů a zástupci odboru legislativy a odboru bezpečnostní politiky participují na přípravě legislativních opatření k zajištění rovného zacházení a ochraně před diskriminací. Tvorba interních aktů řízení nebo novelizace interních aktů řízení pro výkon

služby, dodržování pravidel služebních a pracovněprávních vztahů jsou v Policii ČR vždy prováděny v souladu s principy rovného postavení žen a mužů ve společnosti.

Při přípravě právních předpisů, interních aktů řízení a rozhodnutí služebních funkcionářů v Policii ČR je přísně dbáno, aby nedocházelo ke znevýhodňování a diskriminaci žen. Uvedené normy jsou připravovány tak, aby práva, povinnosti a odpovědnost z nich plynoucí působily bez rozdílu jak na muže, tak na ženy. Právní předpisy, interní akty řízení i rozhodnutí služebních funkcionářů nemohou činit rozdíly mezi mužem a ženou, neboť tyto rozdíly nečiní ani služební postavení ani výkon služby samotný. Žena stejně jako muž (policista nebo policistka) musí být připravena okamžitě plnit úkoly, dodržovat práva, chránit oprávněné zájmy společnosti a osob, a to i s nasazením života.

Na **Ministerstvu zemědělství** dochází k průběžné revizi platných právních předpisů, interních normativních aktů, pokud je to z věcného hlediska možné. Žádné pozitivní akce k odstranění znevýhodňování zastoupení mužů a žen nebyly zařazeny.

Byly posouzeny právní předpisy v působnosti **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** a bylo shledáno, že jsou v souladu s principem nediskriminace a s principem rovných příležitostí mužů a žen ve společnosti. Stěžejní právní dokumenty budou v souladu s návrhem Rady vlády pro rovné příležitosti sledovány i z hlediska dopadů na rovné příležitosti mužů a žen v resortu.

Ministerstvo spravedlnosti se při přípravě právních předpisů vždy snaží o přijetí takových norem, které by ve svém důsledku nediskriminovaly ani muže ani ženy a dle zhodnocení, které se provádí ad hoc při legislativní činnosti, zatím ministerstvo nezaznamenalo, že by taková norma byla přijata. Ministerstvo spravedlnosti v rámci přijatých a připravovaných právních předpisů doposud nepoužilo jakékoliv afirmativní akce.

Právní předpisy přijaté **Ministerstvem životního prostředí** se vzhledem k jejich charakteru nezabývají problematikou odpovědnosti za jejich provádění z hlediska genderu, ale při jejich přípravě je princip rovnosti žen a mužů respektován.

Implementaci zásad rovnosti mezi muži a ženami do přípravy právních předpisů pokládá resort **Ministerstva zahraničních věcí** za velmi důležitou, a to především s ohledem na zvyšující se zájem mladé ženské populace o toto netradiční povolání. Jistý průlom v prosazování rovnosti mužů a žen je v legislativních úpravách i v resortních předpisech pro personální a platovou oblast, a to zejména v kariérním a platovém řádu.

Ministerstvo obrany zapracovalo **Institut k odstranění znevýhodňování zastoupení mužů a žen** do třetího ustanovení Rozkazu ministra obrany. Vedoucí zaměstnanci mohou formou dočasných mimořádných opatření stanovovat a realizovat v rámci své působnosti opatření, která směřují k odstranění případného znevýhodnění v zastoupení mužů a žen. Dočasná mimořádná opatření nebyla v roce 2003 přijata ani navržena.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Evropskou komisí a zvláštní Komisí pro sociální začleňování (tvořenou zástupci všech relevantních

ministerstev, sociálních partnerů, samospráv, nestátních neziskových organizací, odborníků) zpracovalo v roce 2003 Společné memorandum o sociálním začleňování (JIM - Joint Inclusion Memorandum), které hodnotí sociální situaci v ČR, identifikuje hlavní problémy, klíčové výzvy a úkoly pro budoucí politiky. V tomto dokumentu byla zohledněna u všech témat a problémů genderová problematika. Rovnosti mužů a žen byla věnována i samostatná kapitola (č. 5).

MPSV dále zohledňuje v rámci personálních možností požadavek alespoň třetinového zastoupení mužů a žen při ustavování řídících, kontrolních, poradních orgánů a dalších kolektivních orgánů.

Např.

- Pro zpracování Společného memoranda o sociálním začleňování (JIM) a budoucího Národního akčního plánu sociálního začleňování, který bude předložen Evropské komisi v roce 2004, byla zřízena zvláštní Komise pro sociální začleňování. Komise se skládá z 19 žen a 21 mužů.

- Pracovní skupina pro přípravu programových dokumentů na využívání Strukturálních fondů – vyrovnané zastoupení mužů a žen v poměru 16:14. Stejně tak v dalších pracovních skupinách zřizovaných odborem 72 zřízených pro projednávání dílčích otázek spjatých s ESF je zastoupení mužů a žen vyrovnané, každé z pohlaví je zastoupeno nejméně jednou třetinou.

- Monitorovací výbor (MV) – doposud byl zřízen jen Monitorovací výbor pro Iniciativu Společenství EQUAL financovanou z prostředků Phare. Zastoupení mužů a žen je v MV vyrovnané: 5 mužů a 4 ženy. Monitorovací výbor pro formy pomoci z ESF (Operační program RLZ, Jednotný programový dokument Cíle 3 Praha, Program Iniciativy Společenství EQUAL) budou při respektování zásady rovných příležitostí pro ženy a muže ustaveny v následujícím období.

- Do Legislativní rady Správy služeb zaměstnanosti bylo jmenováno celkem 14 členů, z toho 9 žen a 5 mužů.

Ministerstvo zdravotnictví, průmyslu a obchodu, kultury, dopravy, informatiky a pro místní rozvoj pouze bez dalších podrobností uvádějí, že v právních předpisech je princip rovnosti respektován.

Plnění úkolu 1.8.:

Podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

Tímto opatřením je všem resortům uloženo důsledné uplatňování gender mainstreamingu.

Oproti předchozím rokům je u většiny resortů patrný posun k důslednějšímu zohledňování hlediska rovnosti žen a mužů do koncepčních materiálů. Až na výjimky jsou již resorty schopny konkretizovat způsoby, jakými gender do koncepčních materiálů zapracovávají.

Pokud se v oblasti působnosti **Ministerstva financí** objeví problematika, kterou je možno posuzovat rovněž z hlediska pohlaví (a následné nediskriminace), je uvedený princip zohledněn.

Příkladem může být připravovaná metodika rozpočtování podle hlediska rovných příležitostí, která by měla výrazně ovlivnit jak přípravu státního rozpočtu, tak i rozpočtů krajů a obcí. V říjnu 2003 byla na MF ustavena pracovní skupina k přípravě uvedené informativní metodiky. V souladu s usnesením vlády č. 896 ze dne 10. září 2003 jsou ministrem financí jmenovanými členy této skupiny kromě pracovníků a pracovníc odborných útvarů MF i zástupkyně řady nestátních neziskových organizací a dále i zástupci a zástupkyně státních orgánů a institucí. Ve skupině pracují i další externí odborné konzultantky a konzultant.

Samostatnou oblastí, kde je trvale monitorována nediskriminace z důvodu pohlaví, je pojišťovnictví a bankovníctví.

Při posuzování právních předpisů z oblasti lidských práv či rovných příležitostí žen a mužů jsou tyto materiály předkládány hodnotitelům k vyjádření pouze podle hlediska jejich odbornosti a nikoli podle pohlaví, věku, náboženského vyznání, etnické příslušnosti apod.

Pokud se jedná o přípravu či schvalování předpisů v působnosti Personálního odboru MF, je zajištění rovných příležitostí žen a mužů dlouhodobě sledováno.

Během roku 2003 byla učiněna řada kroků k tomu, aby se princip uplatňování rovných příležitostí dostal do obecného povědomí nejen vedoucích zaměstnanců MF. Kromě specializovaných vzdělávacích akcí byla tato problematika zařazena do seminářů k hodnocení zaměstnanců a bude rovněž součástí plánovaného vzdělávání ke zvýšení právního vědomí zaměstnanců MF, a to ve vazbě na připravovaný Zákoník práce (otázky diskriminace a sexuálního obtěžování).

Na MF je problematika uplatňování rovných příležitostí žen a mužů zapracována a konkrétně uvedena v zásadních dokumentech (Kolektivní smlouva a připravovaná Personální politika).

V celém resortu **vnitřně** - na samotném ministerstvu i na útvech Policie České republiky se důsledně dbá na zajištění rovnosti mužů a žen na všech úrovních.

Za rok 2003 byla zpracována statistika, která navazuje na data týkající se následujících oblastí:

- celkový počet zaměstnanců
- rozvázání pracovního poměru
- počty občanských zaměstnanců a policistů podle věku a pohlaví
- počty občanských zaměstnanců a policistů podle vzdělání a pohlaví
- počty občanských zaměstnanců a policistů podle linií (služeb) a pohlaví
- počty žen podle linií (služeb) a věku

- počty občanských zaměstnankyň a policistek podle věku, rodinného stavu a počtu dětí
- odměňování mužů a žen ve vztahu k věku a k vzdělání
- účast žen v resortu na řízení

Statistické šetření nevedlo k poznatkům o diskriminaci pracovníků z hlediska pohlaví. Výsledky poskytly informace o existujících rezervách v oblasti účasti žen v rozhodovacím procesu. Získaná data se stručnou informací o problematice rovnosti a gender mainstreamingu a s doporučením potřebných opatření budou v prvním čtvrtletí roku 2004 předložena vrchnímu řediteli Úřadu ministerstva, který zodpovídá za problematiku rovnosti příležitostí žen a mužů v resortu vnitra. Následně budou prezentována i všem vedoucím pracovníkům (Ministerstva vnitra, Policie a Hasičského záchranného sboru).

Zásadním dokumentem, který zakotvuje hledisko rovných příležitostí v resortu vnitra celé šíří, je Nařízení Ministerstva vnitra k prosazování rovných příležitostí mužů a žen, které bylo zpracováno v roce 2003.

Ministerstvo zemědělství zapracovalo rovnost žen a mužů do Pracovního řádu MZe a metodického pokynu pro výběrové řízení, dále do Operačního programu Rozvoje venkova a multifunkčního zemědělství (Statut a jednací řád).

Existuje obecný metodický pokyn k výběrovému řízení, ale před každým výběrovým řízením je na základě konzultace s „gender focal point“ uskutečněna rozmluva se členy výběrové komise s akcentem na rovné příležitosti zdůrazněným i v písemném protokolu z výběrového řízení. Jmenovaný zástupce personálního odboru sleduje dodržování celého procesu a zachování rovných a spravedlivých podmínek při výběru žen a mužů do všech funkcí.

Ministerstvo průmyslu a obchodu důsledně zapracovává do nově připravovaných dokumentů hledisko rovnosti žen a mužů. Vzhledem k tomu, že rovné zacházení s muži a ženami patří mezi horizontální cíle komunitárních politik EU, musí být genderová rovnost zohledněna ve všech připravovaných materiálech – nejnověji např. průmyslová politika.

Ministerstvo kultury v roce 2003 nezpracovávalo žádné koncepční materiály.

Ministerstvo dopravy zapracovalo hledisko gender mainstreamingu do materiálů:

- Střednědobá strategie sektoru dopravy, telekomunikací a poštovních služeb
- Nová dopravní politika ČR.

Ministerstvo informatiky zapracovalo principy rovnosti žen a mužů v přístupu k informačním technologiím do dokumentu Státní informační a komunikační politika. Mezi další zásadní dokumenty Ministerstva informatiky patří směrnice o kontrole podle zákona o elektronickém podpisu. Dokument zohledňuje rovné příležitosti žen i mužů při jeho aplikaci.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy dbá na důsledné prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti při přípravě nových zákonů, a

to zákona o předškolním, základním, středním a vyšším odborném vzdělávání a o změně některých zákonů (školský zákon), zákona o práci s dětmi a mládeží a zákona o dalším vzdělávání, při přípravě nových vyhlášek.

Ministerstvo spravedlnosti zapracovalo hledisko rovnosti žen a mužů do metodiky pro realizaci přijímacích pohovorů a hodnocení jejich průběhu a výsledků v rámci výběrového řízení na místa justičních a právních čekatelů (např. při splnění předpokladů pro výkon činnosti justičního či právního čekatele dávat přednost méně zastoupenému pohlaví).

Současně je připravováno vydání resortní Instrukce upravující základní pravidla pro průběžnou praktickou realizaci tohoto principu, spočívající v opatřeních, kterými je např. parita členů výběrových komisí, či priorita výběru rovnocenných uchazečů ve prospěch toho, kdo je v pracovním kolektivu méně zastoupen.

S ohledem na skutečnost, že životní prostředí je v daných podmínkách stejné pro všechny, není problematika rovnosti žen a mužů explicitně řešena ve strategických a koncepčních materiálech resortu **Ministerstva životního prostředí**.

V rámci **Ministerstva zahraničních věcí** jsou při přípravě vnitřních právních předpisů prosazovány zásady rovného postavení mužů a žen zejména do oblasti odměňování a pracovních podmínek. Je důsledně kontrolováno dodržování pracovněprávních předpisů s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci. Například platový řád přímo stanovuje, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Princip rovnosti je obdobně implementován do dalších resortních předpisů.

Ministerstvo obrany zařadilo do Rozkazu ministra obrany ustanovení:

„V koncepční, normativní a rozhodovací činnosti sledují a vyhodnocují příslušní vedoucí zaměstnanci opatření stanovená k dodržování rovných příležitostí mužů a žen. Zabezpečí odstranění překážek, které by bránily nebo brání rovným pracovním podmínkám v odměňování“.

Ženy – vojákyně v AČR mohou vykonávat všechny odbornosti. V současné době vykonávají ženy i odbornosti, které až doposud vykonávali výhradně muži. Jedná se přibližně o 200 odborností tzv. typicky mužských“.

Ministerstvo práce a sociálních věcí soustavně upozorňuje na nesrovnalosti týkající se dodržování rovnosti žen a mužů v zákonech a ostatních právních předpisech. Vláda svým usnesením č. 104 ze dne 4. února 2004 schválila věcný záměr nového zákona o nemocenském pojištění, v němž se odstraňují závažné nerovnosti mezi muži a ženami v pobírání peněžitě dávky v mateřství při péči o malé dítě. Tento zákon by měl umožnit, aby žena, která porodila dítě, v případě, že se jedná o poskytování peněžitě pomoci v mateřství z důvodu porodu, se vystřídala v nároku na tuto dávku se svým manželem nebo otcem dítěte. Pokud by se jednalo o poskytování této dávky z důvodu převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující mateřskou péči, nečiní návrh věcného záměru zákona rozdíl mezi pohlavími osob, které dítě takto převzaly, s tím, že o tuto dávku může požádat kterákoli z oprávněných osob.

Ministerstvo zdravotnictví a Ministerstvo pro místní rozvoj pouze uvedlo, že úkol průběžně plní.

Plnění úkolu 1.9:

Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí mužů a žen s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí mužů a žen a jejími cíli.

**Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, zmocněnec vlády pro lidská práva
Termín: 31.12. 2003**

Zmocněnec vlády pro lidská práva během roku 2003 přispěl k veřejné diskusi obhajobou zákona o rovném zacházení ve veřejných sdělovacích prostředcích. Dalším krokem k naplnění tohoto bodu byla i realizace kampaně o nepřijatelnosti domácího násilí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí průběžně přispívá k veřejné diskusi uveřejňováním nových informací z oblasti rovných příležitostí žen a mužů na svých webových stránkách, pořádá tiskové konference k aktuálním problémům v této oblasti (viz bod 1.1), vydává a distribuuje publikace týkající se genderové oblasti (opět viz bod 1.1.).

V rámci twinningového projektu bylo v roce 2003 uspořádáno několik seminářů a vzdělávacích akcí.

Na semináři pro sociální partnery, který proběhl 11. března 2003, byl zástupcům odborů a zaměstnavatelů prezentován způsob, jak vypracovat plán rovnosti. Prezentován byl takovýto plán švédské firmy ALSTOM (viz úvod této zprávy).

V rámci twinningu byl dále uspořádán dne 9. dubna 2003 v prostorách MPSV seminář pro novináře o moderní analýze médií. Seminář byl věnován problematice stereotypního zobrazování žen a mužů v médiích.

Úvod do problematiky rovných příležitostí byl v první polovině roku 2003 prezentován zaměstnancům krajských úřadů v Ostravě, Brně, Plzni a Ústí nad Labem. Proškoleny byly cca 200 účastníků. Pro většinu z nich to bylo vůbec první seznámení se s tematikou rovných příležitostí žen a mužů.

Plnění úkolu 1.10:

Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2004 v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do 31. ledna 2004 je předložit ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31.1. 2004**

Všechny resorty zpracovaly své Priority a postupy v prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2004.

Plnění opatření 1.11.:

Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů za rok 2003 a předložit je ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31.1. 2004**

Vyhodnocení resortních priorit zaslaly v termínu všechny resorty (s výjimkou Úřadu vlády). Některé resorty předaly vyhodnocení v termínu do konce ledna pouze elektronicky s následným písemným vyhotovením v prvních dnech února 2004.

Plnění opatření 1.12.:

Doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovných příležitostí podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 30.6. 2003**

Úkol splnily všechny resorty v daném termínu.

Plnění úkolu 1.13:

Zpracovat výsledky genderových analýz do koncepčních materiálů spadajících do věcné působnosti ministerstva.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31.12. 2003**

V působnosti **Ministerstva financí** existuje několik oblastí, ve kterých je možno zohlednit genderová hlediska a využít výsledků genderových analýz. Resortní pracovní skupina k uplatňování rovnosti žen a mužů uvedené oblasti monitoruje a připravila

podrobnou analýzu počtu žen ve vedoucích funkcích ve všech bankách působících v ČR. Původní záměr MF byl zjištěné údaje medializovat. Bylo zjištěno, že v přístupu bank k problematice rovných příležitostí existují velké rozdíly. Údaje zjištěné o počtu žen ve vedení bank byly takové povahy, že bylo následně rozhodnuto je nezveřejňovat.

Rovněž byly zpracovány genderové analýzy na MF i v resortních organizacích, a to ke 30. 6. a 31. 12. 2003. Na ministerstvu byly údaje, které vyplynuly z podrobné genderové analýzy, využity při přípravě nové Personální politiky MF a rovněž při jednáních s odborovými orgány.

Výsledky genderových analýz provedených v územních finančních orgánech jen potvrdily fakt, že zastoupení žen a mužů na řídicích funkcích je vyrovnané a že není třeba přistupovat k žádným opatřením.

