

**Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů  
a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů  
v ČR na léta 2014 – 2020**

**Úřad vlády ČR**

**červen 2015**

## **Seznam zkratk:**

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci  
CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen  
ČR – Česká republika  
ČSÚ – Český statistický úřad  
ESLP - Evropský soud pro lidská práva  
EU – Evropská unie  
GIA – gender impact assessment  
MD – Ministerstvo dopravy  
MF – Ministerstvo financí  
MLP – ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu  
MK – Ministerstvo kultury  
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj  
MO – Ministerstvo obrany  
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu  
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí  
MSp – Ministerstvo spravedlnosti  
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy  
MV – Ministerstvo vnitra  
MZd – Ministerstvo zdravotnictví  
MZe – Ministerstvo zemědělství  
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí  
MŽP – Ministerstvo životního prostředí  
NNO – nestátní nezisková organizace  
OBSE – Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě  
OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj  
OPLZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost  
OSN – Organizace spojených národů  
PČR – Senát Parlamentu ČR  
PSP ČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR  
PSSO – Pracovní skupina pro sociální otázky  
RB OSN – Rada bezpečnosti Organizace spojených národů  
SAR – Středoafriická republika  
ÚV ČR – Úřad vlády ČR  
VOP – Veřejná ochránkyně práv  
VŠE – Vysoká škola ekonomická

## Obsah

1.	Úvod .....	6
2.	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice .....	8
2.1.	Vývoj v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR.....	8
2.1.1.	Oddělení rovnosti žen a mužů ÚV ČR.....	8
2.1.2.	Projekty realizované Oddělením.....	10
2.1.3.	Materiály předkládané vládě ČR .....	12
2.1.4.	Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů .....	13
2.1.5.	Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů (dále jako „Institucionální výbor“) .....	13
2.1.6.	Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jako „Sladovací výbor“) .....	14
2.1.7.	Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor pro prevenci DN“) .....	15
2.1.8.	Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Politický výbor“).....	16
2.1.9.	Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů (dále jako „Pracovní skupina muži“) .....	16
2.1.10.	Resortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů .....	17
2.1.11.	Veřejná ochránkyně práv .....	17
2.1.12.	Kraje a obce .....	18
2.1.13.	Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny při PSP ČR .....	19
2.1.14.	Senát PČR a rovnost žen a mužů.....	19
2.1.15.	Hlavní legislativní změny projednávané v roce 2014 s dopadem na rovnost žen a mužů.....	19
2.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti institucionálního zabezpečení.....	21
2.2.1.	Zabezpečování principu gender mainstreamingu a GIA (úkol 1 a 5 <i>Minimálního standardu</i> , úkoly 1, 2, 4 <i>Aktualizovaných opatření</i> , navazující na specifický cíl 1 a 3 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů <i>Strategie</i> ).....	21
2.2.2.	Optimalizace sběru statistických dat (úkoly 4 a 14 <i>Minimálního standardu</i> , úkol 5 <i>Aktualizovaných opatření</i> , navazující na horizontální prioritu <i>Strategie</i> „Sběr statistických dat“) .....	24
2.2.3.	Optimalizace institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů (úkoly 2, 3, 6, 10, 11, 12 <i>Minimálního standardu</i> , úkol 3 <i>Aktualizovaných opatření</i> , navazující na hlavní cíl části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů <i>Strategie</i> ) .....	25
2.2.4.	Rovnost žen a mužů ve vztahu k dotační politice (úkol 8 <i>Minimálního standardu</i> , úkol 6 <i>Aktualizovaných opatření</i> , navazující na specifický cíl 9 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů <i>Strategie</i> ) .....	28
2.3.	Doporučení Rady k oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR .....	30
3.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích .....	31
3.1.	Vývoj v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích .....	31
3.1.1.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice .....	31
3.1.2.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve státní správě .....	33
3.1.3.	Projektové aktivity MPSV .....	33
3.1.4.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v diplomatických pozicích .....	34
3.1.5.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností.....	34
3.1.6.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v soudnictví .....	34
3.2.	Vyhodnocení průběžného plnění <i>Aktualizovaných opatření</i> a <i>Minimálního standardu</i> v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.....	35
3.3.	Doporučení Rady v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích .....	35
4.	Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání .....	36

4.1.	Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání .....	36
4.1.1.	Zaměstnanost a nezaměstnanost žen a mužů v roce 2014 .....	36
4.1.2.	Gender pay gap .....	36
4.1.3.	Horizontální a vertikální segregace na trhu práce .....	37
4.1.4.	Podnikání .....	38
4.1.5.	Muži a ženy ve věku 50+ na trhu práce .....	38
4.1.6.	Ženy samoživitelky/muži samoživitelé na trhu práce .....	39
4.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání .....	40
4.3.	Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání .....	42
5.	Sladění pracovního, soukromého a rodinného života .....	43
5.1.	Vývoji v oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života .....	43
5.1.1.	Flexibilní formy práce a jejich podpora ze strany státu .....	43
5.1.2.	Vážné provozní důvody .....	44
5.1.3.	Zákon o poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině (dále jako „Zákon o dětské skupině“) .....	45
5.1.4.	Aktivita lesních školek .....	45
5.1.5.	Analýza možností nastavení systému služeb péče o děti a návrh legislativních změn (dále jako „Analýza“) .....	46
5.1.6.	Problematika pečujících osob z hlediska rovnosti žen a mužů .....	46
5.1.7.	Podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života z prostředků Evropského sociálního fondu a Norských fondů .....	47
5.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života .....	47
5.3.	Doporučení Rady v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života ...	49
6.	Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti .....	50
6.1.	Vývoj v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti 50	
6.1.1.	Horizontální a vertikální segregace školství dle pohlaví .....	50
6.1.2.	Rovnost žen a mužů ve vědě a vysokém školství .....	51
6.1.3.	Aktivita oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. a Národního kontaktního centra – ženy a věda (dále jako „NKC – ženy a věda“) .....	51
6.1.4.	Sexuální obtěžování v prostředí školských zařízení a projevy sexismu v rámci univerzitních soutěží krásy .....	53
6.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů .....	53
6.3.	Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů .....	54
7.	Důstojnost a integrita žen a mužů .....	55
7.1.	Vývoj v oblasti důstojnosti a integrity žen .....	55
7.1.1.	Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí 55	
7.1.2.	Příprava Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018 .....	57
7.1.3.	Příprava přístupu ČR k tzv. Istanbulské úmluvě .....	58
7.1.4.	Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí .....	58
7.1.5.	Činnost nestátních neziskových organizací v oblasti prevence a potírání domácího násilí .....	59
7.1.6.	Obchodování s lidmi .....	60
7.1.7.	Péče v souvislosti s porodem .....	61
7.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů .....	63
7.3.	Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen .....	65
8.	Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích .....	65
8.1.	Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích .....	65

8.1.1.	Organizace spojených národů.....	65
8.1.2.	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj .....	66
8.1.3.	Světové ekonomické fórum .....	67
8.1.4.	Rada Evropy .....	67
8.1.5.	Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě.....	67
8.1.6.	Evropská unie .....	68
8.1.7.	Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci .....	70
8.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích .....	71
8.3.	Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích .....	72
9.	Všední život a životní styl.....	72
9.1.	Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve všedním životě a životním stylu .....	72
9.1.1.	Sport .....	72
9.1.2.	Kultura a média .....	74
9.1.3.	Doprava .....	75
9.1.4.	Životní prostředí .....	76
9.2.	Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti v oblasti všední život a životní styl .....	76
9.3.	Doporučení Rady v oblasti všední život a životní styl .....	77

## 1. Úvod

Tato Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 (dále jako „Zpráva“) je každoročně předkládanou souhrnnou zprávou, která dosud vždy navazovala na materiál s názvem Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice. Od roku 1998 je tento materiál každoročně schvalován vládou ČR, včetně aktualizace konkrétních úkolů ukládaných jednotlivým resortům v rámci naplňování principu rovnosti žen a mužů. Vyhodnocení plnění těchto úkolů a také popis uplynulého období z hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni vnitrostátní, evropské i mezinárodní byl pak každoročně obsažen právě v takovýchto hodnotících zprávách.<sup>1</sup>

Vláda ČR přijala usnesením ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Strategie“), která se stala prvním víceletým rámcovým dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů na vládní úrovni v České republice. V návaznosti na přijetí tohoto dokumentu bylo proto také přistoupeno k modifikaci Zprávy tak, aby reflektovala nejenom popis nejvýznamnějších událostí uplynulého období a naplňování úkolů obsažených v Prioritách a postupech vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice, ale aby se také zaměřila na naplňování nově přijaté Strategie. Z toho důvodu rovněž došlo k úpravě názvu Zprávy, který lépe reflektuje tuto její modifikovanou podobu.

Nejvýznamnější modifikací Zprávy je zahrnutí zhodnocení naplňování Strategie a k tomu se vztahující doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jako „Rada“), jakožto poradního orgánu vlády ČR pro oblast rovnosti žen a mužů. Rada se ve Zprávě 2014 vyjadřuje k naplňování Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2014 a 2015, která slouží jako první dílčí krok k naplňování Strategie, a také k plnění Minimálního standardu obsaženého ve Strategii a navrhuje jednotlivým resortům jejich lepší a důslednější naplňování. Rada tato svá doporučení připravila ve spolupráci se svými výbory a pracovními skupinami a projednala je na svém jednání dne 21. dubna 2015.

Kapitoly obsažené v této Zprávě se kryjí s kapitolami, které zahrnuje Strategie. Jedná se o následující oblasti:

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

Každá z kapitol pak obsahuje vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie a dále doporučení Rady v příslušných oblastech. K nejvýznamnějším doporučením patří v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů prohloubení a lepší ukotvení činnosti koordinátorek a koordinátorů na jednotlivých resortech a také činnosti resortních pracovních skupin pro oblast rovnosti žen a mužů. Dále doporučení k pravidelnější spolupráci s koordinačním útvarem agendy, tj. Oddělením rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Je také doporučováno využívat metodiku pro hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů materiálů předkládaných vládě ČR a tyto dopady obecně v materiálech důsledněji vyhodnocovat.

<sup>1</sup> Zprávy je možné najít zde: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>>.

Co se týče vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, rada doporučuje lépe využívat pozitivní opatření dle § 16 odst. 3 zákoníku práce v příslušných vnitřních předpisech, dále zveřejňovat přehled zastoupení žen a mužů v dozorčích a správních radách státních podniků a akciových společnostech s většinou majetkovou účastí státu a tento přehled zveřejňovat. V této oblasti je rovněž doporučeno zpracovat návrh zákona o výběru odborníků a odbornic do funkcí ředitelů a ředitelky a členů a členek dozorčích rad státních podniků a členek a členů orgánů obchodních společností ovládaných státem, který by obsahoval cílená opatření za účelem dosažení alespoň 40% zastoupení žen i mužů a objektivní a transparentní pravidla pro výběr těchto pozic a také Rada doporučuje dokončit přípravu novely volebních zákonů zavádějících tzv. zipové pravidlo pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách.