Nižší počet žen v celní správě vyplývá ze skutečnosti, že vzhledem k charakteru a náročnosti práce se do výběrových řízení na tyto funkce hlásí téměř výhradně muži.

V resortu **vnitř** bylo za rok 2003 provedeno genderově senzitivní statistické šetření a následná kvalitativní interpretace získaných dat. V současné době jsou k dispozici data za období let 1995 - 2003. Počet žen zaměstnaných na ministerstvu převyšuje přibližně o třetinu počet mužů a je odrazem běžné situace v oblasti zaměstnanosti v administrativě. Počet policistek je srovnatelný se stavem v zemích Evropské unie.

Ministerstvo zemědělství do listopadu 2003 nedisponovalo genderovými statistikami. V prosinci 2003 se etabloval Personální informační systém, z něhož jsou čerpány základní údaje s přihlédnutím k principu rovnosti a jeho dodržování. Pokud výsledná data budou vykazovat diskrepanci, budou předávána všem vedoucím a koncepčním pracovníkům s doporučením fakticky odstranit tyto rozpory.

Ministerstvo zdravotnictví spolupracovalo s Českým statistickým úřadem při genderově senzitivních statistikách a provedlo analýzu současné situace v rovnosti žen a mužů v oblasti věcné působnosti ministerstva. Dále zmapovalo zvláštní překážky žen při uplatňování rovných příležitostí v resortu zdravotnictví, např. věk, invaliditu, sociální zázemí, postavení žen samoživitelek, pracovní režim. Byla vydána publikace *„Ženy a muži v číslech zdravotnické statistiky“*.

Ministerstvo průmyslu a obchodu se zaměřuje na problematiku podpory a rozvoje podnikání žen. Přístup k podnikání v České republice lze charakterizovat jejich zájmem o živnostenská oprávnění. K 31. 12. 2003 bylo z celkového počtu 1 962 868 podnikatelských subjektů vlastnicích živnostenská oprávnění 1 726 683 fyzických osob a 236 685 právnických osob. Z uvedeného počtu fyzických osob je 33% žen (572 449 tis.) oprávněných podnikat v obchodu a službách. Nejvyšší zastoupení žen vlastnicích živnostenské oprávnění je v regionu Praha. V současné době (duben 2004) probíhá zhodnocení výsledků výše uvedené genderové analýzy se záměrem jejího následného zpracování do materiálů ministerstva, konkrétně do materiálu *„Zpráva o vývoji malého a středního podnikání a jeho podpoře v České republice v roce 2003“*.

Ministerstvo kultury nevytvořilo žádný koncepční materiál, nemohlo tedy, podle svého vyjádření, nikam zpracovat genderové analýzy provedené v roce 2002.

Ministerstvo informatiky vzniklo v roce 2003, nemělo tedy podle úkolu z „Priorit“ pro rok 2002 zpracovány genderové analýzy, následně podklady pro jejich další zapracování do koncepčních materiálů.

Všechny koncepční materiály spadající do věcné působnosti **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy** jsou posuzovány i z genderového hlediska a aktuální výsledky prováděných analýz jsou průběžně zapracovávány. Začlenění problematiky bylo provedeno do zpracovávaných verzí *Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání* a do *Rámcového vzdělávacího programu pro gymnaziální vzdělávání*.

Ministerstvo spravedlnosti provedlo na základě údajů o zaměstnancích analýzu personálního obsazení ministerstva. Situace byla shledána uspokojivou. Skutečnost, že s růstem úrovně vedoucích pozic klesá počet žen na těchto funkcích, má vliv na obsah připravovaného předpisu ministerstva. Dále byla doplněna metodika pro výběrové řízení na funkce justičních právních čekatelů.

Ministerstvo zahraničních věcí sleduje výskyt podnětů a dotazů týkajících se diskriminace podle pohlaví. Současný stav nevypovídá o diskriminaci žen, není znám ani případ sexuálního obtěžování na pracovišti.

Ministerstvo pro místní rozvoj nemá dosud zpracovány genderové analýzy.

Ministerstvo obrany nepřijalo na základě genderových analýz žádné opatření. Z řady výstupů bylo patrné, že i přes specifika resortu se dařilo situaci v oblasti rovných příležitostí zlepšovat a přirozenou cestou odbourávat stereotypní vnímání role žen v armádě.

Úřad vlády zpracoval rozsáhlou genderovou analýzu počtu žen a mužů v poradních orgánech vlády v rámci Úřadu vlády.
Stručný výtah z této analýzy:

Na základě sociologických výzkumů lze konstatovat, že optimální zastoupení jednoho či druhého pohlaví v určité skupině je takové, aby tam příslušníci jednoho z nich tvořili alespoň 30%.

V Radách jako takových (když se nepočítají pracovní výbory) je situace následující:

- Méně než třicet procent žen je v Radě vlády pro koordinaci protidrogové politiky (25%), pro rozvoj lidských zdrojů (19%), pro udržitelný rozvoj (18%) a v Legislativní radě vlády je 20% žen.
- Třicet a více procent žen je v Radě vlády pro lidská práva (40%), pro nestátní neziskové organizace (40%) a záležitosti romské komunity (32%); do této skupiny lze zařadit také Radu vlády pro národnostní menšiny s 29% žen.
- Padesáti procentní hranici nepřesahuje zastoupení žen v žádné z rad.
- Výjimečná je situace v Radě vlády pro výzkum a vývoj, kde není žena jediná – pouze H. Illnerová, předsedkyně Akademie věd, je zvána jako stálý host, a v Radě hospodářské a sociální dohody, kde není také žádná žena..

Současně byly Úřadem vlády v roce 2003 byly genderově zanalyzovány dokumenty:

1. Dokumenty Rady vlády pro koordinaci protidrogové politiky:

Jak vyplývá z různých studií ze zahraničí, v přístupu užívání drog a k jeho léčení mohou být signifikantní rozdíly mezi ženami a muži. V dokumentech RKDP jsou zmiňovány speciální programy pro závislé matky s dětmi; jinde ale nejsou rozdíly mezi muži a ženami nijak reflektovány. Také statistika o užívání drog není vždy rozdělena na muže a ženy.

Podrobnější analýza dokumentů RVKDP byla předána sekretariátu rady a je dále diskutována.

2. Dokumenty Rady vlády pro záležitosti romské komunity:

Tyto dokumenty na několika místech rozdíly v postavení romských žen a mužů v rodině zmiňují, takže je zřejmé, že tyto rozdíly hrají v komunitě důležitou roli. Např. při popisování problematiky lichvy se uvádí, že „vzhledem ke svému ostavení v rodině se zadlužují ženy“ (podrobnosti ale uvedeny nejsou). Na jiných místech jsou zmiňovány kursy pro ženy týkající se vedení domácnosti a ve výčtu nestátních neziskových organizací, které dostaly státní dotace, jsou několikrát uvedeny organizace romských žen – není ale již podrobněji uvedeno, o jaké přesně projekty se jedná.

Podrobnější analýza dokumentů RVZRK byla předána sekretariátu rady a je dále diskutována.

3. Ostatní:

Připomínky navrhuující „genderově mainstreamingové“ formulace byly vypracovány k těmto zásadním dokumentům:

- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR;
- Střednědobá koncepce sociálního a ekonomického rozvoje;
- Osnova Strategie udržitelného rozvoje.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zapracovalo výsledky genderových analýz do následujících oblastí:

Dávky státní sociální podpory a sociální péče

Dávky státní sociální podpory a sociální péče, jimiž jsou podporovány příjmy rodin ve stanovených situacích, jsou založeny na respektování zásady genderové rovnosti a koncipovány jako genderově neutrální. Podmínky a výše nároku na jednotlivé dávky a postup při jejich poskytování jsou určeny nikoli ve vazbě na pohlaví, nýbrž ve vazbě na situace, a to zejména situace související s péčí o děti a potřebné členy rodiny a s úhradou jejich potřeb. Např. nárok na rodičovský příspěvek nebo odměnu pěstouna vzniká z titulu rodičovství nebo náhradní rodinné výchovy a nikoli pohlaví. Rodičovský příspěvek dostává ten z rodičů, který osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 (nebo 7) let věku. Obdobně odměna pěstouna náleží osobě pečující o cizí dítě v pěstounské péči.

Zatímco u většiny dávek státní sociální podpory jsou statistické údaje již sledovány podle pohlaví, u dávek sociální péče tomu tak zatím není. Data týkající se těchto dávek státní sociální podpory, u nichž má kritérium pohlaví příjemce dávky/oprávnění osoby smysl (rodičovský příspěvek, odměna pěstouna), dokládají, že tyto dávky v naprosté většině pobírají ženy. (Pro ilustraci: v říjnu 2003 činil podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek 0,9%, podíl mužů pobírajících odměnu pěstouna

16,7%). Časové řady vývoje příslušných ukazatelů jsou zatím velmi krátké a při hodnocení pokroku v prosazování rovnosti mužů a žen v oblasti péče o děti lze z vývoje těchto indikátorů vyvozovat jen opatrné závěry.

Důchody

Veškeré statistické údaje vztahující se k osobám v základním důchodovém systému i v systému penzijního připojištění se státním příspěvkem jsou vykazovány na základě pohlaví. Hodnoty ukazatelů pro muže se liší od hodnot pro ženy. Opatření k prosazování rovnosti mužů a žen v základním důchodovém systému jsou součástí reformy důchodového systému, jejíž realizace je z velké části věcí politickou.

Jestliže přijmeme možnost měření pokroku, pak konkrétně měřitelným ukazatelem pro hodnocení pokroku ve vztahu k rovnosti mužů a žen může být rozdíl mezi zákonným věkem odchodu do důchodu pro muže a ženy v daném roce. Do roku 2013 bude hodnota ukazatele klesat, ale nulové hodnoty nedosáhne.

Pracovní příjmy

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zpracoval *Analýzu rozdílů ve výši pracovních příjmů žen a mužů a návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace na těchto rozdílech* a doporučil zahájit konzultace s odbornými pracovišti, aby bylo možno koordinovat analýzy genderových výdělkových vztahů s členskými státy EU. Výzkumná studie představuje první krok na poli analýzy rozdílu pracovních příjmů mužů a žen v ČR. Základním cílem studie bylo odpovědět na následující otázky:

1. zda existují rozdíly mezi průměrnými příjmy mužů a žen a v jakém rozsahu,
2. zda příčinou tohoto rozdílu je diskriminace na základě pohlaví,
3. zda je rozsah tohoto rozdílu, jeho výše a příčiny konstantní nebo se v čase mění.

Rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen je ovlivněn celou řadou faktorů, a to jak těmi, které mají své objektivní příčiny, tak těmi, které již nejsou platné, ale které se ve společnosti reprodukuje (zažité zvyky, normy společnosti). Ekonomická analýza mzdových rozdílů může, na základě dostupných statistických dat, podat pouze část vysvětlení na základě analýzy určitých objektivních kritérií (odpracovaná doba, složitost a namáhavost práce, odpovědnost), nicméně v postižení dalších proměnných, které tyto vztahy ovlivňují, je omezená. V přístupu k této problematice je vhodná kombinace jak ekonomických analýz, tak sociologických šetření.

Další zajímavé výsledky poskytla analýza zpracovaná firmou Trexima. Jedná se o analýzu průměrných hodinových výdělků dosažených ve 4. čtvrtletí roku 2002 u více než 1,2 milionů osob zaměstnaných v České republice, ke které byla využita zdrojová data ze statistického šetření Ministerstva práce a sociálních věcí (ISPV). Ze závěrů této studie vyplývá, že procento rozdílu zbývajících na platovou diskriminaci (muži a ženy u téhož zaměstnavatele, zařazení ve shodném tarifním stupni a vykonávající stejnou práci) je velmi podstatně nižší než statistikou uváděná celková hodnota a pohybuje se okolo 2%.

Z obou analýz vyplývá, že odstranění výrazného statistického rozdílu v pracovních příjmech mužů a žen - 25 % v neprospěch žen¹ - je záležitostí dlouhodobou, předpokládá především změnu tradičního pohledu a názoru společnosti na dělbu práce muže a ženy v rodině a ve společnosti ve prospěch jejich vzájemné zastupitelnosti.

Rekvalifikace

Při zařazování uchazečů o zaměstnání do rekvalifikace se přihlíží k jejich kvalifikaci, osobním předpokladům, schopnostem a zdravotní způsobilosti pro nové zaměstnání. Pokud se některých rekvalifikací zúčastňují pouze ženy nebo muži, tak to vyplývá zejména z nezájmu uchazečů o určitou pracovní činnost (např. šička x pokrývač).

MPSV statisticky vykazuje účast jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci čtvrtletně a ročně. Údaje poskytují mj. podklad pro sledování dodržování principu rovnosti žen a mužů v dané oblasti (jedná se např. o údaje: rekvalifikace zahájené a ukončené, úspěšně x neúspěšně ukončené rekvalifikace, sledování uchazečů do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci apod.).

Ministerstva dopravy a životního prostředí nedodala k plnění úkolu žádné podklady.

Plnění úkolu 1.14.:

Vypracovat obsah zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen pro přípravu materiálů určených pro jednání vlády nebo pro informaci členů vlády a materiálů spojených s přípravou právních předpisů; zejména vymezit údaje a informace, které bude zhodnocení obsahovat, a předložit je k posouzení předsedovi Legislativní rady vlády.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 30. 6. 2003

Úkol byl splněn v termínu.

¹ Zdroj: Výběrová šetření ČSÚ "Mzdy zaměstnanců za rok 1996, 1997, 1998 a 1999, 2000 a 2001"

Plnění opatření 1.15.:

Předložit vládě návrh na změnu Legislativních pravidel vlády, respektive Jednacího řádu vlády, na jehož základě by všechny materiály určené pro jednání vlády nebo pro informaci členů vlády a materiály spojené s přípravou právních předpisů obligatorně obsahovaly též zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen.

**Odpovídá: místopředseda vlády,
ministr spravedlnosti a
předseda Legislativní rady vlády
Termín: 30. 9. 2003**

Úkol byl zrušen usnesením vlády č. 1035 ze dne 20. října 2003 ke zprávě o plnění úkolů uložených vládou s termínem plnění od 1. září do 30. září 2003.

Závěr:

Většina resortů již pochopila princip genderového mainstreamingu a je schopna jej používat při přípravě právních předpisů a koncepčních materiálů. Stále jsou nicméně patrné velké rozdíly v přístupu k plnění úkolů jednotlivými ministerstvy – od velmi aktivních a iniciativních resortů po pasivní přístup charakterizovaný konstatováním „úkol plníme průběžně“.

V souvislosti s opatřením 1.6. *Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi,* je třeba vzít v úvahu skutečnost (a upozornil na ni již výše několikrát zmiňovaný twinningový projekt), že je třeba v oblasti rovnosti mužů a žen do budoucna proškolit nejen koncepční pracovníky na ministerstvech, ale i všechny úředníky státní a veřejné správy. Bez znalosti zásad uplatňování rovnosti žen a mužů, gender mainstreamingu, gender budgetingu atd. všech úředníků na všech stupních výkonu veřejné správy nebude možné v České republice důsledně uplatňovat politiku rovných příležitostí.

Jelikož se jedná o proškolení řádově desetitisíců úředníků, nejvhodnější formou tohoto školení by mohla být metoda e-learningu. Tuto metodu již při proškolování svých zaměstnanců používají ministerstva informatiky, průmyslu a obchodu a životního prostředí, která s ní mají dobré zkušenosti.

Vzdělávání úředníků veřejné správy zajišťují dvě instituce – Institut pro místní správu (působící pod ministerstvem vnitra) a Institut státní správy (působící pod generálním ředitelstvím státní služby Úřadu vlády).

Navrhuje se tedy formou nového opatření uložit ministru vnitra a vedoucí úřadu vlády navrhnout model e-learningového vzdělávání a proškolit jím všechny úředníky státní a veřejné správy.

Na žádost zástupkyň Asociace pro rovné příležitosti žen a mužů v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů Rada navrhla zařadit nové opatření, které by ukládalo všem členům vlády podporovat v rámci své dotační politiky projekty prosazující rovnost žen a mužů.

Návrhy k části 1. Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády

Na základě výše uvedeného se navrhuje (změny jsou zvýrazněny tučně):

Přeformulovat opatření č. 1.2.:

1.2. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. **Vyhodnotit** přijatá opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 30.12. 2004 pro vyhodnocení opatření

Termín: průběžně pro aktivní výběr kandidátek

Přeformulovat opatření č.1.6.:

1.6. Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a **další odborní pracovníci**.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 31. 12. 2004

Aktualizovat termín opatření 1.9.:

1.9. Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí mužů a žen s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí mužů a žen a jejími cíli.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, zmocněnec vlády pro lidská práva

Termín: 31.12. 2004

Aktualizovat termín opatření 1.10.:

1.10. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů **na rok 2005** v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do **31. ledna**

2005 je předložit ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: **31.1. 2005**

Aktualizovat termín opatření 1.11.:

1.11. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů **za rok 2004** a předložit je ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: **10.1. 2005**

Aktualizovat termín opatření 1.12.:

1.12. Doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovných příležitostí podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: **30.6. 2004**

Přeformulovat opatření 1.13.:

1.13. Průběžně zapracovávat výsledky genderových analýz do koncepčních materiálů spadajících do věcné působnosti ministerstva.

Odpovídají: členové vlády
Termín: **průběžně**

Vypustit opatření 1.14.:

1.14. Vypracovat obsah zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k rovnosti mužů a žen pro přípravu materiálů určených pro jednání vlády nebo pro informaci členů vlády a materiálů spojených s přípravou právních předpisů; zejména vymezit údaje a informace, které bude zhodnocení obsahovat, a předložit je k posouzení předsedovi Legislativní rady vlády.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí
Termín: **30. 6. 2003**

Doplnit nové opatření 1.14.:

1.14. Zpracovat e-learningový model vzdělávání úředníků veřejné správy v problematice rovných příležitostí pro muže a ženy.

**Odpovídá: ministr vnitra, vedoucí
Úřadu vlády
Termín: 31.12. 2004**

Doplnit nové opatření 1.15.:

1.15. V rámci dotační politiky podporovat projekty prosazující rovnost žen a mužů.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí

Česká republika v souladu s přijatými mezinárodními závazky a s přípravou na budoucí členství v Evropské unii učinila v oblasti pracovního práva v letech 1998 -2000 řadu závažných kroků v boji proti diskriminaci. Ačkoli základní právní rámec byl již vytvořen v letech 1998-2000, pokračovalo se v následujícím období v jeho zdokonalování. V roce 2003 došlo k novelizaci některých právních předpisů a rovněž k přijetí některých nových právních předpisů vztahujících se k problematice rovnosti žen a mužů.