Pro oblast trhu práce a podnikání Rada doporučila uvádět do souhrnných zpráv anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost, podporovat zaměstnanost žen ohrožených na trhu práce osvobozením od plateb sociálního pojištění po dobu dvanácti měsíců prostřednictvím příslušných legislativních změn, vypracovat komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí a také zavést pilotní vzdělávání specificky zaměřené na ženy ze sociálně vyloučených oblastí. Radou je také navrhováno legislativně zakotvit povinnosti v podnicích a organizacích s alespoň 50 zaměstnanci/kyněmi zveřejňovat informace o průměrné odměně u jednotlivých srovnatelných kategoriích zaměstnanců a zaměstnankyň a pracovních pozic podle pohlaví. Je rovněž doporučeno cílenými programy podporovat ženy podnikatelky.

Pro oblast sladování pracovního, soukromého a rodinného života je Radou doporučeno některým resortům zavést další možnosti flexibilních forem práce. Dále také podniknout konkrétní kroky vedoucí k rozšíření možností péče o děti předškolního věku. Rada rovněž doporučuje spolupracovat s Výborem pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života při řešení problematiky související s institutem vážných provozních důvodů a revidovat právní úpravu týkající se podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby odpovídala potřebám práce z domova. Pro oblast sladování je rovněž doporučeno zavést možnost specificky čerpat tzv. otcovskou dovolenou a zavést tzv. rodičovskou kvótu podpořenou také finanční kompenzací.

V oblasti vědy, výzkumu a vzdělávání Rada doporučila monitorovat výstupy projektů zaměřených na podporu polytechnického vzdělávání v mateřských a základních školách. Dále doporučila se zaměřit na zavádění vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky a pracovnice s důrazem na stereotypní přístup k žákům a žákyním. Specificky v oblasti vědy a výzkumu je pak ve Zprávě obsaženo doporučení ke stanovení náplně pracovní skupiny pro otázky genderové rovnosti ve vědě při Radě vlády pro výzkum, vývoj a inovace. Je rovněž doporučeno zpracovat téma rovnosti žen a mužů a genderových stereotypů do rámcového vzdělávacího programu základních škol.

V kapitole týkající se důstojnosti a integrity žen a mužů Rada doporučuje provádět pravidelné anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti v rámci působnosti jednotlivých resortů a zavádět konkrétní opatření ke snížení latence sexuálního obtěžování. Dále rovněž podporovat osvětové aktivity zaměřené na prevenci genderově podmíněného násilí a zintenzivnit přípravu podkladů k podpisu a ratifikaci Istanbulské úmluvy. Je také obsaženo doporučení k rozvíjení spolupráce se zástupkyněmi a zástupci nelékařských profesí v otázkách výkonu jejich zaměstnání v plném rozsahu zákonných kompetencí a v otázkách porodu mimo nemocnici. Rada rovněž doporučuje důsledněji provádět monitoring rozhodování českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách a zajistit zpřístupnění relevantních rozsudků na internetu.

Dle doporučení Rady by rovněž mělo dojít k zapracování rovnosti žen a mužů jako průřezové priority do Zahraničně politické koncepce a navazující Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce. V oblasti zahraničních vztahů dále pokračovat ve spolupráci

s UN WOMEN a ve finanční podpoře její činnosti a v širším hledisku se nadále aktivně podílet na činnosti orgánů OSN (zejména Komise pro postavení žen) i EU, Rady Evropy a OECD v oblasti rovnosti žen a mužů. Doporučení směřované k ministerstvu obrany zní dokončit přípravu a schválit resortní akční plán pro implementaci Rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti a dále ve spolupráci s některými dalšími resorty zpracovat vládní akční plán v této oblasti. Dle Rady je také vhodné podniknout konkrétní kroky vedoucí k podpoře vyššího zastoupení žen-vojákyň v zahraničních operacích s účastí ČR.

## **2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice**

Nejvýznamnější změnou v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice v roce 2014 je přesun této agendy z MPSV na ÚV ČR, ke kterému došlo ke dni 1. červenci 2014 na základě usnesení vlády ČR ze dne 25. června 2014 č. 492. Agenda rovnosti žen a mužů je od uvedeného data v gesci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiřího Dienstbiera, a konkrétně ji v rámci ÚV ČR zajišťuje Oddělení rovnosti žen a mužů (dále jako „Oddělení“). Koordinace agendy rovnosti žen a mužů, jakožto agendy průřezové, byla tímto opět začleněna v rámci ústředního orgánu státní správy, kde může být také reálně lépe uchopena tato koordinační funkce a její horizontálnost.

### **2.1. Vývoj v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR**

#### **2.1.1. Oddělení rovnosti žen a mužů ÚV ČR**

Kromě koordinace agendy a dalších úkolů uvedených dále Oddělení plní zároveň funkci sekretariátu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jako „Rada“) a jejích výborů a pracovních skupin.

V roce 2014 pokračovala v rámci Oddělení realizace projektu s názvem „*Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR*“<sup>2</sup> (reg. č.: CZ.1.04/5.1.00/81.00004, dále též jako „projekt Optimalizace“), díky čemuž v Oddělení pracovalo celkem šest osob. Od 1. listopadu 2014 se počet osob v Oddělení ještě zvýšil, a to díky zahájení realizace projektu financovaného z programu CZ13 Norských fondů s názvem „*Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žena mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života*“<sup>3</sup>. Během roku bylo také umožněno několika stážistkám vykonat v Oddělení praxi při studiu. Nadále však přetrvává situace, kdy dostatečné personální zabezpečení chodu Oddělení není dlouhodobě zajištěno, protože do velké míry závisí na realizaci projektů.