Plnění úkolu 2.1:

Průběžně revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství. V návaznosti na výsledky této revize rušit, měnit nebo doplňovat ty platné právní předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu. Při přípravě nových předpisů pak důsledně dbát prosazování shora uvedeného principu.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Vláda předložila v březnu 2003 Poslanecké sněmovně návrh zákona, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů. Tento návrh zákona přináší významné změny a doplnění v oblasti ochrany před diskriminací z různých důvodů (mj. pohlaví) vzhledem k tomu, že do českého právního řádu transponuje nejnovější antidiskriminační směrnice Evropských společenství, tj. směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a dále směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Zákon obsahuje výslovné definice následujících pojmů: přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Návrh zákona rovněž nově upravuje individuální právní nároky zaměstnance, dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci z kteréhokoli z důvodů uvedených v § 1 odst. 4 zákoníku práce. Postižený zaměstnanec má právo se domáhat,

aby bylo upuštěno od porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednáni nápravy výše uvedeným způsobem, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, o jejíž výši rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo. Podle předchozí právní úpravy byly tyto nároky upraveny pouze pro případ, že došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami.

Zákon vytváří právní rámec pro přijímání tzv. pozitivních opatření. Podle něj se „za diskriminaci nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.“ Tato právní úprava splňuje požadavky práva Evropských společenství, zejména ustálené rozhodovací praxe Evropského soudního dvora, jenž se problematikou pozitivních opatření ve prospěch žen zabýval v případech C - 450/93 Kalanke, C - 409/95 Marschall, C - 158/97 Badeck, C - 407/98 Abrahamsson). Návrh zákona ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o opatřeních zaměstnavatele směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace.

Evropská komise v dubnu 2003 vznesla požadavek, aby Česká republika nejpozději ke dni vstupu do Evropské unie zajistila stejný důchodový věk státních zaměstnanců - mužů a státních zaměstnankyň. Odvolala se na rozsudek Evropského soudního dvora v případě finské pracovnice Niemi ze dne 12. září 2002.

Expert MPSV ČR a odboru kompatibility Úřadu vlády ČR došli k závěru, že rozsudek v případě Niemi nemá pro Českou republiku právní význam ve vztahu k platnému systému sociálního zabezpečení vzhledem k tomu, že finský systém důchodového zabezpečení státních zaměstnanců je založen na jiných principech a výrazně se liší od situace platné v České republice.

Tento názor byl potvrzen v dopisu generální ředitelky pro zaměstnanost a sociální věci Evropské komise paní Odile Quintin ministru práce a sociálních věcí ČR z 11. prosince 2003 (čj. EMPL/G.2 D 25629), v němž se uvádí: „Evropská komise připouští, že případ Niemi se na ČR nemusí aplikovat, neboť na státní úředníky se v ČR aplikuje obecný a jednotný důchodový systém. EK však nevylučuje, že v případě řízení o předběžné otázce u Evropského soudního dvora (tedy pokud se na Evropský soudní dvůr obrátí nějaký český soud při posuzování eventuálního soudního případu rovnosti v zacházení žen a mužů ve státní službě, pokud jde o důchodový věk v sociálním zabezpečení) může soud rozhodnout jinak - a to i v neprospěch ČR. EK však v této věci žádnou akci vůči ČR iniciovat nebude.“

Z rozsudku v případě Niemi však vyplynula pro Českou republiku povinnost týkající se právní úpravy „příspěvku za výsluhu služebních let k důchodu“ podle služebního zákona §112 - § 121 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)]. Česká republika provedla

uvedenou změnu tím, že u státních zaměstnanců - mužů a státních zaměstnankyň sjednotila věk potřebný pro vznik nároku na příspěvek za výsluhu služebních let k důchodu. Novela služebního zákona (zákon č. 426/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony), jež danou změnu obsahuje, nabude účinnosti 1. ledna 2005, avšak s ohledem na další podmínky potřebné pro vznik nároku na příspěvek (např. doba služby) přichází zahájení výplat příspěvku v úvahu až po 7 letech od účinnosti služebního zákona.

Pokud se týče právního zajištění ochrany před domácím násilím, má význam senátní návrh novely trestního zákona podaný Poslanecké sněmovně v dubnu 2003. Původní senátní návrh zaváděl novou skutkovou podstatu trestného činu podle § 215a „týrání osoby žijící ve společném obydlí“. K tomuto návrhu byly podány pozměňovací návrhy, které původní znění návrhu modifikovaly. Dne 10. prosince 2003 Poslanecká sněmovna schválila senátní návrh ve znění pozměňovacích zákonů následujícího znění:

§ 215a

Týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě

- (1) Kdo týrá osobu blízkou nebo jinou osobu žijící s ním ve společně obývaném bytě nebo domě, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta.
- (2) Odnětím svobody na dvě léta až osm let bude pachatel potrestán
 - a) spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 zvlášť surovým způsobem nebo na více osobách, nebo
 - b) pokračuje-li v páčání takového činu po delší dobu.

Vláda předložila v červenci 2003 Poslanecké sněmovně návrh novely zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Novela zákona o státní sociální podpoře byla schválena Parlamentem a nabyla účinnosti od 1. ledna 2004. Tato novela, zákon č. 453/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, zavádí významnou změnu týkající se rodičovského příspěvku. Rodič, který splní zákonem stanovené podmínky (pokud osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku nebo do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené), může být současně s pobíráním rodičovského příspěvku výdělečně činný a nárok na rodičovský příspěvek mu zůstane zachován bez ohledu na výši dosaženého příjmu. Tato úprava rozšiřuje možnosti poživatelé rodičovského příspěvku přispět ke zvýšení životní úrovně své rodiny, zlepšit zejména finanční situace mladých rodin a umožní jim lépe sladit pracovní a rodičovské povinnosti.

Ministerstvo zdravotnictví vydalo v srpnu 2003 vyhlášku č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Tato vyhláška nabyla účinnosti dne 4. září 2003 a zrušila vyhlášku č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění vyhlášky

č. 185/1998 Sb. Nová vyhláška Ministerstva zdravotnictví je v plném souladu s ustanovením § 150 odst. 2 věty druhé zákoníku práce, které Ministerstvo zdravotnictví zmocňuje k vydání vyhlášky, jíž se stanoví práce a pracoviště zakázané ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Zrušená vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění vyhlášky č. 185/1998 Sb., nerespektovala zmocňovací ustanovení § 150 odst. 2 věty druhé zákoníku práce tím, že obsahovala zákaz určitých prací pro všechny ženy.

V září 2003 byl přijat nový zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (má nabýt účinnosti od 1. ledna 2005), jenž upravuje právní poměry fyzických osob, které v bezpečnostním sboru vykonávají službu, jejich odměňování, řízení ve věcech služebního poměru a organizační věci služby. Bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Podle § 16 odst. 4 tohoto zákona „přijetí občana do služebního poměru nelze odepřít z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Zakazuje se i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci.“

V rámci právní úpravy péče o příslušníky (§ 77) je bezpečnostní sbor při vytváření podmínek výkonu služby povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi příslušníky, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Zákon obsahuje definice přímé i nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo. Bezpečnostní sbor nesmí postihovat příslušníka nebo jej zvýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků, které pro něj vyplývají

ze služebního poměru. Postihovat či znevýhodňovat nelze ani osobu, která příslušníka v řízení zastupuje.

Z hlediska informovanosti dotčených osob má značný význam ustanovení § 77 odst. 11 písm. a) tohoto zákona, podle něhož bezpečnostní sbor písemně informuje příslušníky o opatřeních zajišťujících naplnění zákazu diskriminace při přijímání do služebního poměru a při jeho výkonu do 1 měsíce od jejich vzniku. Zákon rovněž zavádí v § 180 odst. 3 v řízení ve věcech služebního poměru vyvratitelnou právní domněnku existence diskriminace z důvody pohlaví, národnosti nebo rasy tak, že „skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, národnosti nebo rasy, má služební funkcionář za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

Podle věcného záměru nového zákona o nemocenském pojištění, který byl schválen usnesením vlády č. 104 ze dne 4. února 2004, s předpokládanou účinností nového zákona o nemocenském pojištění od 1. ledna 2006, má mít oproti dosud platné právní úpravě nárok na mateřskou (dávku ze systému nemocenského pojištění poskytovanou z titulu porodu dítěte a péče o novorozené dítě) nejen matka dítěte, ale i pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, jestliže převzal péči o toto dítě a mateřská se po tuto dobu neposkytuje matce dítěte. Úhrn doby, po kterou pobírala mateřskou matka dítěte, a doby, po kterou pobírá mateřskou otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila, nesmí být delší než 28 týdnů. Porodila-li žena zároveň dvě nebo více dětí a otec těchto dětí nebo její manžel pečují aspoň o dvě z těchto dětí, nesmí úhrn doby pobírání mateřské matkou dětí nebo jedním z uvedených mužů být delší než 37 týdnů. Mateřská může být poskytována otci dítěte nebo manželovi ženy, která dítě porodila, až po uplynutí 14 týdnů mateřské dovolené matky dítěte a nesmí být poskytována dříve než po uplynutí 6 týdnů po porodu. Mateřská se poskytuje pojištěnci nejdéle do dne, do kterého by matka dítěte mohla čerpat mateřskou dovolenou. U pojištěnky, která porodila a nemá nárok na mateřskou dovolenou, se má za to, že 14. týden mateřské dovolené uplynul po uplynutí šestého týdnu ode dne porodu.

Pokud bude návrh zákona o nemocenském pojištění schválen Parlamentem, bude odstraněno dosud existující nerovné postavení žen a mužů v systému nemocenského pojištění. Ačkoli jak muži pojištěnci, tak ženy pojištěnky platí pojistné na nemocenské pojištění ve stejné výši, jsou dosud muži pojištěnci z nároku na peněžitou pomoc vyloučení (kromě výjimečných případů poskytování peněžité pomoci zaměstnanci svobodnému, ovdovělému, rozvedenému nebo z jiných vážných důvodů osamělému, který nežije s družkou, jestliže pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela, a dále zaměstnanci, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce se neposkytuje peněžitá pomoc v mateřství a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění - § 12a zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů).

Ministerstvo spravedlnosti předložilo v říjnu 2003 vládě návrh rekodifikace trestního práva, obsahující samostatnou skutkovou podstatu trestného činu postihující případy domácího násilí. Návrh nového trestního zákoníku, jenž má nabýt účinnosti od 1. ledna 2005, obsahuje skutkovou podstatu trestného činu „týrání osoby žijící ve

společném obydlí“, umožňující samostatně nebo v souběhu s jinými trestnými činy trestat různé formy domácího násilí.

Vláda předložila v listopadu 2003 Poslanecké sněmovně návrh nového zákona o zaměstnanosti (účinnost zákona se navrhuje od prvního dne druhého měsíce následujícího po vyhlášení). Tento návrh zákona přebírá vše pozitivní a fungující, co obsahují dosud platné zákony o zaměstnanosti, a zároveň transponuje do právní úpravy požadavky nejnovějších právních předpisů Evropských společenství v oblasti antidiskriminace – tj. směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a dále směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Návrh zákona o zaměstnanosti nově zavádí výslovné definice pojmů: přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování. Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci. Za diskriminaci se považuje též jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Návrh zákona o zaměstnanosti vytváří právní základ pro uplatňování tzv. pozitivních opatření, tj. opatření, která jsou určena k předcházení nebo vyrovnávání nevýhod, jež vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů s cílem plně zajistit rovné zacházení v praxi. Nově jsou upraveny individuální právní nároky postižené osoby, došlo-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci. Postižená osoba má právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zjednání nápravy výše uvedeným způsobem, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, o jejíž výši rozhodne soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

Plnění úkolu 2.2.:

Vypracovat a předložit vládě návrh právní úpravy ochrany před diskriminací, který bude implementovat směrnici č. 76/207/EHS, kterou se provádí zásada rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postup v zaměstnání a pracovní podmínky.

Termín: 31. 8. 2003

**Odpovídá: místopředseda vlády pro
výzkum a vývoj, lidská práva a lidské
zdroje**

Na základě usnesení vlády č. 170 z 20. února 2002 ke Zprávě o možnostech opatření k odstranění diskriminace vznikla v dubnu 2002 meziresortní pracovní skupina pro tvorbu tzv. antidiskriminačního zákona, který by měl poskytnout jednotnou právní úpravu ochrany před diskriminací z různých důvodů. Pracovní skupina vypracovala věcný záměr zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací (antidiskriminační zákon), který vláda schválila usnesením č. 931 ze dne 22. září 2003 k návrhu věcného záměru zákona o zajištění rovného zacházení a ochraně před diskriminací. Podle tohoto usnesení měl být návrh paragrafovaného znění zákona předložen vládě do 31. října 2003. Místopředseda vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje však požádal předsedu vlády o prodloužení termínu do 29. února 2004. Účinnost zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací (antidiskriminační zákon) je navrhována na 1. leden 2005.

Návrhy k části 2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí

Na základě výše uvedeného se navrhuje:

Vypustit opatření 2.2. – úkol byl splněn.

3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

Situace žen na trhu práce zůstává již po mnoho let nezměněna. Charakteristická pro český trh práce je vysoká zaměstnanost žen na jedné straně, na druhé straně se však ženy často musí potýkat s diskriminačním jednáním zaměstnavatelů a většinou jsou to právě ženy, kdo přijímá hůře placené zaměstnání za horších podmínek.

Nelze však jednoznačně říci, že ženy nutí pracovat pouze finanční nezbytnost – i když bez dvou příjmů by se průměrná česká rodina neobešla. Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který pro MPSV provedl Sociologický ústav AV ČR, totiž prokázal, že pro většinu českých žen je práce druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužů. Za důležitou ve svém životě považuje práci 85% mužů a 83% žen.

Z dalších výsledků výzkumu potom vyplývá, že:

- Práce představuje pro ženy zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Velmi významnou roli hraje i to, že svou práci považují za zajímavou a důležitou. Až na posledním místě mezi důvody práce je pocit zvyku.
- Tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům.
- Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce.
- Největší nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce vidí česká populace v možnosti postupu na vyšší pozice. Pouze asi třetina populace soudí, že ženy mají s muži stejné příležitosti postupu.
- Kromě zatížení péčí o děti a domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují.
- 40% žen zažilo diskriminaci v zaměstnání, přičemž zhruba polovina z nich z důvodu pohlaví.

Největší problémy zažívají ženy a muži s dětmi v předškolním věku, kteří jsou nuceni hledat jiné než individuální nebo vnitřně rodinné strategie pro harmonizaci rodinných a pracovních odpovědností.

Nejčastější úspěšnou strategií harmonizace práce a rodiny je efektivní rozdělení práce a péče v rámci partnerské rodiny. Zejména v období předškolního věku dětí mají ženy a muži problémy se skloubením pracovních a rodinných závazků. I když českými zaměstnavateli jsou různá opatření ve směru flexibilnější organizace práce zatím nabízena spíše zřídka, mezi ženami a muži, kteří tuto možnost mají, nacházíme významný rozdíl. Paradoxně, opatření využívaná muži, kteří většinou nenesou hlavní zodpovědnost za péči o domácnost a děti, jsou spíše autonomního charakteru – flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova. Naproti tomu opatření, která využívají ženy, jsou spíše závislá na osobní dohodě se spolupracovníky nebo zaměstnavatelem, a umožňují tedy méně nezávislosti.

Na trhu práce je výrazná poptávka po family-friendly formách zaměstnání, která významně převyšuje nabídku. Tato opatření, která nejsou českými zaměstnavateli dostatečně nabízena, by uvítali zejména ti, kterým se nedaří skloubit práci s rodinou v rámci partnerské dohody. Tato partnerská dohoda však často kopíruje genderový kontrakt a znamená tak převzetí veškeré péče o domácnost a děti ženou jako způsob umožnění muži zvládat nároky jeho pracovního zatížení.

Velká část žen i mužů má zájem mít volnou pracovní dobu, možnost pracovat z domova, nebo pracovat na částečný úvazek.

Z výzkumu vzešlo i několik doporučení:

- Prosazovat genderovou rovnost jednak již v rámci vzdělávacího systému, tak aby byli muži více zapojeni do péče o domácnost i rodinu, a jednak na zaměstnavatelské úrovni vytvořit opatření, jako je monitoring genderové rovnosti v organizacích a podnicích, a prosazovat cíl diverzity zaměstnanců jako nástroje dosažení genderové rovnosti. Diverzita ve schopnostech a pracovních charakteristikách, ale i autonomie a spolu s tím dosažená diverzita ve způsobech organizace práce je pozitivním nástrojem jednak pro možnosti harmonizace práce a rodiny zaměstnanců, ale i konkurenceschopnosti podniku na diverzifikujícím se trhu, který tak bude moci lépe vyhovět rozrůžňujícím se požadavkům zákazníků.
- Vytvářet podmínky pro uplatňování alternativních forem organizace práce a monitorovat problémy k nim se vážící. Jde na jedné straně o zjištění překážek a problémů na straně zaměstnavatelů, kteří tyto formy práce nedostatečně nabízejí. Na druhé straně musí být zajištěno, aby nabízená opatření nebyla „opatřeními pro ženy“, což by jen snížilo status ženské pracovní síly. Celý proces musí vyhovovat pravidlům genderového mainstreamingu.
- Vytvářet další sociálně-politická opatření, podporující zejména znevýhodněné skupiny na trhu práce – především rodiny s dětmi. Jde o další formy péče o děti tak, aby lépe vyhovovaly požadavkům pracujících matek a otců např. prostorově – péče o děti v místě zaměstnání.

V souvislosti s flexibilními formami zaměstnávání upozorňuje *Českomoravská konfederace odborových svazů*, že zkušenosti ze zahraničí ukazují, že flexibilní formy práce nevytvářejí nová pracovní místa, naopak, ruší stávající „klasické“ pracovněprávní vztahy a devalvují ochranou funkci pracovního práva. ČMKOS uvádí, pokud jde o domáckou práci, není dostatečně zajištěna zejména otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměstnanci jsou kráceni ve svých nárocích oproti zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele, zaměstnanci pracují fakticky nad stanovenou týdenní pracovní dobu aj. To se týká rovněž tzv. teleworku (práce z domova s napojením na počítačovou síť zaměstnavatele). Navíc, obecné povědomí řadí flexibilní formy zaměstnání mezi vztahy „volné“, tj. bez jakýchkoli pravidel a zejména bez ochrany zaměstnanců. Fyzické osoby pracující ve flexibilních formách práce jsou dumpingovou pracovní silou pro ostatní zaměstnance. Podle stanoviska ČMKOS pro ženy i muže pečující určitý čas o výchovu dětí a usilující o sladění pracovního a rodinného života,

mají-li pak zájem vrátit se do klasických pracovněprávních vztahů, může v budoucnu nastat situace, že takové pracovněprávní vztahy nebudou k dispozici.