Díky navýšení počtu osob se i v roce 2014 dařilo udržet v chodu všechny výbory a pracovní skupinu Rady, ačkoli do činnosti Rady zasáhl již zmíněný přesun agendy rovnosti žen a mužů a nutnost jejího ukotvení v novém úřadě. Oddělení pokračovalo ve sledování materiálů v procesu vnějšího připomínkového řízení, byly dokončeny některé důležité výstupy projektu Optimalizace (viz dále). Ve spolupráci s výbory a pracovní skupinou se podařilo předložit Radě i vládě ČR celou řadu důležitých materiálů (viz kapitola Rada vlády pro rovné příležitosti a kapitola Materiály předkládané vládě ČR).

Oddělení v roce 2014 také zajišťovalo administrativní chod spojený s dotačním řízením programu „*Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů*“, a to jak na rok 2014, tak také jeho přípravu na rok 2015, který spolu s celou agendou přešel z MPSV na ÚV ČR. Dotační program je určen pro programy a aktivity nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů, a to v souladu s „*Prioritami a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže*“ pro daný

<sup>2</sup> Více o projektu dostupné online na URL: <[http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt\\_optimalizace/projekt-optimalizace-institucionalniho-zabezpeceni-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-v-cr-123983/](http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_optimalizace/projekt-optimalizace-institucionalniho-zabezpeceni-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-v-cr-123983/)>.

<sup>3</sup> Více o projektu dostupné online na URL: <[http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt\\_cz13/stranka-se-pripravuje-126352/](http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_cz13/stranka-se-pripravuje-126352/)>.



rok (dále jako „Priority“, viz dále). Oddělení zčásti personálně pokrývalo také samotné hodnocení žádostí a složení dotační komise.

Do přesunu Oddělení na ÚV ČR pokračovala činnost pracovní podskupiny pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jako „Pracovní podskupina RKS“) v rámci Resortní koordinační skupiny MPSV (dále jako „RKS MPSV“). Pracovní podskupina RKS projednávala návrhy instrukcí a dalších materiálů pro jednání pracovních orgánů Rady EU v oblasti rovnosti žen a mužů. Rovněž v rámci RKS MPSV Oddělení z hlediska své agendy připomínkovalo výstupy ČR vůči EU, které spadají do gesce MPSV. Do července 2014 se Pracovní podskupina RKS zabývala těmito materiály: návrhem směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „Návrh směrnice o genderové vyváženosti“), návrhem závěrů Rady k tématu ženy a ekonomika: ekonomická nezávislost v perspektivě práce na částečné úvazky a samostatné výdělečné činnosti, a dále návrhem závěrů Rady k efektivitě institucionálních mechanismů pro podporu žen a rovnosti žen a mužů. Více o činnosti EU v souvislosti s agendou rovnosti žen a mužů viz kapitola Evropská unie.

Po přesunu Oddělení z MPSV na ÚV ČR došlo v říjnu 2014 ke zřízení podskupiny pro lidská práva Resortní koordinační skupiny ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (dále jako „Podskupina RKS MLP“). Podskupina RKS MLP se věnuje dokumentům EU v oblasti lidských práv, rovnosti žen a mužů, zákazu diskriminace, romské integrace a práv osob se zdravotním postižením. Také tato pracovní podskupina se v roce 2014 zabývala Návrhem směrnice o genderové vyváženosti, a dále návrhem Rady s názvem „Genderová rovnost v EU: další postup po roce 2015. Revize 20 let implementace Pekingské akční platformy“ a návrhem závěrů o spravedlivých možnostech příjmu pro ženy a muže: snižování genderových rozdílů v penzích.

Oddělení se také podílelo na přípravě nového programového období Evropských strukturálních a investičních fondů, zejména na přípravě Operačního programu Zaměstnanost (dále jako „OPZ“), ale i dalších operačních programů. Oddělení je gestorem ex-ante kondicionality rovnosti žen a mužů v těchto programech a v roce 2014 spolupracovalo s příslušnými gestory ex-ante kondicionalit na přípravě jejich operačních programů, zejména s ohledem na horizontální prioritu rovnost žen a mužů. V souvislosti s novým programovým obdobím byly také podnikány některé kroky k tomu, aby jednotlivé resorty využívaly prostředky na institucionální podporu rovnosti žen a mužů, zejména formou přípravy individuálních projektů. Viz také kapitola Rovnost žen a mužů ve vztahu k dotační politice.

Oddělení pokračovalo ve své činnosti také v oblasti mezinárodní spolupráce. V roce 2014 Oddělení vypracovalo a odevzdalo Ekonomické komisi OSN pro Evropu periodickou „Zprávu o plnění Pekingské deklarace a akční platformy“, která shrnuje vývoj v prosazování rovnosti žen a mužů v ČR od roku 1995<sup>4</sup>. V roce 2014 Oddělení také vypracovalo „Šestou periodickou zprávu o plnění Úmluvy Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)“<sup>5</sup>. Následující tabulka shrnuje členství zástupkyň a zástupců Oddělení v odborných orgánech a institucích EU:

Tabulka č. 1 – Členství zástupkyň a zástupců Oddělení v orgánech a institucích EU

Orgán	Jméno zástupkyně/zástupce	Pozice	Gestor orgánu
Poradní výbor pro rovné příležitosti	Lucia Zachariášová	členka	Evropská komise

<sup>4</sup> Zpráva o plnění Pekingské akční platformy je dostupná v českém a anglickém jazyce online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zpravy-o-plneni-pekingse-akcni-platformy-123750/>.