Plnění úkolu 3.1.:

V zájmu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní. Zvláštní pozornost věnovat specifickému postavení žen žijících na venkově.

**Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Termín: 31.12.2003**

K 31.12. 2003 evidovaly úřady práce celkem 542 420 osob, ženy z tohoto počtu představovaly 50,2%. Ve sledovaném roce rekvalifikaci ukončilo 37 699 uchazečů, z toho ženy tvořily 60,4%. Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace patřily kurzy zaměřené na informační technologie. Jedná se o kurzy speciálně zaměřené na tuto problematiku nebo o kurzy, kde modul informačních technologií je součástí obsahu. Kurzy na podporu podnikání se běžně zabezpečují, záleží však na zájmu uchazečů vykonávat samostatně výdělečnou činnost a reálnosti jejich podnikatelského záměru (např. kurzy: Zakladatel/ka malého a středního podniku, Podnikatelské minimum apod.).

Ženám, které se do evidence úřadů práce vracejí po mateřské/rodičovské dovolené, je věnována zvýšená pozornost – pro tuto skupinu žen se speciální aktivity zabezpečují (např. obnovovací rekvalifikace, adaptační a motivační kurzy apod.).

Od počátku roku 2003 bylo z evidence vyřazeno do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci celkem 26 438 uchazečů (70 %), z toho bylo 15 479 žen (58,54%). Evidence po úspěšném ukončení rekvalifikace přesáhla 12 měsíců u 7 584 uchazečů, z toho bylo 5 068 žen (66,8%).

Možnost využívat státní podporu za účelem rekvalifikačních programů se nevztahuje pouze na občany ČR, ale i na cizince s povolením k trvalému pobytu.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy počínaje rokem 2001 zpřístupnilo dívkám i chlapcům stejnou měrou veškeré obory obsažené ve vzdělávací soustavě.

Dále bylo pro lepší uplatnění žen na trhu práce vytvořeno 22 nových vzdělávacích programů. Jedná se většinou o povolání, která je možné vykonávat formou individuální činnosti.

Problematika mužů a žen ve společnosti je zastoupena novými tematickými okruhy nejen v předmětech občanská nauka a dějepis, ale rovněž v odborných předmětech (psychologické, právní a ekonomické souvislosti oborů).

Princip rovnosti mužů a žen bude vždy zapracován při tvorbě nových rámcových vzdělávacích programů a v odvozených školních kurikulech.

Plnění opatření 3.2.:

Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2003

V rámci obecné kontroly dodržování pracovněprávních předpisů jsou zpravidla prováděny i kontroly toho, zda zaměstnavatelé neporušují zákaz diskriminace (a to ze všech hledisek). Provádění kontrol zaměřených na diskriminaci z hlediska pohlaví (včetně jejich výsledků) není v současné době statisticky podchyceno, přesto lze konstatovat, že počet prokázaných případů diskriminace je nízký, neboť stále je obtížné jednoznačně prokázat diskriminační jednání. Z jednání o přijetí do zaměstnání nejsou pořizovány písemné doklady a odmítnutí přijetí do zaměstnání zaměstnavatelé často zdůvodňují tím, že občan nesplňuje odborné nebo jiné předpoklady pro výkon dané profese.

Z konkrétních poznatků úřadů práce vyplývá, že:

- v řadě případů se tvrzenou diskriminaci nepodařilo prokázat,
- řada úřadů práce neuložila z důvodu diskriminace žádnou pokutu – porušení nebylo zjištěno,
- ze zjištěných případů se nejvíce porušení zákazu diskriminace týkala hlediska věku (bez vážných důvodů byla zaměstnavatelem stanovena určitá věková hranice),
- celkem sporadicky bylo zjištěno odepření práva na zaměstnání z důvodu pohlaví (v několika případech bylo zaměstnání odepřeno muži),
- v několika případech bylo zjištěno diskriminační jednání spočívající v sjednávání různé výše mzdy stejný druh práce, pokuta většinou nebyla uložena, protože zaměstnavatelé zjednali nápravu a mzdové rozdíly poškozeným zaměstnancům doplatili.

Plnění opatření 3.3.:

Podněcovat individuální schopnosti a zájmy jak dívek a žen, tak chlapců a mužů, o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska pohlaví považována za netypická.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: průběžně**

Učitelé a učitelky základních a středních škol všech typů byli o této problematice poučeni prostřednictvím Pedagogických center v krajích s poukazem na možnost přípravy pro povolání v jakýchkoli oborech bez ohledu na pohlaví zájemců a zájemkyň.

Plnění opatření 3.4.:

Prostřednictvím školních osnov, učebních a dalších materiálů pokračovat v úsilí o vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení muže a ženy v rodině, v zaměstnání a ve společnosti a dále prosazovat princip rovnosti mužů a žen v rámci aktivit spojených s Národním programem rozvoje vzdělávání v České republice – tzv. “Bílou knihou”.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31.12.2003**

Úkol byl řešen průběžně při zpracovávání učebních dokumentů a dlouhodobých záměrů ministerstva a krajů a v rámci tvorby nového školského zákona. Problematika rovnosti žen a mužů byla odpovídajícím způsobem začleněna do zpracovávaných verzí *Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání* a *Rámcového vzdělávacího programu pro gymnaziální vzdělávání*.

Plnění opatření 3.5.:

Podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen na relevantním vzdělávání a výcviku.

**Odpovídají: ministr práce a sociálních
věcí, ministryně školství, mládeže a
tělovýchovy, ministr informatiky
Termín: 31.12.2003**

Jak již bylo konstatováno v bodě 3.1., mezi nejčastěji realizované rekvalifikace patří kurzy zaměřené na informační technologie. Jedná se o kurzy speciálně zaměřené na tuto tematiku nebo o kurzy, kde modul informačních technologií je součástí obsahu.

Mezi tyto kursy patří např.: Obsluha osobního počítače, Obsluha AutoCad, Správce počítačové sítě, Grafické programy na PC, Obsluha PC dle osnov ECDL, CNAP (návrh, budování a správa počítačových sítí pomocí programu Cisco Networking Academy). Absolventi rekvalifikačních kursů (ECDL, CNAP) mají možnost vedle Osvědčení s celostátní platností získat i mezinárodní certifikát.

Vedle těchto speciálních kursů je obsluha PC zahrnuta do rekvalifikačních kursů zaměřených na konkrétní profesi. Jedná se např. o kursy: účetnictví, marketing, management, podnikatelské minimum, asistentka – sekretářka, obchodní dealer, nespecifické rekvalifikace, prodavač/ka apod.

Procento uchazečů o zaměstnání, kteří se v roce 2003 zúčastnili takto zaměřených rekvalifikačních kursů, činilo z celkového počtu účastníků rekvalifikace cca 60%. Podíl žen z uvedeného počtu činil přes 50%.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy plní úkol průběžně především v rámci dalšího vzdělávání pracovníků resortu, které je plánováno i pro roky další. V roce 2003 ve srovnání s rokem 2002 nebyl však patrný významný nárůst počtu žen v relevantním výcviku.

Ministerstvo informatiky, v souladu se svým strategickým cílem dosáhnout během čtyř let rozšíření počítačové gramotnosti, zahájilo **Národní program počítačové gramotnosti**. Jeho cílem je umožnit každému občanovi, jenž má zájem, naučit se základům práce s počítačem a základní orientaci při práci na internetu. Program podporuje rovnost mužů a žen na relevantním vzdělávání a výcviku praktických dovedností a vyšší možnost uplatnění žen na trhu práce. Projekt probíhá v internetových kavárnách, knihovnách a některých školách v cca 100 městech a obcích České republiky. Dvouhodinové intenzivní kursy jsou koncipovány tak, aby je zvládli i ti, kteří s počítači dosud nepřišli do styku.

Plnění opatření 3.6.:

Provést analýzu učebních osnov, učebnic a učebních pomůcek pro základní školy z hlediska toho, jakým způsobem se podílejí na vytváření a reprodukci genderově založených stereotypů a předsudků, včetně přípravy budoucích pedagogů a pedagogických pracovníků a dalšího vzdělávání pedagogů.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31.12. 2004**

Při procesu udělování schvalovacích doložek jsou důsledně uplatňovány principy rovnosti mužů a žen. Od 1. 9. 2003 vstoupilo v platnost Sdělení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k postupu při zařazování učebnic a učebních textů do seznamu učebnic vydávaného na základě § 40 odst.1 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Součástí tohoto Sdělení je i podrobná tabulka, do níž na základě

plnění jednotlivých kritérií přiděluje recenzent učebnici body. Jedním z prvních bodů je: „*Soulad s výchovou směřující k vytvoření plurality názorů (podložených vědeckým poznáním) a pozitivní hodnotové orientace; s výchovou k demokracii, k osobní odpovědnosti jedince, k uplatňování principu rovných příležitostí mužů a žen, k toleranci...*“. Má-li učebnice získat schvalovací doložku, musí být tento bod jednoznačně naplněn.

K 31. 12. 2003 byla provedena analýza současných vzdělávacích programů, školských dokumentů a vybraných učebnic pro základní a gymnaziální vzdělávání.

Plnění opatření 3.7:

Pokračovat v realizaci vzdělávacích programů pro pedagogy a pedagogické pracovníky v oblasti rovných příležitostí mužů a žen s cílem poskytnout jim účinné postupy k provádění genderově senzitivní výuky.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31.12. 2003**

V rámci projektu na podporu zavádění vzdělávací oblasti výchova k volbě povolání do posledních ročníků základních škol s ohledem na podporu kariérového poradenství, byl Institutem pedagogicko-psychologického poradenství připraven pilotní vzdělávací program pro učitele ZŠ. MŠMT věnovalo na tento účel prostředky v hodnotě přes milion Kč. Obsahem projektu je realizace 100 hodinového vzdělávacího kurzu (zahájen 6. 10. 2003 v Novém Jičíně, ukončen 5.12. 2003 v Praze) ve spolupráci s lektory obecně prospěšné společnosti Gender Studies, který je určen pro učitele, kteří participují na vzdělávací oblasti výchova k volbě povolání na ZŠ. V jeho rámci bylo také zpracováno a lektorováno téma „*Rovné příležitosti při výběru vzdělávání a profesní dráhy*“.

Plnění opatření 3.8:

Pokračovat v proškolení poradců pro volbu povolání při úřadech práce v problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji uplatňovali při své poradenské činnosti.

**Odpovídá: ministr práce a sociálních
věcí
Termín: 31.12. 2003**

Ministerstvo práce a sociálních věcí koncepčně vede vzdělávací střediska úřadů práce. V roce 2004 budou tato střediska proškolovat poradce pro volbu povolání

na základě zpracovaného modulu „*Cesty k rovným příležitostem pro muže a ženy na trhu práce*“.

Plnění opatření 3.9.:

Zabezpečit pro výchovné poradce na školách uspořádání školení v problematice rovných příležitostí mužů a žen, aby ji mohli uplatňovat při své poradenské činnosti.

**Odpovídá: ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy
Termín: 31.12. 2003**

Výše citované školení v bodě 3. 7.má za cíl doplnit a rozšířit teoretická východiska kariérového poradenství pro práci učitelů, propojit práci učitelů, výchovných poradců a pracovníků IPS při úřadech práce a vytvořit tak předpoklady pro zlepšení poskytovaných služeb.

Náplň kurzu respektuje Pokyn ministra školství, mládeže a tělovýchovy č.j. 12 908/2000-23 k prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve výchovně vzdělávacím procesu ve školách a školských zařízeních. Ve speciální oblasti kariérového poradenství, kterému je věnováno 30 hodin, informují lektori o službách kariérového poradenství s respektováním rovných příležitostí chlapců a dívek.

Zmíněný pokyn ministra školství je nadále zpřístupňován v rámci všech pracovních seminářů, které se vztahují k dané vzdělávací oblasti, a zařazován do příruček pro učitele.

Závěr:

Z výše uvedeného hodnocení plnění opatření vyplývá, že ani MPSV ani MŠMT nevěnovalo při podpoře vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti dostatečnou (resp. nevěnovaly žádnou) pozornost ženám žijícím na venkově. Bylo by proto vhodné, promítnout situaci venkovských žen na trhu práce do samostatného opatření.

Pro plnění opatření 3.2. „Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci“ chybí zásadní podklad – statistické údaje o provádění kontrol zaměřených na diskriminaci z hlediska pohlaví. Evidování těchto údajů by jistě přispělo k důslednějšímu plnění tohoto opatření. Navrhuje se tedy doplnit opatření 3.2. o povinnost evidovat údaje o provádění kontrol zaměřených na diskriminaci z hlediska pohlaví.

Konfederace umění a kultury upozorňuje MPSV na rozdíly v katalogu prací – systematické zařazování prací obvykle vykonávaných ženami na nižší platovou úroveň než prací obvykle vykonávaných muži. Jako příklad uvádí KUK v kategorii „Provozní a řemeslné práce v kultuře“ zařazení profese *modistka-čepičářka* ve třídách 4. – 6. a *obuvník scénické a krojové obuvi s rozpětím* zařazení do platové třídy 6. - 8. V současné době (duben 2004) probíhá jednání mezi zástupci MPSV a Konfederace umění a kultury.

Návrhy k části 3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

Na základě výše uvedeného se navrhuje (změny jsou zvýrazněny tučně):

Přeformulovat opatření 3.1.:

3.1. V zájmu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Termín: **31.12.2004**

Přeformulovat opatření 3.2.:

3.2. Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci. **Evidovat a statisticky zpracovávat kontroly na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví.**

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí
Termín: **31.12.2004**

Aktualizovat opatření 3.4.:

3.4. Prostřednictvím školních osnov, učebních a dalších materiálů pokračovat v úsilí o vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení muže a ženy v rodině, v zaměstnání a ve společnosti a dále prosazovat princip rovnosti mužů a žen v rámci aktivit spojených s Národním programem rozvoje vzdělávání v České republice – tzv. „Bílou knihou“.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Termín: **31.12.2004**

Aktualizovat opatření 3.5.:

3.5. Podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen na relevantním vzdělávání a výcviku.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr informatiky
Termín: **31.12.2004**

Aktualizovat opatření 3.7.:

3.7. Pokračovat v realizaci vzdělávacích programů pro pedagogy a pedagogické pracovníky v oblasti rovných příležitostí mužů a žen s cílem poskytnout jim účinné postupy k provádění genderově senzitivní výuky.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Termín: **31.12. 2004**

Aktualizovat opatření 3.8..

3.8. Pokračovat v proškolení poradců pro volbu povolání při úřadech práce v problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji uplatňovali při své poradenské činnosti.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí
Termín: **31.12. 2004**

Přeformulovat opatření 3.9.:

3.9. Pokračovat ve školení výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí mužů a žen, aby ji mohli uplatňovat při své poradenské činnosti.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Termín: **31.12. 2004**

Doplnit nové opatření 3.10:

Podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti a podnikání, a to specificky pro ženy žijící na venkově.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství mládeže a tělovýchovy, ministr průmyslu a obchodu ve spolupráci s ministrem zemědělství

Termín: 31.12. 2004

4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci své grantové politiky zadalo provedení sociologického výzkumu s názvem **Podpora využívání rodičovské dovolené muži**. Realizátorem tohoto výzkumu byl Sociologický ústav AV ČR a jeho cílem bylo identifikovat postoje samotných mužů k využívání možnosti pečovat o děti ve věku do 4 let, zjistit, zda a jak se změnily postoje veřejnosti s možností čerpání rodičovské dovolené muži, případně se střídáním se ženou v péči o dítě. Specifikovat hlavní pozitivní a negativní faktory, které ovlivňují skutečnost, zda otcové čerpají nebo nečerpají rodičovskou dovolenou. Na základě zjištěných poznatků navrhnout opatření na podporu využívání rodičovské dovolené muži.

V širším kontextu výzkum analyzoval postavení mužů i žen v české rodině a z jeho výsledků vyplývá, že: matka zastává v rodině při výchově svých dětí často dominantní pozici, a to i přesto, že přibývá situací, kdy se ve výchově častěji než dříve uplatňují oba rodiče stejně. Role matky je stále celou populací silně vnímaná jako role pečovatelská. Ženy samy pak vnímají důležitost své role a lpí na ní. Muž je pak viděn hlavně v roli živitele, i když značná část populace je ochotná připustit, že muži mohou být schopni pečovat o malé dítě. Postoje populace k rodičovským rolím se však významně diferencují podle věku vzdělání. V případě pečovatelského rozměru otcovské role je skupina ženatých a vdaných osob obdobně jako skupina osob žijících s partnerem ochotna přiznat tuto schopnost mužům více než ostatní. Jejich postoj je buď podepřen zkušeností, nebo odráží tužbu po změně.

Jedním z návrhů opatření, které tento výzkum přinesl, je doporučení propagovat model otcovského chování – model sdíleného rodičovství společně s modelem rovné dělby práce v domácnosti. Protože však sféra soukromá je napojena na sféru veřejnou a naopak – jsou propojeny, měla by změna v jedné sféře přinést (či urychlit) změnu ve sféře druhé. K urychlení „efektu změny“ by proto kampaň za sdílené rodičovství neměla být vedena „úzce“ a neměla by být zaměřena pouze na sféru rodiny a domácnosti, nýbrž by měla být součástí „širší“ kampaně za rovné příležitosti obou pohlaví, tj. za rovné příležitosti nejen v rodině, ale i na trhu práce, neboť ten se významnou měrou spolupodílí na vytváření bariér pro ženy ve sféře veřejné a pro muže ve sféře soukromé. Propagace požadovaného modelu by měla být prováděna „citlivě“ – bez zkreslování informace, s tendenčním zamlčením nebo naopak zdůrazněním některých aspektů.

Současně by bylo vhodné vést kampaň k ovlivnění mužské identity, resp. formování takových vlastností u mužů, které souvisí s péčí o druhé. Obdobně jako ve Švédsku by mohla být vedena kampaň za „nového muže“. V logice věci by tato kampaň měla být podpořena kampaní za „novou ženu“. Ta by měla být ochotna „přepustit“ část ze své role matky otci, měla by být ochotná a schopná jej podporovat a důvěřovat mu při výkonu nové role.

Dáme-li do souvislosti výsledky a doporučení tohoto výzkumu s výsledky výzkumu o postavení žen na trhu práce, který byl představen v části 3 této zprávy, vychází nám ideální model, kdy muž a/nebo žena využívají flexibilních forem zaměstnávání (např. pružná pracovní doba, práce na zkrácený pracovní úvazek, domácí práce, práce

z domova s napojením na počítačovou síť zaměstnavatele, sdílení pracovního místa a současně muž i žena rovným dílem pečují o děti a domácnost).

Tímto jednoduchým modelem by bylo možno odbourat celou řadu nerovností na trhu práce – pro zaměstnavatele už by to nebyla pouze žena, kdo je problémovým zaměstnancem (musí se starat o děti), nýbrž ve stejné míře by to byl i muž, u koho je třeba brát v úvahu jeho rodinné povinnosti.

Je zřejmé, že dosažení výše navrženého modelu je cílem dlouhodobým, zřejmě úkolem pro celou generaci. Postupně je však možno přijímat opatření, která povedou k postupnému přibližování se tomuto cíli.

Do budoucna by např. bylo vhodné zavést finanční podporu zaměstnavatelů, kteří přijmou do zaměstnání a zaměstnání poskytnou po určitou minimální dobu (např. 1- 2 roky) matce či otci vracející/mu se z rodičovské dovolené.

Na **Úřadu vlády ČR** byl v rámci podpory sladování rodinného a pracovního života zahájen průzkum, který se skládá z následujících částí:

- Všem zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří mají děti do šesti let, byl rozeslán dopis s dotazníkem obsahujícím otázky týkající se jejich názoru na flexibilní pracovní dobu, dostupnost jeslí či MŠ apod. Odpovědi budou zpracovány a vyhodnoceny začátkem roku 2004; toto vyhodnocení bude předáno vedoucí Úřadu vlády ČR k případnému dalšímu využití.
- V roce 2003 byly více méně náhodně nalezeny dva zahraniční příklady podobných zařízení v úřadech centrální státní správy: při Ministerstvu pro rovné příležitosti v Itálii a Kanceláři prezidenta ve Francii. Na základě toho bylo dohodnuto, že bude vypracován přehled takových zařízení na úrovni centrální státní správy ve členských zemích EU – tento přehled bude vypracován do první poloviny roku 2004.

Plnění opatření 4.1.:

Prosazovat, aby byl nezbytný výkon osobní péče o děti a potřebné členy rodiny zohledňován při stanovení podmínek a výše nároků na sociální dávky, sociální pojištění, dávky v nezaměstnanosti apod.; současně dbát, aby toto zohlednění důsledně směřovalo vůči pečujícím občanům, bez ohledu na jejich pohlaví.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12. 2003

Nemocenské pojištění

Předpisy o nemocenském pojištění (zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v platných zněních) upravují účast na nemocenském pojištění a podmínky nároku na nemocenské jako jedné z krátkodobých dávek nemocenského pojištění poskytované při dočasné pracovní neschopnosti bez zřetele na to, zda je pojištěncem muž nebo žena. Nárok na nemocenské, stejně jako na ostatní peněžitě dávky nemocenského pojištění, se odvíjí od institutu účasti na tomto pojištění. Postavení pojištěných osob (mužů a žen) je stejné jak pokud jde o nárok na nemocenské, tak i dobu poskytování této dávky a stanovení její výše.

V oblasti nemocenského pojištění zákonné normy rovněž umožňují k zajištění péče o dítě po porodu poskytování peněžitě pomoci zaměstnancům (mužům) za předem stanovených podmínek (např. osamělému muži pečujícímu o dítě na základě rozhodnutí soudu nebo muži, jehož manželka nemůže či nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat), nevytvářejí však právní základ pro jejich vzájemnou dohodu o poskytování této dávky muži, pokud žena hodlá po uplynutí určité doby po porodu pokračovat ve výdělečné činnosti. Ve věcném záměru nového zákona o nemocenském pojištění schváleném usnesením vlády č. 104 ze dne 4. února 2004 se umožňuje, aby se žena, která dítě porodila, v případě, že se jedná o poskytování peněžitě pomoci v mateřství z důvodu porodu, vystřídala v nároku na tuto dávku se svým manželem nebo otcem dítěte. Pokud by se jednalo o poskytování této dávky z důvodu převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující mateřskou péči, nečiní návrh věcného záměru zákona rozdíl mezi pohlavími osob, které dítě takto převzaly, s tím, že o tuto dávku může požádat kterákoli z oprávněných osob. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že problematiku peněžitě pomoci zaměstnancům zviditelnila mediálně poprvé *Asociace pro rovné příležitosti* ve svém prohlášení 8. března 2003.

Návrh věcného záměru zákona o nemocenském pojištění převzal platnou právní úpravu týkající se poskytování podpory při ošetřování člena rodiny, která spočívá v tom, že ten, kdo o poskytnutí dávky požádal a dávka mu byla přiznána, má právo na její poskytování po celou dobu trvání nároku na dávku. Tuto převzatou úpravu nelze považovat za diskriminaci jakéhokoli pohlaví, neboť podmínky vzniku nároku na dávku nerozlišují, zda jde o muže nebo ženu; je-li několik oprávněných osob, záleží pouze na jejich dohodě, kdo z nich nárok na dávku uplatní, přičemž i v případě, že by se jednalo o oprávněné osoby různého pohlaví, nejsou v návrhu zákona, a to ani nepřímo (např. různou výší procentní sazby pro výpočet dávky) zakotveny takové mechanismy, které by zakládaly preferenci jedné z nich.

Určitá nerovnost mezi pohlavími, kterou návrh věcného záměru zákona o nemocenském pojištění přebírá ze stávající úpravy, spočívá v tom, že ačkoli muži nemají nárok na jednu ze čtyř dávek nemocenského pojištění, tj. vyrovňovací příspěvek v těhotenství a v mateřství, platí pojistné na sociální zabezpečení stejnou sazbou. Tento rozdíl však lze považovat pouze za diferenci, nikoli však za diskriminaci.

Důchodové pojištění

Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. upravuje pojištění pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele, a to prostřednictvím důchodů. Nárok na ně se odvíjí od institutu dob pojištění. Pokud jde o účast na důchodovém pojištění, platí různé principy pro osoby samostatně výdělečně činné, pro osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění a pro ostatní účastné na důchodovém pojištění, za které odvádí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti jejich zaměstnavatel či právnická nebo fyzická osoba. Pro účast na pojištění však nejsou stanoveny rozdíly podle pohlaví pojištěnců.

V oblasti základního důchodového pojištění je však třeba upozornit na problémy související s péčí o děti:

1. Rozdílná věková hranice pro nárok na starobní důchod žen a mužů v základním systému.
2. Účast na důchodovém pojištění z důvodů péče o dítě ve věku do čtyř let.

Ad.1. Předpisům o důchodovém pojištění chybí formulace principu rovného zacházení, kterou vyžaduje čl. 1 Směrnice č. 79/7/EEC, ale současně v ní nejsou obsažena ustanovení výslovně diskriminační. V souladu s čl. 7 této Směrnice není na újmu právu členských států vyloučit z její působnosti stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a výhody systémů starobních důchodů poskytované osobám, které vychovávaly děti. S účinností od 1.1.1996 bylo zavedeno postupné zvyšování důchodového věku rozdílně pro muže (o 2 měsíce za rok) a pro ženy (o 4 měsíce za rok), takže od roku 2007 činí důchodový věk mužů 62 roků a žen podle počtu vychovaných dětí 57 až 61 let. S účinností od 1.1. 2004 se zakotvilo další prodlužování důchodového věku po roce 2006. Prodlužování je nadále postupné až do dosažení věku 63 let, který bude po 31.12. 2012 jednotný pro bezdětné ženy a pro muže. Pokud žena vychovává děti, nadále zůstává do tohoto data důchodový věk odstupňován podle jejich počtu, a to od 59 do 62 let.

Snížení věkové hranice pro ženy z důvodů péče o děti je určitým znevýhodněním mužů, kteří vychovávali také dítě (děti) a takový nárok nemají. Tato nerovnost by se však neměla řešit přiznáváním zvýhodněných nároků mužům, ale spíše postupným odebráním nároků ženám.

Ad.2. V souladu s čl. 4 uvedené Směrnice jsou zrovnoprávněni muži se ženami, pokud jde o zápočet doby péče o dítě ve věku do čtyř let. Zákon rozlišuje pouze mezi mužem a ženou ve zvláštní podmínce (je možné ji považovat za skrytou diskriminaci), při jejímž splnění může být muž považován za osobu pečující o takové dítě. U ženy ji zákon z důvodů biologických předpokládá, zatímco u muže je třeba, aby podal přihlášku k pojištění.

Doplňkový dobrovolný systém je v současné době tvořen penzijním připojištěním se státním příspěvkem a životním pojištěním. Zaměstnanecké systémy penzijního připojištění u nás zatím nepůsobí.

V novele zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, schválené Parlamentem ČR s účinností od 1.4.2004 se rovnost v zacházení a zákaz diskriminace v důsledku pohlaví účastníka zakotvuje do úvodních ustanovení zákona (§ 2a). Věk stanovený pro nárok na starobní penzi musí být stejný pro muže a ženy a nesmí být nižší než 60 let – to nesmí stanovit ani penzijní plán. Tato úprava vyhovuje Směrnici Rady 75/117/EHS rozvíjející zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo práci stejné hodnoty) a je v souladu s čl. 2 Směrnice Rady 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy a Směrnicí Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

V rámci připravovaných dalších změn důchodového systému se předpokládá, že princip rovného zacházení bude uplatňován důsledně, tj. včetně stanovení stejných pravidel pro muže a ženy (např. stejný důchodový věk mužů a žen).

Zákon o zaměstnanosti

Již podle současného znění zákona o zaměstnanosti se pro účely splnění jedné z podmínek vzniku nároku na hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání započítává jako doba zaměstnání (tzv. náhradní doba) doba osobní péče o dítě ve věku do tří let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči a dále doba osobní péče o blízkou převážně nebo úplně bezmocnou osobu nebo blízkou částečně bezmocnou osobu starší 80 let.

Nezbytná osobní péče o dítě ve věku do tří let či o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, které vyžaduje mimořádnou péči a nebylo umístěno v ústavu pro takové děti, nebo o blízkou osobu, která je převážně nebo úplně bezmocná nebo částečně bezmocná starší 80 let (a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení) se rovněž považuje za vážný osobní či rodinný důvod, pro který může uchazeč o zaměstnání (žena či muž) odmítnout nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na rekvalifikaci pro takové zaměstnání, aniž by tím ztratil nárok na hmotné zabezpečení.

V navrhovaném znění nového zákona o zaměstnanosti je v podstatě obsažena obdobná úprava.

Plnění opatření 4.2:

Budoucí právní úpravou pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům, pečujícím o děti a rodinu, usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12. 2003

Právní úprava pracovněprávních vztahů obsažená v současném zákoníku práce odpovídá základnímu účelu pracovního práva, kterým je vytvořit právní rámec pro výkon závislé (podřízené) práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu, při záruce odpovídajícího právního postavení zaměstnance a podmínek pro výkon jeho práce.

Nové pojetí zákoníku práce bude vycházet z dosažené úrovně společenských a ekonomických vztahů a bude odpovídat mezinárodním trendům vývoje pracovního práva. Předpokládaná liberalizace a flexibilita pracovněprávních vztahů by měla umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o rodinu a děti usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností. V návaznosti na čl. 28 a 29 Listiny základních práv a svobod bude zákon obsahovat i úpravu týkající se péče o zaměstnance – se zvláštním důrazem na pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti budou zahrnovat především zákazy některých prací těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň - matek dětí krátce po porodu, mateřskou a rodičovskou dovolenou, přestávky ke kojení a budou upraveny v rozsahu vyplývajícím minimálně z nynějších ustanovení zákoníku práce.

Nový zákoník práce bude plně respektovat všechny směrnice ES týkající se rovných příležitostí mužů a žen.

Plnění opatření 4.3.:

V rámci svých zákonných kompetencí podporovat konkrétními opatřeními zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména pak doplňují-li, či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

**Odpovídají : ministryně školství,
mládeže a tělovýchovy, ministryně
zdravotnictví, ministr pro místní
rozvoj, ministr práce a sociálních věcí
Termín: 31.12.2003**

V souladu s § 38 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění rovněž jesle patří mezi zvláštní dětská zařízení, která pečují o rozvoj dětí ve věku do tří let. V souladu se zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, lze péči o dítě do 3 let věku v denním režimu provozovat v ČR jako vázanou živnost. Dle návrhu zákona o zdravotnických zařízeních jesle již nebudou patřit mezi zdravotnická zařízení.

Síť dětských lůžkových zdravotnických zařízení i dětských ambulantních zařízení je dostatečná a vyhovující. Postupně bude řešena optimalizace všech dětských ambulantních zařízení včetně dětských lázeňských léčeben a ozdravoven.

Bude řešena i problematika kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let věku včetně tvorby příslušných právních norem tak, aby byla dostatečným způsobem zabezpečena kvalitní péče a ochrana dětí před nezákonnými manipulacemi

při zprostředkování náhradní rodinné péče o děti umístěné v těchto zdravotnických zařízeních.

V případě konkrétní žádosti kraje o stanovisko ke zřízení či zrušení zařízení předškolní výchovy je **Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy** doporučováno nerušit tato zařízení, pokud by jejich absence bránila zapojení žen do zaměstnání. Nadále je poskytována metodická i odborná podpora předškolnímu vzdělávání tak, aby co nejlépe doplňovalo nebo nahrazovalo péči poskytovanou zaměstnanými občany, např. zaváděním Rámcového programu pro předškolní vzdělávání (RVP PV) do praxe. MŠMT posílilo v roce 2003 rozpočet pedagogickým centrům účelově na semináře k zavádění RVP PV do praxe o celkovou částku 1,4 mil. Kč. MŠMT však není zřizovatelem mateřských škol.

MŠMT dále podporuje činnost speciálně pedagogických center pro žáky s postižením a aktuálně zřizuje Diagnostický ústav pro mládež v Olomouci, podporována jsou speciálně pedagogická centra pro žáky s různými druhy vad.

V rámci dotačního řízení pro NNO vyvíjejících veřejně prospěšnou činnost na úseku sociálních služeb vyhlásilo **Ministerstvo práce a sociálních věcí** v roce 2003 několik programů, z čehož dva subprogramy byly zaměřeny na:

- 1) podporu sociálních služeb na místní úrovni (určen pro projekty zaměřené na poskytování sociálních služeb, jejichž působnost je vymezena územím obce či kraje a na jejichž poskytování má místní komunita zájem),
- 2) podporu sociálních služeb na celostátní úrovni (určen pro projekty zaměřené na poskytování sociálních služeb, jejichž působnost je vymezena celým územím ČR nebo má výrazně nadregionální význam).

Účelem tohoto řízení bylo zajistit podporu státu u projektů zaměřených na poskytování sociálních služeb ve prospěch osob, které se nacházejí v nepříznivé sociální situaci. Jednotlivé NNO tak mohly získat podporu také pro provoz zařízení, jež poskytují služby dětem, ale i jiným osobám, jejichž potřeby mohou být prostřednictvím nabízených služeb uspokojeny.

Ministerstvo pro místní rozvoj nedodalo k plnění tohoto opatření podklady.

Plnění opatření č. 4.4. :

Podpořit konkrétními opatřeními rozvoj možností azylových pobytů pro občany pečující o děti v obtížných životních situacích.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31. 12. 2003

Ministerstvo práce a sociálních věcí ročně vynakládá milionové dotace na provoz azylových domů pro matky s dětmi v tísní či v krizových situacích. Provozovateli těchto

azylových zařízení jsou vesměs nestátní neziskové organizace charitativního zaměření. V roce 2003 bylo uděleno 39 mil. Kč dotací na provoz těchto zařízení.

Plnění opatření 4.5.:

Podpořit konkrétními opatřeními zřizování bytů obcemi pro osoby se zvláštními potřebami, a to včetně ohrožených osob, zejména osob s nezaopatřenými dětmi v tíživé sociální situaci a oběti domácího násilí.

**Odpovídá: ministr pro místní rozvoj
Termín: 31. 12. 2003**

V roce 2003 byl zahájen nový dotační program Ministerstva pro místní rozvoj – **Program výstavby podporovaných bytů**, který se zaměřuje na široký okruh osob znevýhodněných v přístupu k bydlení. Podmínky programu kromě jiného zavazují obce jako příjemce dotace k tomu, aby v podporovaných bytech postavených se státní dotací pro tuto cílovou skupinu zajistily kromě bydlení samotného také poskytování sociálních služeb, které podpoří integraci osob ohrožených sociálním vyloučením. Na realizaci programu v roce 2003 bylo vyčleněno 150 mil. Kč. ze státního rozpočtu, z nichž 149,923 mil. Kč. bylo rozděleno na výstavbu celkem 275 podporovaných bytů v 27 obcích. Na realizaci tohoto programu v roce 2004 navrhuje ministerstvo vyčlenit ze státního rozpočtu. 250 mil Kč.

Dosud realizovaná podpora výstavby nájemních bytů byla zaměřena především na zvýšení objemu výstavby a nebyla nijak zacílena. Ministerstvo proto v roce 2003 nově upravilo podmínky programu na podporu výstavby nájemních bytů a technické infrastruktury tak, že program je zaměřen pouze na příjmově vymezenou skupinu občanů, u nichž lze vzhledem k výši příjmu očekávat, že se bez určité pomoci státu v oblasti bydlení neobejde. Zároveň nový program neumožňuje obcím vyžadovat od budoucích nájemníků jakoukoliv finanční účast na výstavbě, ani pozdější převedení bytu do vlastnictví nájemcům. Program v této úpravě jednoznačně slouží pro výstavbu nájemních bytů pro sociálně slabší rodiny, kterými mohou být mj. i osoby s nezaopatřenými dětmi v tíživé sociální situaci. Na jeho realizaci v roce 2003 bylo uvolněno ze státního rozpočtu celkem 450 mil. Kč.

Plnění opatření 4.6.:

Pokračovat v metodickém řízení sociálních pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí v souvislosti s problematikou rovných příležitostí obou rodičů v péči o děti s cílem vyrovnat nerovné postavení mužů ve vztahu k dětem.

**Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí
Termín: 31. 12. 2003**

Sociální pracovníci obecních úřadů obcí s rozšířenou působností jsou metodicky vedeni k tomu, aby dbali na zajišťování práva dítěte na kontakt s oběma rodiči. V tomto

směru jsou sociální pracovníci vzděláváni v rámci tzv. zvláštní odborné způsobilosti, kterou jsou povinni absolvovat nejdéle do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru, pokud nemají příslušné vzdělání. Rovněž bylo v roce 2003 vydáno souhrnné metodické stanovisko ve věci ukládání výchovných opatření podle § 43 zákona o rodině v případech maření styku rodiče s dítětem. Stanovisko mimo jiné hovoří o nutnosti poučení rodiče o důsledcích jeho jednání podle § 27 odst. 2 zákona o rodině a o vedení rodičů k dobrovolnému plnění soudního rozhodnutí nebo dohody o výchově dětí a o úpravě styku s nimi ze strany orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

Nenavrhují se žádná nová opatření, pouze aktualizace termínů plnění u opatření stávajících.

5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností

Významnou a trvalou pozornost si zasluhuje zdravotní stav žen, a to obzvláště s ohledem na jejich reprodukční zdraví. Součástí ochrany biologické funkce ženy je též její zohlednění při vytváření vhodných pracovních podmínek žen a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Trvalá pozornost je věnována ochraně zdraví žen, včetně těhotných, a to zejména při práci. Formálně-právní rámec zdravotní péče o ženy, a to včetně těhotných žen, je na vysoké úrovni. Zájem státu se v současném období soustřeďuje na vytváření podmínek pro realizaci ochrany zdraví při práci.

Plnění opatření 5.1.:

Přispívat k informovanosti žen o různých možnostech poskytování zdravotní péče v průběhu těhotenství, při porodu a v poporodním období, o jejich výhodách a nevýhodách a aktivně podporovat možnost těchto žen rozhodovat se o způsobu, místě a poskytovateli zdravotní péče.

**Odpovídá: ministryně zdravotnictví
Termín: 31.12. 2003**

V rámci péče v prenatálních ambulancích se mohou ženy informovat o možnostech, které dané zdravotnické zařízení poskytuje, a to prostřednictvím přímých dotazů, letáků, předporodních kursů a internetových stránek, kde jsou informace obecné i odborné.

Plnění opatření 5.2.:

V návaznosti na státní rozpočet rozvíjet Národní program zdraví a podpořit projekty podpory zdraví zaměřené na zlepšení reprodukčního zdraví žen a prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění.

**Odpovídá: ministryně zdravotnictví
Termín: 31. 12. 2003**

V roce 2003 byly podporovány projekty na zlepšení reprodukčního zdraví žen, zlepšení stravovacích zvyklostí žen, včetně těhotných žen, na podporu kojení, na vytváření vhodných stravovacích návyků u dětí, optimalizaci pohybové aktivity (celkem 21 projektů) a projekty na prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění (celkem 21 projektů).

Plnění opatření 5.3.:

Vydat vyhlášku, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

**Odpovídá: ministryně zdravotnictví
Termín: 30.6. 2003**

Vyhláška, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, byla vydána pod č. 288/2003 Sb., a nabyla účinnosti dnem 4. září 2003.

Návrhy k části 5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností

Na základě výše uvedeného se navrhuje (změny jsou zvýrazněny tučně):

Aktualizovat opatření 5.1.:

Přispívat k informovanosti žen o různých možnostech poskytování zdravotní péče v průběhu těhotenství, při porodu a v poporodním období, o jejich výhodách a nevýhodách a aktivně podporovat možnost těchto žen rozhodovat se o způsobu, místě a poskytovateli zdravotní péče.

**Odpovídá: ministr zdravotnictví
Termín: 31.12. 2004**

Aktualizovat opatření 5.2.:

V návaznosti na státní rozpočet rozvíjet Národní program zdraví a podpořit projekty podpory zdraví zaměřené na zlepšení reprodukčního zdraví žen a prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění.

**Odpovídá: ministr zdravotnictví
Termín: 31. 12. 2004**

Opatření 5.3. bylo splněno, navrhuje se je tedy zrušit.

6. Potlačování násilí páchaného na ženách

Plnění opatření 6.1.:

Uskutečnit veřejnou informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí a dalších forem násilí páchaného na ženách a umožnit nevládním organizacím účast v pracovní skupině vytvořené k plnění tohoto úkolu.

**Odpovídají: ministr vnitra, ministr
práce a sociálních věcí, ministryně
školy, mládeže a tělovýchovy,
zmocněnec vlády pro lidská práva
Termín: 31. 12. 2003**

V souladu s usnesením vlády č. 486 ze dne 15. května 2002 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2001 vznikla pod vedením zmocněnce pro lidská práva ad hoc pracovní skupina složená ze zástupců MPSV, MV, MŠMT a zástupců nestátních organizací zabývajících se problematikou domácího násilí. Na jednání pracovní skupiny, které proběhlo v dubnu a květnu 2003, byla zvolena strategie kampaně, jež vycházela z výše finančních prostředků a ze skutečnosti, že kampaň na toto téma v roce 2003 realizovalo i 11 neziskových organizací z různých regionů České republiky, které se v rámci své činnosti zabývají problematikou domácího násilí vůči ženám (ať již v oblasti přímé pomoci obětem násilí či prevence a poskytování informací).

Skupina dospěla k závěru, že kampaň bude zaměřena zejména na prevenci mezi mladými lidmi ve věku od 15 do 25 let. Základní výzvou pro tuto věkovou skupinu, v níž dochází k utváření prvních partnerských vztahů, mělo být jasné NE již prvním příznakům domácího násilí. Mladí lidé se měli z kampaně dozvědět základní fakta o domácím násilí a měli se naučit rozpoznávat jeho příznaky v počátečním stadiu vztahu. Současně by jim mělo být sděleno, že vztah, kdy jeden z partnerů má sklony k páchaní domácího násilí, je nejlepší co nejrychleji ukončit.

S ohledem na věk cílové skupiny byla mimo běžné formy kampaně zvolena i forma poněkud méně tradiční – počítačová hra, v níž si mladí lidé mohli ve virtuálním vztahu zažít situaci domácího násilí a naučit se v této situaci patřičně reagovat.

Mediální podobu kampaně (grafické návrhy, spoty apod.) zajistilo MPSV; zmocněnec vlády pro lidská práva pak zajišťoval výrobu a distribuci propagačních a informačních materiálů a další reklamní akce. MPSV zajistilo zpracování mediální podoby kampaně a předalo návrhy zmocněnci k další realizaci.

Veškeré materiály které vznikly v souvislosti s Kampaní, byly umístěny na doméně www.domacinasili.cz s odkazem na samostatné webové stránky Úřadu vlády.

Mediální složka kampaně zahrnovala:

- informační leták (skládačka)
- informační letáky umístěné v dopravních prostředcích po celé ČR
- rozhlasový spot vysílaný v lokálních rádiích po celé ČR
- kinoreklama (informační klip a ozvučené diapozitivy) promítaná v kinech po celé ČR
- bannery
- kartičky „boomerang“
- umístění hry v CD přílohách časopisů o počítačových hrách
- informační klip vysílaný na hudební televizní stanici
- webová stránka www.domacinasili.cz
- umístění hry na webových stránkách herních portálů

V této souvislosti je také třeba zmínit veřejnou informační kampaň nestátních neziskových organizací proti násilí na ženách. Kampaň proběhla na podzim roku 2003 a zahrnovala 80 spotů v České televizi, informace v tisku, výstavu Tiší svědci (ve spolupráci s USA), která proběhla v Poslanecké sněmovně za velkého zájmu médií. V souvislosti s touto kampaní byla také zprovozněna webová stránka www.stopnasili.cz s podrobnějšími informacemi o kampani.

Plnění opatření 6.2.:

Zaměřit sociální práci na pomoc obětem násilných trestných činů, na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí. V rámci této pomoci podpořit rozšiřování sítě azylových domů pro ženy – oběti násilí. Podpořit vznik azylových domů s utajenou adresou a podpořit nevládní organizace žen zabývajících se těmito aktivitami.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12. 2003

Jedním z prioritních úkolů, které MPSV v roce 2003 formou dotačního řízení pro nestátní neziskové organizace podporovalo, byl i rozvoj služeb zaměřených na oběti trestné činnosti a zejména domácího násilí. V rámci tohoto subprogramu bylo celkem rozděleno 2 845 900,- Kč. Z této částky bylo uděleno přímo na pomoc ženám – obětem domácího násilí 1 100 100,- Kč a to následujícím organizacím:

Sdružení Česká katolická charita – Psychologická poradna pro matky s dětmi a oběti DN – 22 500 Kč,

Sdružení Česká katolická charita – Chráněný byt pro oběti DN – Brandýs nad Labem – 64 700 Kč,

Sdružení Česká katolická charita – Rozšíření služeb občanské poradny Teplice o poradenství a podporu osobám, které jsou obětí trestné činnosti zejména domácího násilí – 58 200 Kč,

Sdružení Česká katolická charita – Projekt zaměřený na pomoc obětem trestné činnosti, zejména domácího násilí při Domově sv. Markéty pro matky s dětmi v tísní – 86 800 Kč,

Sdružení Česká katolická charita – Odborné poradenství pro oběti domácího násilí – **63 700 Kč**,
Slezská diakonie – Flexibilní pomoc obětem domácího násilí - **90 000 Kč**,
Občanská poradna Jihlava – Občanské poradenství a oběti domácího násilí - **225 900 Kč**,
Rosa – Centrum pro týrané a osamělé ženy – Modelový projekt sítě tajných azylových bytů (se zvláštním přihlédnutím k potřebám starších žen a dětí) – **373 600 Kč**,
Centrum nové naděje – Domácí násilí – součinnost sociálních služeb v regionu Frýdek – Místek – **114 700 Kč**.

Zbývajících částka 1 745 800 Kč byla rozdělena následujícím způsobem:

Sdružení Česká katolická charita – Charitní domov pro matky s dětmi - projekt Útočiště – **627 800 Kč**,
Sdružení Česká katolická charita – Poradna pro lidi v tísní – **182 400 Kč**,
Sdružení Česká katolická charita - Krizová pomoc – **398 100 Kč**,
Dětské krizové centrum, o.s. – Pilotní studie problematiky syn CAN v desetiletém působení Dětského krizového centra – **201 500 Kč**,
Občanské sdružení senior – Senioři jako oběti domácího násilí – **336 000 Kč**.

V roce 2004 bude prioritou MPSV také podpora služeb pro rodinu se zvláštním důrazem na azylová zařízení s utajenou adresou.

Kromě toho jsou jako hlavní cílové skupiny v prioritě 2 Operační program rozvoje lidských zdrojů jmenovány též oběti trestné činnosti, domácího násilí a osoby komerčně zneužívané, oběti obchodu s lidmi. Po vstupu ČR do EU bude též možné, aby obce, svazky obcí, kraje i nestátní neziskové organizace získávaly z tohoto programu prostředky, ať už prostřednictvím výběrových řízení nebo výzev k podání žádostí.

Významnou roli v pomoci obětem domácího násilí hrají nestátní neziskové organizace.

Za velmi podnětnou lze považovat iniciativu **Bílého kruhu bezpečí** s názvem **"Interdisciplinární přístup k řešení případů domácího násilí v Ostravě"**. Projekt je založen na součinnosti státních, samosprávných i nestátních organizací: Policie ČR, Městská policie, oddělení sociálně právní ochrany dětí magistrátu, oddělení prevence kriminality magistrátu, manželská poradna, krizové centrum pro děti a rodinu, přestupkové oddělení obvodního úřadu, sociální oddělení fakultní nemocnice, praktická lékařka, charitní azylový dům pro matky s dětmi.

Projekt je zaměřen na kvalitu prvního kontaktu s obětí domácího násilí či s případem domácího násilí. Každý signál bude řešen příslušnou odborně připravenou složkou nebo ve spolupráci s týmem. Za zásadní je považována včasná identifikace domácího násilí, ať již na základě oznámení oběti, nebo zprostředkované třetí osobou.

Informační a poradenské centrum pro oběti domácího násilí – **ROSA** připravilo v roce 2003 manuál o fungování azylových domů pro ženy – oběti domácího násilí pro starosty měst a obcí, sociální pracovníce a vysoké školy. ROSA také zpracovala skriptu pro zdravotníky a policisty zaměřené na práci s o ženami – oběťmi násilí.

Organizace **ProFem** poskytuje v rámci projektu **AdvoCats for women** bezplatnou právní pomoc ženám – obětem násilí. Součástí tohoto projektu je i **Fond právní pomoci ženám – obětem (domácího) násilí**, ze kterého je poskytována jednotlivým ženám finanční pomoc v procesních řízeních - ať už trestních či občanských.

Organizace ProFem o.p.s. vydala publikaci **"Domácí násilí v českém právu z pohledu žen"**. Publikace je určena odborné a zainteresované veřejnosti. Nabízí širší pohled na problematiku z kriminologického, viktimologického a genderového hlediska. Mapuje současný právní stav v ČR včetně prvních zákonodárných kroků, předkládá výhledy "de lege ferenda" a možnosti dalších úprav ve srovnání s právními přístupy jiných států a mezinárodními dokumenty.

Mezi další organizace pomáhající obětem domácího násilí patří např. Ženy v tísní, Ženy bez násilí, Jihočeská růže – Krizové centrum pro matku a dítě, Most k životu v Trutnově, Poradny Elpis a další.

La Strada, o.p.s. se zaměřuje na prevenci obchodu se ženami, podporu obětí obchodu se ženami, ovlivňování zákonodárství a informování veřejnosti o tomto problému. V březnu 2003 zahájila tato organizace projekt **Lidská práva v praxi - prevence obchodu se ženami v romské komunitě**. Projekt se uskutečňuje na Ostravsku, Teplicku a v Praze a jeho cílem by mělo být posílení právního vědomí romských žen a dívek, rozšíření možností jejich jednání tak, aby uměly bránit svá práva, zmapování situace obchodování s lidmi v romské komunitě, zlepšení informovanosti o obchodu s lidmi, prevence obchodu se ženami, vyškolení kontaktních osob pro šíření informací o rizicích a možnostech pomoci v romské komunitě, nabídka sociálních služeb potencionálním obětem obchodu se ženami. Projekt byl ukončen v březnu 2004.

Plnění úkolu 6.3.:

Zvážit možnost přijetí legislativních a jiných opatření směřujících k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí, zhodnotit v tomto smyslu i probíhající rekodifikaci trestního zákona.

**Odpovídají: ministr spravedlnosti,
ministr vnitra, zmocněnec vlády pro
lidská práva, ministr práce a
sociálních věcí
Termín: 31.12. 2003**

V říjnu roku 2003 byly dokončeny práce na rekodifikovaném zákoníku, který byl poté předložen vládě. V únoru 2004 návrh trestního zákoníku projednala legislativní rada vlády.

Skutkové podstatě domácího násilí byl věnován v novém trestním zákoníku prostor – byla vytvořena nová skutková podstata týrání osoby žijící ve společném obydlí.

Společným obydlím se rozumí dům, byt nebo jiná prostora sloužící k bydlení a příslušenství k nim náležející.

Pojem týrání je, dle názoru tvůrce, rovněž dostačující, a to z důvodu jeho dostatečné abstraktnosti a jeho dosavadního výkladu judikaturou, která týráním míní zejména zlé nakládání se svěřenou osobou (výklad pojmu původně vlastního jen skutkové podstatě týrání svěřené osoby bude analogicky použit i pro účely nové skutkové podstaty), jímž pachatel se zřetelem k formě použitého násilí a jeho následků projevuje hrubší stupeň necitelnosti a bezohlednosti; takové jednání se vyznačuje určitou trvalostí popřípadě i soustavností, přičemž se nevyžaduje, aby svěřené osobě vznikla újma na zdraví, ale musí jít o jednání, které svěřená osoba pro jeho hrubost, bezohlednost nebo bolestivost pocituje jako těžké příkoří.

Nový trestní zákoník rovněž mění ustanovení § 163 trestního řádu (souhlas poškozeného s trestním stíháním pachatele), do jehož výčtu již nebylo ustanovení o domácím násilí zahrnuto, aby nebyla oběť přetěžována a nezáleželo na jejím rozhodnutí, zda pachatel bude či nebude trestně stíhán.

V oblasti násilí na ženách je dále nutné upozornit i na změnu ustanovení týkajícího se trestného činu znásilnění, kdy je jako oběť této trestné činnosti nově **výslovně** uvedena i osoba blízká (což z textu zákona vyplývalo i dosud, bylo tak soudci posuzováno, pouze to nebylo výslovně uvedeno). Objektem činu tedy může být manžel, ale také druh či jiná osoba v poměru rodinném či obdobném.

V roce 2003 byl v garanci **Ministerstva vnitra** realizován Modelový mezioborový projekt k vytvoření právního rámce a metodických postupů pro zavedení interdisciplinárních týmů, spojujících zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí. Zpráva o realizaci a závěry projektu budou předloženy vládě ČR v I. pololetí 2004.

Cílem tohoto projektu bylo navrhnout koncepci koordinovaného a efektivního systému boje proti násilí na ženách a vytvořit bázi pro praktické postupy v oblasti řešení problému domácího násilí v České republice. Výstupy, které budou předloženy vládě České republiky, by měly dát směr reálným krokům a strategiím vedoucím k omezování domácího násilí, směřovat k zajištění maximální možné ochrany obětem domácího násilí, ke konkrétní pomoci rodinám postiženým domácím násilím a k vyjádření jasného oficiálního postoje státu, že domácí násilí nebude v naší republice promíjeno ani tolerováno.

Zmocněnec vlády pro lidská práva se podílel na plnění tohoto úkolu v rámci připomínkového řízení k novele trestního zákona a trestního řádu. Požadoval vyjasnění vztahu pojmu týrání podle § 176 k pojmu týrání užitému i v § 177. Násilí ve společném obydlí směřuje v případech tzv. domácího násilí primárně proti osobě, jež není osobou svěřenou. Požadoval proto definovat týrající jednání obecněji tak, aby zahrnovalo osoby žijící ve společném obydlí bez ohledu na jejich svěření.

V říjnu 2002 byla z iniciativy Bílého kruhu bezpečí založena **Aliance proti domácímu násilí**. Jejími členy jsou zástupci resortu vnitra, spravedlnosti, práce a sociálních věcí, poslanecké sněmovny, Nejvyššího státního zastupitelství, Nejvyššího soudu, odborné veřejnosti (Právnická fakulta UK), nestátních neziskových organizací (Bílý

kruh bezpečí, ProFem), členem je i hejtman Moravskoslezského kraje. Za účelem prosazení potřebných legislativních změn (věcný záměr zákona na ochranu před domácím násilím, včetně snahy, aby se institut vykázání, známý z tzv. Rakouského modelu stal součástí českého právního řádu) byla vytvořena v rámci Aliance expertní skupina.