<sup>5</sup> Šestá periodická zpráva o plnění CEDAW je dostupná online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/sesta-periodicka-zprava-o-plneni-umluvy-osn-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen-cedaw-126938/>.

žen a mužů (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men)			
Skupina na vysoké úrovni pro gender mainstreaming (High Level Group on Gender Mainstreaming)	Lucia Zachariášová	členka	Evropská komise
Skupina na vysoké úrovni pro gender mainstreaming (High Level Group on Gender Mainstreaming)	Radan Šafařík	alternát	Evropská komise
Expertní fórum Evropského institutu pro rovnost žen a mužů ( <i>European Institute for Gender Equality</i> )	Radan Šafařík	alternát	Evropský institut pro rovnost žen a mužů
Komise pro rovnost žen a mužů Rady Evropy (Council of Europe Gender Equality Commission)	Radan Šafařík	člen	Rada Evropy

Oddělení také plnilo roli sekretariátu Rady, jejích výborů a pracovních skupin. Následující tabulka obsahuje přehled tajemnic a tajemníků Rady, jejích výborů a pracovních skupin:

Tabulka č. 2 – Přehled tajemníků a tajemnic v rámci Oddělení

Orgán	Tajemník/tajemnice
Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů	Lucia Zachariášová
Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů	Monika Skopalová
Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života	Lenka Grünbergová
Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách	Radan Šafařík
Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích	Lucie Viktorinová (MPSV)
Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů	Miroslava Čechová

### 2.1.2. Projekty realizované Oddělením

Jak již bylo uvedeno výše, v roce 2014 pokračovala realizace projektu Optimalizace, který byl zahájen 1. listopadu 2012. S účinností od 1. července 2014 byla Řídícím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jako „OP LZZ“) schválena žádost o podstatnou změnu projektu Optimalizace týkající se změny příjemce z MPSV na ÚV ČR. Dne 13. listopadu 2014 byla schválena podstatná změna projektu Optimalizace, která umožnila prodloužení realizace projektu z původního 30. června 2015 do 30. listopadu 2015. Současně s touto změnou vznikla zcela nová klíčová aktivita „Reprezentativní metodika genderového auditu“ a podařilo se navýšit kapacitu týmu celkem o dva celé pracovní úvazky (jeden pro projektového manažera či manažerku a jeden související s novou klíčovou aktivitou).

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 byl schválen první střednědobý rámcový vládní dokument pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice, který definuje základní priority a cíle až do roku 2020, a který je jedním z hlavních výstupů projektu Optimalizace. Tímto dokumentem je „*Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*“<sup>6</sup> (dále jako „*Strategie*“). Strategie má oporu v každoročně aktualizovaném dokumentu *Priority*<sup>7</sup>, a to zejména v podobě stanovení cílů,

<sup>6</sup> „*Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*“ je dostupná online v českém i anglickém jazyce na URL: [http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt\\_optimalizace/projekt-optimalizace-institucionalniho-zabezpeceni-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-v-cr-123983/](http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_optimalizace/projekt-optimalizace-institucionalniho-zabezpeceni-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-v-cr-123983/).

<sup>7</sup> *Priority* byly dosud jediným základním koncepčním a strategickým dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR. Jedná se o dokument, který je každoročně schvalován vládou ČR, a jehož součástí je jednak

kterých bude třeba v období 2014 – 2020 dosáhnout právě prostřednictvím definování konkrétních úkolů v Prioritách i stanovením tzv. minimálního standardu, který již byl více či méně na jednotlivých resortech dosažen a je třeba jej nadále zachovat. Strategie zároveň poskytne širší rámec a doplnění dalším strategickým a koncepčním dokumentům vlády ČR, které se pojí s agendou rovnosti žen a mužů.

Jako další výstup projektu Optimalizace byla usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 schválena „Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů“. V roce 2014 byla také dodavatelsky zpracována a odevzdána „Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR“ (dále jako „Metodika“). V roce 2015 proběhne ještě proces její oponentury. V rámci projektu proběhlo v roce 2014 několik workshopů, jak mezinárodních, tak vnitrostátních. Ve dnech 24. – 25. dubna 2014 proběhl mezinárodní workshop k tvorbě *Metodiky* za účasti expertek ze Slovenska, Rakouska a Holandska. Ve dnech 17. - 18. července 2014 se konal mezinárodní workshop ke sběru statistických dat za účasti zástupkyň ze Statistického úřadu SR. Dne 27. listopadu 2014 proběhl praktický workshop k používání *Metodiky* pro resortní koordinátorky/y rovnosti žen a mužů a pracovníky/ce legislativních odborů. Ve dnech 4. a 5. prosince 2014 se konal mezinárodní workshop ke sběru statistických dat, kterého se zúčastnily mimo jiné zástupkyně Statistického úřadu SR a rakouského Statistics Austria. Ve dnech 14. ledna 2014 a 23. května 2014 proběhla setkání ke vzniku *Strategie*, určená především pro resortní koordinátorky/y rovnosti žen a mužů.<sup>8</sup> Oddělení také v roce 2014 zahájilo kroky potřebné k realizaci navazujícího projektu, který by proběhl v rámci dalšího programového období.