Významná je v této souvislosti i iniciativa **Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**, která podporuje rekodifikaci trestního práva zavádějící skutkovou podstatu nového trestného činu domácího násilí a doporučuje vládě, aby uložila ministru spravedlnosti ve spolupráci s ministrem vnitra a ministrem práce a sociálních věcí vypracovat a do 30. září 2004 předložit vládě návrh právní úpravy ochrany před domácím násilím, která by komplexně řešila trestněprávní a občanskoprávní aspekty účinné ochrany před domácím násilím, zejména zavedla institut dočasného vykázání agresora/agresorky z obydlí, jež s obětí společně užívá.

Na závěr je také nutno zmínit legislativní návrhy organizace **ProFem o.p.s.**:

Návrhy pro právo trestní

Při rekodifikaci trestněprávních předpisů řešit speciálním ustanovením v trestním řádu, v návaznosti na navrhovanou hmotně právní úpravu domácího násilí, postavení obětí domácího násilí, jejich důkazní situaci a jejich souhlas s trestním stíháním pachatele. Taxativní výčet trestných činů uvedených v trestním řádu redukovat a souhlas oběti vyžadovat pouze u majetkových a nedbalostních trestných činů.

Návrhy pro právo policejní

- Přijmout taková normativní ustanovení, která by umožňovala včasnou ochranu oběti v soukromí v případě věrohodného podezření na domácí násilí a jeho přerušení dočasným vykázáním agresora.

- Policistům zakročujícím v domácnostech postižených domácím násilím uložit povinnost informovat orgány sociálně právní ochrany dětí o přítomnosti nezletilých dětí a informovat neziskové organizace zaměřené na pomoc obětem domácího násilí.

Návrhy pro právo přestupkové

Vypustit v zákoně o přestupcích ustanovení o návrhových přestupcích, které předpokládá iniciativu oběti domácího násilí, a přestupky proti občanskému soužití spáchané v souvislosti s domácím násilím stíhat z moci úřední.

Návrhy pro právo rodinné

V zákoně o rodině při rozvodu manželství se zjišťováním příčin rozvratu (tzv. rozvod sporný) stanovit, že soud je povinen zjistit příčiny rozvratu manželství a tyto v odůvodnění uvést.

V souvislosti s tímto opatřením pak

- v rámci tzv. rozvodu sporného přezkoumat otázky spojené s úhradami nákladů. Současná právní úprava nezajišťuje dostatečná práva toho z manželů, který se na rozpadu manželství nepodílel;
- v rámci tohoto řízení stanovit i povinné právní zastoupení toho účastníka řízení, který byl dotčen domácím násilím,
- upustit od odděleného projednávání opatrovnického řízení a řízení o rozvod manželství. Tato úprava prodlužuje řízení o rozvod a neumožňuje soudu seznámit se důkladně se situací v rodině.

Opatření v **Občanském soudním řádu (OSŘ)**:

- Doplnit předběžná opatření uvedena v občanském soudním řádu o další ustanovení, ve kterém by soud v případech řízení o rozvod manželství z důvodu domácího násilí uložil násilníkovi dočasné omezení spočívající v zákazu vstupu do obydlí. Pro ochranu práv nezletilých dětí a partnerů dotčených domácím násilím je významná předběžná úprava poměrů za doby trvání manželství a po rozvodu.
- V řízení o úpravě poměrů nezletilých dětí po dobu před a po rozvodu manželství stanovit soudu povinnost seznámit se s návrhem na rozvod manželství. Jestliže návrh na rozvod manželství je reakcí na domácí násilí, musí soud přihlídnout k tomuto faktu a upravit odpovídajícím způsobem kontakt nezletilého dítěte s násilným rodičem. Vynucovaný styk nezletilého dítěte s násilným rodičem není v nejlepším zájmu dítěte (Úmluva o právech dítěte).

Návrh na změnu bezplatného právního zastupování

Jednotnou právní normou obsahující jak všeobecná kritéria pro dosažení nároku na bezplatné zastoupení, tak i rozsah a cenu služeb zajišťovaných advokátem, nahradit dosavadní ustanovení o bezplatné právní pomoci, která jsou dosud rozptýlená v jednotlivých zákonech.

Návrhy pro právo občanské

- Doplnit ustanovení občanského zákoníku, které upravuje zrušení užívacího práva ke společnému bytu z důvodu zvláštního zřetele hodných, o ustanovení, ve kterém by soud bral zřetel na násilí páchané na druhém z partnerů či dítěti.
- Totéž vložit i do ustanovení o zrušení práva k společnému nájmu bytu manželi po rozvodu manželství.

Návrhy pro zákon o sociálně právní ochraně dětí

V zákonu o sociálně právní ochraně dětí stanovit, že

- děti žijící v rodinách postižených domácím násilím budou považovány za děti, jejichž práva jsou ve smyslu Úmluvy o právech dítěte ohrožena,

- jasně vyjádřit povinnost orgánů sociálně právní ochrany dětí o mlčenlivosti o pobytu matek s nezletilými dětmi v azylových domech, kam se před násilníkem uchýlily,
- orgánům sociálně právní ochrany dětí uložit povinnost informovat policii v místě trvalého pobytu (jedná-li se o cizince, v místě pobytu) o existenci domácího násilí v rodině nezletilého dítěte, stejně tak povinnost informovat neziskové organizace zaměřené na pomoc obětem domácího násilí.

Závěr:

Navrhuje se doplnit nové opatření 6.4., které by se mělo týkat monitorování situace v oblasti omezování domácího násilí v České republice. Již zmíněný *Modelový mezioborový projekt k vytvoření právního rámce a metodických postupů pro zavedení interdisciplinárních týmů, spojujících zdravotní, sociální a policejní pomoc při odhalování a stíhání případů domácího násilí* vytvořil základ pro systémový přístup k prevenci a potlačování domácího násilí a pomoci jeho obětem.

V zájmu realizace opatření vedoucích k interdisciplinárnímu řešení problematiky domácího násilí a k vytvoření integrovaného systému pomoci jeho obětem je nezbytné průběžné monitorování kroků zaměřených na omezování tohoto nežádoucího fenoménu a pravidelné předkládání informací o postupu při jejich plnění vládě. Navrhuje se proto, aby ministr vnitra ustavil pracovní skupinu ze zástupců státní správy a nestátních neziskových organizací, která by situaci monitorovala. Bylo by vhodné při sestavování pracovní skupiny využít zkušeností z mezíresortní skupiny, která byla ustavena pro realizaci výše uvedeného mezioborového projektu. Tato skupina byla složená ze zástupců ministerstva vnitra, práce a sociálních věcí, ministerstva zdravotnictví, školství, mládeže a tělovýchovy a nestátních neziskových organizací ProFem, Rosa a Bílý kruh bezpečí.

Návrhy k části 6. Potlačování násilí páchaného na ženách

Přeformulovat opatření 6.3.:

6.3. Přijmout legislativní a jiná opatření směřující k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí, včetně promítnutí legislativních opatření do rekodifikace trestního zákona.

**Odpovídají: ministr spravedlnosti,
ministr vnitra, ministr práce a
sociálních věcí, zmocněnec vlády pro
lidská práva
Termín: 30.6. 2005**

Přijmout nové opatření 6.4.:

6.4. K realizaci opatření vedoucích k interdisciplinárnímu řešení problematiky domácího násilí a k vytvoření integrovaného systému pomoci jeho obětem průběžně monitorovat kroky zaměřené na boj proti domácímu násilí a pravidelně předkládat informace vládě. Pro monitorování ustanovit meziresortní pracovní skupinu složenou ze zástupců státní správy a nestátních neziskových organizací.

**Odpovídají: ministr vnitra
Termín: 30.6. 2004 pro
ustanovení pracovní skupiny
Termín: průběžně pro aktivity
skupiny**

Ostatní úkoly se navrhuje ponechat, pouze aktualizovat termín jejich plnění.

7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

Plnění úkolu 7.1.

V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a jejich výsledky na požádání předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

Vyhodnocování účinnosti opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen je jedním z cílů činnosti pracovní skupiny k uplatňování rovnosti mužů a žen v resortu **Ministerstva financí**. Členové skupiny rozpracovávají podle oblastí své působnosti vládou přijatá opatření a následně na společném jednání vyhodnocují jejich účinnost. Podílejí se rovněž na přípravě a vyhodnocení plnění vládních a resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen.

Pracovní skupina vznikla v červnu 2003, zatím se sešla na třech společných jednáních. Členové skupiny plní, kromě plnění konkrétních úkolů z jednání, i funkci kontaktních osob pro prosazování rovnosti žen a mužů v různých oblastech činnosti resortu. Proto byli do pracovní skupiny jmenováni personální ředitel, vedoucí či zástupci všech oddělení personálního odboru, ředitelka Kanceláře ministra, zástupkyně personálních útvarů Ústředního finančního a daňového ředitelství a Generálního ředitelství cel a dále odboru Finančního trhu a bankovníctví. S pracovní skupinou velmi úzce spolupracuje i zástupkyně odboru Státního rozpočtu. Předsedou skupiny je náměstek ministra, který je zároveň členem Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Stejně jako v uplynulých letech věnuje **Ministerstvo vnitra** v souladu se snahou vlády a MPSV ČR plnění "Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen" mimořádnou pozornost. Sleduje a kontinuálně vyhodnocuje účinnost jednotlivých opatření. Velkým přínosem byla vynikající kooperace s Oddělením pro rovnost žen a mužů MPSV ČR, možnost průběžných odborných konzultací s jeho pracovníci a pracovníky, možnost účasti zástupců Ministerstva vnitra na aktivitách MPSV realizovaných v rámci projektů Phare, pracovní kontakty s příslušnými předvstupními poradci.

V listopadu 2003 iniciovalo Ministerstvo vnitra pod záštitou vrchního ředitele Úřadu ministerstva vnitra, v jehož garanci je problematika rovných příležitostí mužů a žen v resortu, pracovní setkání zástupců všech ministerstev tzv. "gender focal points" zaměřené na výměnu zkušeností, kterého se zúčastnilo i celé Oddělení pro rovnost mužů a žen, jehož pracovníci a pracovníce prezentovali účastníkům nejaktuálnější informace v dané oblasti.

Na Ministerstvu vnitra funguje pod vedením pracovnice pověřené problematikou rovných příležitostí 8 členná pracovní skupina, složená ze zástupců Policejního prezidia

ČR, Generálního ředitelství hasičského záchranného sboru, odborů, úseku pro reformu veřejné správy, odboru prevence kriminality, oddělení evidence a statistiky a odboru zdravotnického zabezpečení. Spoluprací při plnění úkolů souvisejících s rovným postavením žen a mužů byla pověřena i nová pracovnice odboru personálního, takže v případě potřeby je zajištěna i zastupitelnost na tomto úseku.

Základním opatřením k uplatňování rovnosti v resortu **zemědělství** je požadavek na uplatňování tohoto principu všemi vedoucími pracovníky. Na poradách jednotlivých úseků je princip rovných příležitostí neustále připomínán s důrazem na praktické dodržování rovnosti žen a mužů v pracovním poměru.

Ministerstva zdravotnictví, kultury, dopravy, školství mládeže a tělovýchovy, zahraničních věcí pouze sdělila, že úkol průběžně plní.

Na **Ministerstvu průmyslu a obchodu** byla v roce 2003 vytvořena pracovní skupina pro problematiku rovných příležitostí, v níž jsou zastoupeny všechny sekce a odborné útvary, které se v rámci své působnosti zabývají danou problematikou : odbor personální, odbor podpory malého a středního podnikání, odbor legislativně právní, odbor hospodářské politiky, odbor koordinace s EU, odbor strukturálních fondů, odbor podpory investování, odbor analýz a statistiky a tiskové oddělení. Zároveň byli pověřeni další pracovníci z odborných útvarů, aby vykonávali a monitorovali činnosti související s uvedenou problematikou.

V současné době se na MPO připravuje vnitřní předpis, kterým budou oficiálně jmenováni členové týmu pro řešení problematiky rovnosti žen a mužů.

Ministerstvo spravedlnosti plní tento úkol průběžně. V rámci provedených analýz o zastoupení jednotlivých pohlaví v resortu a v jím řízených organizacích se dospělo k názoru, že je třeba přijmout vnitřní resortní předpis, který by přispěl k transparentnosti obsazování vedoucích funkcí jak na soudech, tak i v rámci státního zastupitelství. V případech, kdy by byly vytvářeny komise k zajištění různých cílů na jakékoliv úrovni, předpis by obligatorně stanovil rovné zastoupení pohlaví v těchto komisích. Až bude právní předpis vytvořen a aplikován, bude se jeho vliv z hlediska problematiky rovných příležitostí dále vyhodnocovat.

Princip dodržování rovnosti žen a mužů je na **Ministerstvu obrany** sledován v rámci kontrol dodržování lidských práv, které provádí Inspekce ministra obrany (IMO). V roce 2003 se kontrolní činnost zaměřila na problematiku rovných příležitostí ve dvou případech, a to v rámci kontroly dodržování lidských práv při výcviku vojáků a vojákyně v náhradní službě. Diskriminace z důvodu pohlaví zjištěna nebyla.

Každý náznak porušování rovnosti mužů a žen je prošetřován. To platí i pro případ stížnosti na konkrétní diskriminační jednání, či chování. V roce 2003 byla IMO šetřena jedna stížnost zaměstnankyň na diskriminační postup vedoucích zaměstnanců při reorganizaci a na nevhodné chování vůči nim. Diskriminace z důvodu pohlaví nebyla zjištěna.

V podřízenosti náčelníka Generálního štábu AČR, resp. oddělení pro komunikaci s veřejností působí tzv. **Zpětnovazební informační systém – Otevřená linka**, což je další kontrolní mechanismus, který mimo jiné stížnosti řeší, či napomáhá řešit případy

diskriminace z důvodu pohlaví. V roce 2003 se s problémem diskriminace z důvodu pohlaví na tuto linku nikdo neobrátil.

Ministerstvo životního prostředí a Ministerstvo pro místní rozvoj nedodaly k plnění úkolu žádné podklady.

Plnění opatření 7.2.:

Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a nevládním organizacím, zabývajícím se postavením žen a rovností mužů a žen.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: průběžně

Ministerstvo práce a sociálních věcí provádí pravidelné vyhodnocení plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ a předkládá je vládě k projednání spolu s návrhem na nová opatření. Návrh materiálu je i bez žádosti předkládán k připomínkám též nestátním neziskovým organizacím, které se, pokud mají zájem, k dané problematice vyjadřují. Hodnocení schválené vládou je všem k dispozici na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí jako *Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.“*

Plnění opatření 7.3.:

Pravidelně ročně vydávat publikaci s maximálním využitím všech dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit.

Odpovídá: předseda ČSÚ

Termín: 31.12. 2003

Stejně jako v předchozích letech, tak i ve druhém pololetí roku 2003 vydal Český statistický úřad ve spolupráci s MPSV publikaci ***Zaostřeno na ženy, zaostřeno na muže***, která shrnuje statistické údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách.

Plnění opatření 7.4.:

V rámci své grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 31.12. 2003

Ministerstvo financí není orgánem, který by grantovou politiku rozvíjel, pouze určuje pravidla rozpočtu pro jednotlivé oblasti ekonomiky. V rámci své dotační politiky podporovalo MF několik organizací zaměřených na lidská práva všeobecně; organizace zaměřená speciálně na problematiku diskriminace žen a rovnosti žen a mužů mezi nimi nebyla.

Při předkládání auditu výdajů resortu **vnitř** Ministerstvu financí rozhodl ministr vnitra, vzhledem k jiným prioritním úkolům resortu, v části "hierarchie výdajových programů" začlenit výdaje ministerstva pro výzkum a vývoj v následujícím období na poslední místo. Předpokládat resortní podporu výzkumu společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života, není v současnosti bez odpovídajícího finančního zázemí možné.

Saturovat tuto potřebu nebylo v roce 2003 možné ani prostřednictvím projektu Phare (twinning light), protože žádost resortu o jeho schválení Delegace Evropské komise v Praze nepodpořila. V roce 2004 bude požadavek opakovaně předložen Centru pro zahraniční pomoc Ministerstva financí ČR.

Ministerstvo zemědělství odsouhlasilo v prosinci 2003 výzkumné úkoly pro rok 2004:

- ***Signály změn v disponibilní zemědělské pracovní síle v souvislosti se vstupem ČR do EU***
Věcným obsahem je analýza a hodnocení signálů vývoje na agrárním trhu práce v ČR a regionech ČR – komparace vývoje stavu a struktury zaměstnanosti podle forem podnikání, ukazatelů sociálního postavení zemědělců a základních sociodemografických kritérií.
- ***Vývoj mezd zemědělců a příjmů zemědělských domácností v období vstupu ČR do EU***
Věcným obsahem je analýza příjmového postavení zemědělských rodin a diferenciací příjmů zemědělských domácností podle vybraných sociálně-ekonomických a demografických charakteristik rodiny.

Ministerstvo zdravotnictví zapracovalo problematiku rovnosti žen a mužů do návrhu Resortního programu výzkumu a vývoje MZ na roky 2004 – 2009. 16. 7. 2003 vypsal MZ Jednostupňovou veřejnou soutěž o účelovou podporu interní grantové

agentury MZ na řešení programových projektů lékařského výzkumu a vývoje naplňujících výše zmíněný resortní program.

Ministerstvo kultury poskytlo v roce 2003 v rámci programu Kulturní aktivity – Knihovna 21. století grant obecně prospěšné společnosti Gender Studies ve výši 10 tis. Kč. na projekt „**Úterky s gender: Ženy v literatuře a umění**“ (cyklus přednášek).

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy iniciovalo informační kampaň u organizací spolupracujících s MŠMT v oblasti vědy a výzkumu na možnost zapojení se do 6. Rámcového programu EU v oblasti Věda a Společnost, kde je také samostatná kapitola Ženy a věda.

Na MŠMT pracuje tzv. Czech Steering Committee /obdoba Helsinki Group na národní úrovni/, která vznikla na MŠMT a sdružuje ženy z oblasti vědy a výzkumu (vědkyně). Jedná se především o zástupkyně AVO /Asociace výzkumných organizací/, Akademie Věd ČR a Rady vysokých škol, které získané informace z MŠMT v pravidelných intervalech předávají do svých organizací a spolupracují s MŠMT při podávání námětů výzkumných úkolů.

MŠMT také podpořilo v rámci své grantové politiky grant, který řeší Sociologický ústav AV ČR a na jehož základě vzniklo **Národní kontaktní centrum Ženy a věda**, které má za sebou v roce 2003 druhý rok úspěšné existence i v mezinárodním kontextu. Jedním z největších úspěchů Národního kontaktního centra v roce 2003 je získání grantu pro ČR vypsánoho Evropskou komisí ve výši 750 tis. EUR.

MŠMT také navrhlo v rámci programu Výzkumu pro státní správu pro rok 2004 vyhlášení výzkumného projektu na téma „**Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni**“. Tento projekt by zájemcem měl být řešen od února 2004 do konce roku 2005 a poznatky z něj získané budou sloužit MŠMT jako jedno z východisek při tvorbě koncepčních záměrů a pro strategická rozhodnutí o vzdělávacích programech odborných útvarů MŠMT, zejména při úpravách vzdělávacích programů, testů, přijímacích zkoušek, v oblasti volby povolání a úvodu do světa práce.

Ministerstvo spravedlnosti financovalo v rámci rozpočtu ministerstva činnosti Institutu pro kriminologii a sociální prevenci (dále jen „IKSP“), který v roce 2003 pokračoval v dlouhodobém kriminologickém výzkumu týkajícím se obchodování se ženami.

Uvedený projekt OSN věnovaný organizovanému obchodování se ženami za účelem prostituce je metodologicky koordinován UNICRI v Turíně, v roce 2003 probíhala jeho empirická část, výzkum bude uzavřen v květnu roku 2004.

Při výzkumu kriminality a predeliktence mladistvých delikventů byla specifická pozornost věnována vězeňské populaci mladistvých dívek a žen jednak v rámci výzkumu osobnostních a sociálních charakteristik dětí, nad kterými soud vyslovil ochrannou nebo ústavní výchovu (výzkum byl uzavřen v roce 2001, byla publikována zpráva a uspořádán odborný seminář), jednak v rámci navazujícího výzkumu mladistvých, který bude dokončen v letošním roce (problematika žen obžalovaných za trestný čin, byla zkoumána v rámci úplného šetření celého ročního napadení

mladistvých osob v 10 okresech v ČR, výzkum mladistvých potrestaných žen probíhal v roce 2002 ve věznici Pardubice, kdy byly zjišťovány kriminologické a sociální charakteristiky vězněných žen).

IKSP dále provedl výzkumné sondy k tématu domácího násilí, jejichž výsledky byly publikovány v edici IKSP v roce 2001. Kromě toho byl k problematice domácího násilí a výsledkům výzkumů uspořádán v roce 2002 odborný seminář pro soudce, státní zástupce a další odbornou veřejnost.

Ministerstvo obrany pořádá mezi vojenskou veřejností empirický výzkum „Vojenský profesionál“, který je pravidelně realizován ve dvouletých intervalech. V uplynulém roce nebyl tento výzkum rozšířen o výhradní zaměření na ženy, neboť takovýto sběr dat byl realizován v roce 2002. Data z tohoto rozšířeného výzkumu však byla distribuována, využívána a publikována v průběhu celého roku 2003.

Grantový úkol Ústav strategických studií Vojenské akademie Brno byl zaměřen na analýzu dosavadních poznatků z výzkumů mezi vojenskou a civilní veřejností České republiky i zahraničí. Jeho cílem bylo poukázat na předpokládané trendy dalšího vývoje, zejména v souvislosti se zvyšováním počtu žen v ozbrojených silách. I s výsledky tohoto grantového úkolu bylo pracováno v průběhu uplynulého roku, neboť byl ukončen na přelomu roku 2002/2003.

Ministerstvo práce a sociálních věcí udělilo v roce 2003 granty na čtyři výzkumy týkající se problematiky rovnosti žen a mužů:

- ***Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy***

Realizátorem byla agentura Taylor Nelson Sofres Factum. Výzkum navázal na průzkum provedený v roce 2002 a bude pokračovat i v roce 2004. Cílem tohoto výzkumu je průběžně monitorovat proměny veřejného mínění v oblasti rovnosti mužů a žen.

- ***Obraz ženy v médiích a reklamě a jeho vliv na veřejné mínění o rovnosti mužů a žen***

Realizátorem byla opět agentura Taylor Nelson Sofres Factum. Jedná se o sociologicky orientovaný průzkum, jehož cílem byla ucelená analýza vztahů mezi vlivem médií, reklamy a postoji české veřejnosti k problematice rovných příležitostí.

- ***Postavení žen na trhu práce***

Realizátorem byl Sociologický ústav AV ČR. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce byl zaměřen na zachycení současné pozice žen na českém trhu práce a srovnání významu práce a rodiny v životě ženské a mužské populace. Důraz byl v tomto ohledu kladen na vnímání genderových nerovností na trhu práce mezi muži a ženami.

- ***Podpora využívání rodičovské dovolené muži***

Realizátorem byl opět Sociologický ústav AVČR. Sociologicky orientovaný výzkum analyzoval institut rodičovské dovolené a to jak kvantitativně (pobírání soc. dávek muži na rodičovské dovolené, výzkum veřejného mínění), tak kvalitativně (polostrukturované rozhovory s muži na rodičovské dovolené). Výstupem tohoto výzkumu jsou doporučení ke zlepšení postavení mužů na rodičovské dovolené v oblasti legislativy, sledování statistických údajů, propagace modelu sdíleného rodičovství, případného zavedení otcovské dovolené apod.

Informace o všech těchto výzkumech jsou také umístěny na webové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí www.mpsv.cz.

Ministerstva průmyslu a obchodu, životního prostředí, zahraničních věcí, a pro místní rozvoj se v současné době přímo *nezabývají* výzkumem společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

Ministerstva informatiky a dopravy nedodala k plnění úkolu žádné podklady.

Všechny úkoly se navrhuje ponechat, pouze je nutno aktualizovat termín jejich plnění

Seznam příloh

Tabulka č. 1: Účast žen v rozhodovacím procesu v roce 2003

Tabulka č. 2.: Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v roce 2002

2a) podle hlavních tříd KZAM

2b) podle věku zaměstnance

2c) podle výše dosaženého vzdělání zaměstnance

2d) podle odvětví

Tabulka č. 1

ÚČAST ŽEN V ROZHODOVACÍM PROCESU k 31.12. 2003

<i>funkce ⇒</i>	<i>Ministr /</i>	<i>náměstek ministra</i>		<i>ředitel odboru</i>			<i>vedoucí oddělení</i>			<i>ostatní odborní pracovníci</i>			<i>ředitel resortní instituce</i>			<i>vedoucí detaš. pracoviště</i>		
	M/Ž	M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
ministerstvo ↓	M/Ž	M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
dopravy a spojů	M	4	1	13	4	23,5	36	9	20	177	160	47,5						
financí	M	6	1	37	10	21,3	83	73	46,8	547	826	60,2	19	1	5			
kultury	M	2	1	7	5	41,7	9	15	63	63	140	69	28	5	19			
pro místní rozvoj	M	4	1	16	8	30	29	13	30,9	200	230	53,4						
obrany: vojáci z povolání	M	1	0	33	0	0	97	2	2	379	42	9,9						
občanští zaměstnanci ¹		4	1	51	1	1,9	108	22	16,9	532	948	64						
práce a sociálních věcí	M	5	2	13	11	45,8	31	29	48,4	181	399	68,7	0	1	100			
průmyslu a obchodu ²	M	10	0	29	5	14,7	76	32	30,1	273	326	54,4	11	0	0			
spravedlnosti	M	2	1	11	3	21,4	18	18	50	64	177	73,4	5	1	1,7			
školsví, mlád. a tělov.	Ž	5	0	24	7	22,6	15	14	48,3	111	273	71,1	0	1	100			
vnitra	M	6	1	46	11	19,3	159	67	29,6	1626	1553	48,9						
zahraničních věcí - ústředí	M	6	0	30	14	31,8	44	15	25,4	268	374	58,2	5	0	0	94	17	15,3
- zahraničí										380	779	67,2						
zdravotnictví	Ž	4	1	10	8	44,4	13	27	68	68	231	77	67	20	23	0	1	100
zemědělství	M	6	0	147 ³	28	16	83	41	33	398	583	55	6	0	0			
životního prostředí	M	6	1	25	12	32,4	46	23	33,3	186	287	60,7	14	0	0			
informatiky	M	4	2	8	2	20	8	6	42,8	50	63	56						
Úřad vlády: ministr	M	7	2	21	15	41,7	18	17	48,6	131	228	63,5	8	1	11,1			
místopředseda vlády	M																	
předseda vlády																		
Celkem	15M/2Ž	82	15	521	144	21,6	873	423	32,6	5634	7619	57,4	163	30	15,5	94	18	16

1 – včetně Generálního štábu; 2 – zahrnuje rozpočtové a příspěvkové org., 3 – včetně odborů zemědělských agentur a pozemkových úřadů

Zdroj – sdělení ministerstev

Tabulka č. 2: PODÍL PRŮMĚRNÉ MZDY ŽEN NA PRŮMĚRNÉ MZDĚ MUŽŮ V ROCE 2002**2a) podle hlavních tříd KZAM**

Hlavní třídy KZAM	v %
Celkem	74,6
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	58,7
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	74,1
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	74,5
Nižší administrativní pracovníci	78,9
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	74,5
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	88,7
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	71,2
Obsluha strojů a zařízení	74,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	77,0

Zdroj: mzdové šetření ČSÚ „Mzdy zaměstnanců za rok 2002“

2b) podle věku zaměstnance

Věk zaměstnance	v %
do 19 let	89,1
20 - 24	88,2
25 - 29	83,7
30 - 34	69,9
35 - 39	66,8
40 - 44	71,0
45 - 49	72,9
50 - 54	74,2
55 - 59	84,3
60 - 64	70,4
65 a více	70,6

Zdroj: mzdové šetření ČSÚ „Mzdy zaměstnanců za rok 2002“

2c) podle výše dosaženého vzdělání zaměstnance

Vzdělání zaměstnance	v %
Základní a nedokončené	76,5
Střední bez maturity	71,3
Střední s maturitou	76,7
Vyšší odborné a bakalářské	72,2
Vysokoškolské	65,1

Zdroj: mzdové šetření ČSÚ „Mzdy zaměstnanců za rok 2002“

2d) podle odvětví

Odvětví	v %
Zemědělství, lesní hospodářství, rybářství	80,4
Dobývání nerostných surovin	74,3
Zpracovatelský průmysl	68,0
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody	80,7
Průmysl celkem	68,3
Stavebnictví	84,6
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	62,3
Pohostinství a ubytování	81,0
Doprava, skladování, pošty	82,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	47,8
Nemovitosti, služby pro podniky, výzkum, vývoj	71,1
Veřejná správa	82,1
Školství	75,0
Zdravotnictví, veterinární, sociální činnosti	71,2
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	84,7

Zdroj: mzdové šetření ČSÚ „Mzdy zaměstnanců za rok 2002“

**Aktualizovaná opatření „Priorit a postupů vlády
při prosazování rovnosti mužů a žen“
(Změny či doplnění jsou vyznačeny tučně)**

1. Prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády

1.1. V rámci své mediální politiky a s ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí mužů a žen zdůrazňovat tento princip a informovat o opatřeních přispívajících k jeho zabezpečování v souvislosti s věcnou působností každého resortu.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.2. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. **Vyhodnotit** přijatá opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

Odpovídají: členové vlády

**Termín: 30.12. 2004 pro vyhodnocení
opatření**

Termín: průběžně pro aktivní výběr
kandidátek

1.3. Při jednání Rady hospodářské a sociální dohody a v jejích pracovních týmech a skupinách prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek.

Odpovídají: zástupci vlády v Radě
hospodářské a sociální dohody České
republiky

Termín: průběžně

1.4. Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i vyžadování stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.5. Využívat možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací, jejichž cílem či jedním z deklarovaných principů je rovnost mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

1.6. Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a **další odborní pracovníci**.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31. 12. 2004

1.7. Při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

1.8. Podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně

1.9. Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí mužů a žen s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí mužů a žen a jejími cíli.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, zmocněnec vlády pro lidská práva
Termín: 31.12. 2004

1.10. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů **na rok 2005** v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do **31. ledna 2005** je předložit ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády
Termín: 31.1. 2005

1.11. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů **za rok 2004** a předložit je ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 10.1. 2005

1.12. Doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovných příležitostí podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 30.6. 2004

1.13. Průběžně zpracovávat výsledky genderových analýz do koncepčních materiálů spadajících do věcné působnosti ministerstva.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.14. Zpracovat e-learningový model vzdělávání úředníků veřejné správy v problematice rovných příležitostí pro muže a ženy.

Odpovídají: ministr vnitra, vedoucí

Úřadu vlády

Termín: 31.12. 2004

1.15. V rámci dotační politiky podporovat projekty prosazující rovnost žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí

2.1. Průběžně revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství. V návaznosti na výsledky této revize rušit, měnit nebo doplňovat ty platné právní předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu. Při přípravě nových předpisů pak důsledně dbát na prosazování shora uvedeného principu.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

3.1. V zájmu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12.2004

3.2. Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci. **Evidovat a statisticky zpracovávat kontroly na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví.**

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2004

3.3. Podněcovat individuální schopnosti a zájmy jak dívek a žen, tak chlapců a mužů, o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska pohlaví považována za netypická.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: průběžně

3.4. Prostřednictvím školních osnov, učebních a dalších materiálů pokračovat v úsilí o vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení muže a ženy v rodině, v zaměstnání a ve společnosti a dále prosazovat princip rovnosti mužů a žen v rámci aktivit spojených s Národním programem rozvoje vzdělávání v České republice – tzv. “Bílou knihou”.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12.2004

3.5. Podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen na relevantním vzdělávání a výcviku.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr informatiky

Termín: 31.12.2004

3.6. Provést analýzu učebních osnov, učebnic a učebních pomůcek pro základní školy z hlediska toho, jakým způsobem se podílejí na vytváření a reprodukci genderově založených stereotypů a předsudků, včetně přípravy budoucích pedagogů a pedagogických pracovníků a dalšího vzdělávání pedagogů.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12. 2004

3.7. Pokračovat v realizaci vzdělávacích programů pro pedagogy a pedagogické pracovníky v oblasti rovných příležitostí mužů a žen s cílem poskytnout jim účinné postupy k provádění genderově senzitivní výuky.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12. 2004

3.8. Pokračovat v proškolení poradců pro volbu povolání při úřadech práce v problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji uplatňovali při své poradenské činnosti.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12. 2004

3.9. Pokračovat ve školení výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji mohli uplatňovat při své poradenské činnosti.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12. 2004

3.10. Podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti a podnikání, a to specificky pro ženy žijící na venkově.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr průmyslu a obchodu ve spolupráci s ministrem zemědělství

Termín: 31.12. 2004

4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

4.1. Prosazovat, aby byl nezbytný výkon osobní péče o děti a potřebné členy rodiny zohledňován při stanovení podmínek a výše nároků na sociální dávky, sociální pojištění, dávky v nezaměstnanosti apod.; současně dbát, aby toto zohlednění důsledně směřovalo vůči pečujícím občanům, bez ohledu na jejich pohlaví.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12. 2004

4.2. Budoucí právní úpravou pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12. 2004

4.3. V rámci svých zákonných kompetencí podporovat konkrétními opatřeními zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny, zejména doplňují-li či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

Odpovídají: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr zdravotnictví, ministr pro místní rozvoj, ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2004

4.4. Podpořit konkrétními opatřeními rozvoj možností azylových pobytů pro občany pečující o děti v obtížných životních situacích.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31. 12. 2004

4.5. Podpořit konkrétními opatřeními zřizování bytů obcemi pro osoby se zvláštními potřebami, a to včetně ohrožených osob, zejména osob s nezaopatřenými dětmi v tíživé sociální situaci, a oběti domácího násilí.

Odpovídá: ministr pro místní rozvoj

Termín: 31. 12. 2004

4.6. Pokračovat v metodickém řízení sociálních pracovníků orgánů sociálně právní ochrany dětí v souvislosti s problematikou rovných příležitostí obou rodičů v péči o děti s cílem vyrovnat nerovné postavení mužů ve vztahu k dětem.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31. 12. 2004

5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností

5.1 Přispívat k informovanosti žen o různých možnostech poskytování zdravotní péče v průběhu těhotenství, při porodu a v poporodním období, o jejich výhodách a nevýhodách a aktivně podporovat možnost těchto žen rozhodovat se o způsobu, místě a poskytovateli zdravotní péče.

Odpovídá: ministr zdravotnictví

Termín: 31.12. 2004

5.2. V návaznosti na státní rozpočet rozvíjet Národní program zdraví a podpořit projekty podpory zdraví zaměřené na zlepšení reprodukčního zdraví žen a prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění.

Odpovídá: ministr zdravotnictví

Termín: 31. 12. 2004

6. Potlačování násilí páchaného na ženách

6.1. Uskutečnit veřejnou informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí a dalších forem násilí páchaného na ženách a umožnit nevládním organizacím účast v pracovní skupině vytvořené k plnění tohoto úkolu.

Odpovídají: ministr vnitra, ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, zmocněnec vlády pro lidská práva

Termín: 31. 12. 2004

6.2. Zaměřit sociální práci na pomoc obětem násilných trestných činů, na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí. V rámci této pomoci podpořit rozšiřování sítě azylových domů pro ženy – oběti násilí. Podpořit vznik azylových domů s utajenou adresou a podpořit nevládní organizace žen zabývajících se těmito aktivitami.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12. 2004

6.3. Přijmout legislativní a jiná opatření směřující k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí, včetně promítnutí legislativních opatření do rekodifikace trestního zákona.

Odpovídají: ministr spravedlnosti, ministr vnitra, ministr práce a sociálních věcí, zmocněnec vlády pro lidská práva

Termín: 30. 6. 2005

6.4. K realizaci opatření vedoucích k interdisciplinárnímu řešení problematiky domácího násilí a k vytvoření integrovaného systému pomoci jeho obětem průběžně monitorovat kroky zaměřené na boj proti domácímu násilí a pravidelně předkládat informace vládě. Pro monitorování ustavit meziposkytovní pracovní skupinu složenou ze zástupců státní správy a nestátních neziskových organizací.

**Odpovídá: ministr vnitra
Termín: 30.6. 2004 pro
ustavení pracovní skupiny
Termín: průběžně pro aktivity
skupiny**

7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

7.1. V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a jejich výsledky na požádání předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: průběžně**

7.2. Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a nevládním organizacím, zabývajícím se postavením žen a rovností mužů a žen.

**Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí
Termín: průběžně**

7.3. Pravidelně ročně vydávat publikaci s maximálním využitím všech dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit.

**Odpovídá: předseda ČSÚ
Termín: 31.12. 2004**

7.4. V rámci své grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

**Odpovídají: členové vlády
Termín: 31.12. 2004**

*** * ***