Od roku 2014 je Oddělení také realizátorem projektu podpořeného z programu CZ13 Norských fondů s názvem „Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žena mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života“ (dále jako „Projekt CZ13“). V rámci projektu proběhl seminář na 58. zasedání Komise OSN pro postavení žen, které se konalo ve dnech 10. – 21. března 2014 v New Yorku. Oddělení zde uspořádalo side-event na téma „Násilí páchané na ženách a jeho dopady na trh práce“<sup>9</sup>. Oficiální zahajovací konference k projektu se konala dne 26. května 2014.<sup>10</sup> Ve dnech 8. a 9. prosince 2014 se pak ve spolupráci s partnerkou projektu - norskou neziskovou organizací Alternative til Vold (Alternativa násilí, dále jako „ATV“) konala školení k filmu *Zuřivec* (Sinna Man), který slouží jako edukativní materiál v prevenci domácího násilí, zejména pro děti. Součástí projektu bude také kampaň zaměřená na téma rovnosti žen a mužů.

Až do přesunu Oddělení, tj. do 1. července 2014, bylo Oddělení (jakožto Oddělení rovných příležitostí žen a mužů MPSV) také realizátorem projektu financovaného z programu Evropské komise PROGRESS. Tento projekt však z důvodů některých rozpočtových komplikací nemohl být přesunut na ÚV ČR společně s Oddělením. V rámci tohoto projektu byl v roce 2014 připravován v úzké kooperaci s Výborem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích „Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích“. Druhou částí projektu je příprava studie mapující možnosti lepšího nastavení předškolní péče o děti, mimo jiné i v návaznosti na systém dávek

---

zpráva o rovnosti žen a mužů v předchozím kalendářním roce, a také seznam úkolů pro jednotlivé resorty na daný kalendářní rok (či delší období), který je označován jako tzv. *Aktualizovaná opatření*. Souhrnné zprávy vč. *Aktualizovaných opatření* za léta 1998 – 2013 jsou dostupné online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

<sup>8</sup> Více o workshopech proběhlých v rámci projektu Optimalizace je dostupné online na URL: <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=1081>.

<sup>9</sup> Hlavním tématem jednání komise v roce 2014 byly výzvy a úspěchy při implementaci Rozvojových cílů tisíciletí pro ženy a dívky. Více online na URL: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17510/TZ\\_140314b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17510/TZ_140314b.pdf).

<sup>10</sup> Tisková zpráva ke konferenci je dostupná online na URL: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/18075/TZ\\_270514a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/18075/TZ_270514a.pdf).

státní sociální podpory a dalších. Uvedený projekt zůstal po přesunu agendy rovnosti žen a mužů v gesci MPSV, úzká spolupráce s Oddělením však pokračovala i nadále.

### 2.1.3. Materiály předkládané vládě ČR

Během roku 2014 zpracovalo Oddělení ČR následující materiály pro vládu ČR, které byly předloženy ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu:

a) *Výroční zprávu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů za rok 2013*

Výroční zpráva Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů za rok 2013 byla, jakožto každoročně povinně předkládaný materiál<sup>11</sup>, vládě ČR předložena na jejím jednání dne 25. června 2014 pro informaci.

b) *Šestou periodickou zprávu o plnění Úmluvy Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)*

Usnesením vlády ČR ze dne 27. října 2014 č. 871 k Šesté periodické zprávě o plnění Úmluvy Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen vláda ČR schválila periodickou zprávu o plnění Úmluvy Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen. Viz také kapitola Organizace spojených národů.

c) *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 k Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 a k návrhu dalších opatření vláda ČR schválila „Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“ a uložila členům a členkám vlády a předsedkyni Českého statistického úřadu zabezpečit plnění *Strategie* včetně *Minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě* (dále jako „*Minimální standard*“). O *Strategii* byly následně informovány relevantní ústřední orgány státní správy, předseda Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR (dále jako „PSP ČR“) a předseda Senátu Parlamentu ČR (dále jako „PČR“). Bylo rovněž doporučeno hejtmanům, primátorovi hlavního města Prahy, primátorům statutárních měst a starostům měst a obcí zohledňovat opatření uvedená ve *Strategii* při realizaci úkolů v přenesené i samostatné působnosti. Vedoucím dalších ústředních orgánů státní správy rovněž doporučila vláda ČR zohledňovat opatření uvedená ve *Strategii* včetně *Minimálního standardu*.

d) *Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 930 k „*Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2013*“ vláda ČR schválila „*Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů na léta 2014 a 2015*“ a uložila členům a členkám vlády ČR zabezpečit jejich plnění. Více viz poznámka pod čarou kapitoly Projekty realizované Oddělením.

e) *Zprávu o rovnosti žen a mužů v roce 2013 v České republice*

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 930 k Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v roce 2013 vláda ČR vzala na vědomí Zprávu o rovnosti žen a mužů v roce 2013 v České republice.

f) *Zprávu o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů*

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 k „Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020“ a k návrhu dalších opatření vláda ČR vzala na vědomí „*Zprávu o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů*“ (dále jako „*Zpráva o možnostech sběru dat*“). Více viz kapitola Optimalizace sběru statistických dat

---

<sup>11</sup> Na základě usnesení vlády ČR ze dne 20. února 2002 č. 175.

#### 2.1.4. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů<sup>12</sup>

Z důvodu zejména přesunu Oddělení, který si vyžádal značné přípravy a tedy i nároky na kapacity sekretariátu, se Rada v roce 2014 sešla pouze jednou, a to 26. srpna 2014. Jinak jednala prostřednictvím tzv. per rollam hlasování. V důsledku obměny členek a členů vlády ČR došlo také ke změnám ve složení Rady, a to na postu předsedy Rady, kterým se po ministryni práce a sociálních věcí Michaela Marksově – Tominové stal od 1. července 2014 ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier. Ke změnám došlo i na postech některých dalších členek a členů Rady (především náměstků/náměstkyň či vrchních ředitelů/ředitelky za jednotlivé resorty). Rada byla nově jmenována ke dni 12. června 2014, přičemž došlo také ke kompletnímu přejmenování členek a členů všech výborů a pracovní skupiny Rady.

Rada projednala *Strategii*, někteří z členů a členek Rady se v rámci utvořené expertní skupiny přímo podíleli na tvorbě *Strategie*. Rada dále v roce 2014 schválila „*Výroční zprávu o činnosti Rady za rok 2013*“ a „*Plán práce Rady na rok 2014*“, projednala a schválila „*Aktualizovaná opatření*“, „*Souhrnnou zprávu o rovnosti žen a mužů v ČR v roce 2013*“, „*Šestou periodickou zprávu o plnění Umluvy Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)*“, „*Souhrnnou zprávu za rok 2013 o plnění Národního akčního plánu prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014*“ a zprávu „*Sociální podmínky otcovství v České republice*“. Na svém srpnovém jednání se Rada dále zabývala činností jednotlivých výborů a pracovní skupiny Rady a vzala na vědomí plány jejich činnosti na rok 2014. Zabývala se také podněty jednotlivých výborů a pracovní skupiny, které jsou popsány dále.

Svým usnesením ze dne 10. listopadu 2014 navrhla Rada předsedovi Rady zřízení dotační komise k programu „*Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů*“. V prosinci 2014 Rada prostřednictvím per rollam hlasování projednala a schválila „*Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018*“.

#### 2.1.5. Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů (dále jako „Institucionální výbor“)<sup>13</sup>

Jednání Institucionálního výboru se v roce 2014 uskutečnila ve dnech 6. března, 24. června, 12. listopadu a 5. prosince. Výbor se v uvedeném roce zabýval zejména touto činností:

- asistencí při vytváření *Strategie* a *Aktualizovaných opatření*;
- dalším vyhodnocováním stavu institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a rozvoje lidských zdrojů v této oblasti;
- zhodnocením sběru dat a statistik v oblasti rovnosti žen a mužů;
- spoluprací s Řídicím orgánem OP LZZ na přípravě operačních programů příštího období evropských strukturálních a investičních fondů;
- procesem hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů v materiálech předkládaných vládě ČR.

Institucionální výbor spolu s Oddělením vypracoval v roce 2014 několik podnětů Radě. Doporučil Radě, aby vyzvala ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu k zahájení kroků směřujících ke sjednocení znění Jednacího řádu vlády, Legislativních pravidel vlády a Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA) tak, aby v nich byla jednotně a explicitně obsažena povinnost zhodnocovat dopady na rovnost žen a mužů (tzv. gender impact assessment, neboli GIA). Tento podnět byl Radou schválen dne 26. srpna 2014.

<sup>12</sup> Záznamy z jednání Rady jsou dostupné [online] [cit. 2014-02-23] na URL: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=1074>>.

<sup>13</sup> Bližší informace o Institucionálním výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2014-02-24] na URL: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni-zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu--121941/>>.

V dalším podnětu doporučil Institucionální výbor Radě, aby vyzvala ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu, aby svým dopisem informoval ústřední orgány státní správy, krajské úřady a další aktéry a aktérky v oblasti rovnosti žen a mužů o závěrech Rady EU s názvem „*Účinnost institucionálních mechanismů pro zlepšení postavení žen a prosazování zásady rovnosti žen a mužů*“. Tento podnět byl Radou schválen také dne 26. srpna 2014 a informace byla příslušným orgánům zaslána.

Výbor dále doporučil Radě, aby vyzvala vládu ČR k přijetí usnesení, které byuložilo všem ministerstvům členění všech vykazovaných statistických dat týkajících se osob podle pohlaví a aby byla tato povinnost zařazena do připravované *Strategie* a promítnuta do *Aktualizovaných opatření*. Tento podnět byl Radou schválen také dne 26. srpna 2014, do *Strategie* a *Aktualizovaných opatření* byl tento cíl ještě v roce 2014 začleněn.

Výbor také doporučil Radě, aby vyzvala krajské úřady k přijetí opatření vedoucích k zavedení pozice krajského koordinátora či koordinátorky rovnosti žen a mužů. Tento podnět bude projednán na nejbližším jednání Rady v roce 2015, a vznikla k němu v rámci Institucionálního výboru pracovní skupina, která se bude zabývat nástroji podpory gender mainstreamingu na úrovni krajů. Druhá pracovní skupina, která v rámci Institucionálního výboru v roce 2014 vznikla, se bude zabývat analýzou pracovních úvazků koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů na jednotlivých resortech.

#### **2.1.6. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jako „Sladovací výbor“)<sup>14</sup>**

Jednání Sladovacího výboru se v roce 2014 uskutečnila ve dnech 10. dubna (kdy se uskutečnilo zasedání společně s Výborem pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích), 18. června, 20. října a 17. prosince. Sladovací výbor se v uvedeném roce zabýval především těmito tématy:

- vážnými provozními důvody<sup>15</sup> a tématem flexibilních forem práce;
- problematikou předškolní péče o děti a zákonem o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině;
- problematikou péče o blízké osoby a jejím sladováním se zaměstnáním;
- odbornou konzultací připravované *Strategie* a *Aktualizovaných opatření*;
- část Sladovacího výboru se podílela na přípravě analýzy MPSV, jejímž cílem bude rozbor možností rozvoje služeb péče o děti (v návaznosti na program PROGRESS).

Nejvýznamnější aktivitu Sladovací výbor vyvíjel v oblasti institutu vážných provozních důvodů. Bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli a zaměstnavatelkami, odbory, inspektoráty práce a neziskovými organizacemi. Z výsledků šetření vyplynulo, že institut vážných provozních důvodů je v některých případech nadužíván a zaměstnavatelé a zaměstnavatelky, respektive zaměstnankyně a zaměstnanci, nemají jasný přehled o možnostech flexibilních a alternativních pracovních úvazků, které by pro ně z hlediska různých životních situací mohly být výhodnější. Sladovací výbor následně navrhl možná řešení této problematiky. V návaznosti na to byly zahájeny kroky ke společnému jednání s MPSV.

Sladovací výbor také ve svém podnětu doporučil Radě, aby vyzvala vládu ČR, aby neprodleně přistoupila ke komplexnímu řešení problematiky kapacit zařízení předškolní

<sup>14</sup> Bližší informace o Sladovacím výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2014-02-25] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/sladeni-pracovniho-a-soukromeho-zivota/vybor-pro-sladeni-pracovniho--soukromeho-a-rodinneho-zivota-121937/>.

<sup>15</sup> Ustanovení § 241, odst. 2 zákoníku práce stanoví, že:

„Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“

péče o děti a příslušným resortům doporučila zřídit meziresortní pracovní skupinu k této agendě. Tento podnět byl Radou schválen dne 26. srpna 2014. Výbor se dále v roce 2014 zabýval přípravou podnětu pro Radu k zavedení Dne otců a Dne matek jako významných dnů.

Sladovací výbor také pokročil v přípravě semináře „Šedá ekonomika a péče“, nad nímž převzala záštitu Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny PSP ČR. Termín jeho konání byl stanoven na 26. února 2015.

#### **2.1.7. Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor pro prevenci DN“)<sup>16</sup>**

Jednání Výboru pro prevenci DN se v roce 2014 uskutečnila ve dnech 20. března, 19. června, 25. září a 11. prosince. Hlavní náplň práce Výboru pro prevenci DN v roce 2014 tvořilo vyhodnocení plnění „*Národního akčního plánu prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014*“ (dále jako „*NAP DN*“) a příprava navazujícího „*Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018*“ (dále jako „*Akční plán DN a GPN*“). K přípravě *Akčního plánu DN a GPN* byla v rámci Výboru pro prevenci DN vytvořena pracovní skupina složená ze zástupců a zástupkyň relevantních resortů a odborníků a odbornic z řad nestátních neziskových organizací. Tato pracovní skupina se v průběhu roku 2014 sešla na celkem devíti jednáních a o své práci průběžně informovala Výbor pro prevenci DN. Finální verze *Akčního plánu DN a GPN* byla schválena na jednání Výboru pro prevenci DN dne 11. prosince 2014 a následně byla rozeslána do meziresortního připomínkového řízení a také Radě.<sup>17</sup> K dalším činnostem Výboru pro prevenci DN v roce 2014 patřilo:

- podpora přistoupení ČR k Úmluvě Rady Evropy o předcházení a potlačování násilí na ženách a domácího násilí (tzv. Istanbulská úmluva) a monitoring kroků podniknutých za účelem budoucího přistoupení ČR (viz také kapitola Příprava přístupu ČR k tzv. Istanbulské úmluvě);
- poskytování asistence Oddělení na přípravě a realizaci projektu Optimalizace a Projektu CZ13;
- navázání a rozvoj spolupráce s nestátní neziskovou organizací ATV;
- spolupráce na přípravě *Strategie a Aktualizovaných opatření*;
- sledování a vyhodnocování výzkumů v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí a sledování činnosti mezinárodních a evropských organizací v této oblasti;
- spolupráce s Českou televizí na přípravě dokumentárního filmu týkajícího se domácího násilí,
- diskuse o možných opatřeních za účelem prevence a potírání kyberšikany.

V roce 2014 také Výbor pro prevenci DN inicioval rozšíření své působnosti a svého názvu o další formy genderově podmíněného násilí (jako je sexuální obtěžování, znásilnění či nebezpečné pronásledování), neboť oba jevy (domácí násilí a ostatní formy genderově podmíněného násilí) spolu věcně úzce souvisí a jejich prevence a potírání nese řadu společných znaků. Na svém zasedání dne 26. srpna 2014 Rada schválila změnu statutu Výboru pro prevenci DN, kterou došlo k tomuto rozšíření působnosti a ke změně názvu z „Výbor pro prevenci domácího násilí“ na „Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách“.

<sup>16</sup> Bližší informace o Výboru DN a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2014-02-25] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/prevence-domaciho-nasili/vybor-pro-prevenci-domaciho-nasili-121940/>.

<sup>17</sup> Vláda ČR *Akční plán DN a GPN* schválila usnesením č. 126 ze dne 23. února 2015.

### 2.1.8. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Politický výbor“)<sup>18</sup>

Jednání Politického výboru se v roce 2014 uskutečnila ve dnech 10. dubna (kdy se uskutečnilo zasedání společně se Sladovacím výborem), 30. července, 16. října a 18. prosince. Politický výbor se v uvedeném roce věnoval především těmto tématům:

- možnostem spolupráce v rámci programu PROGRESS, především v souvislosti s tvorbou „Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích“;
- návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do PČR a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů (tzv. zipový zákon);
- komunálním a senátním volbám z hlediska vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice;
- návrhem směrnice o genderové vyváženosti;
- odborné konzultaci připravované *Strategie a Aktualizovaných opatření*.

Sladovací a Politický výbor se společně dne 10. dubna 2014 usnesly na prohlášení, ve kterém deklarovaly například prosazování dostatečné kapacity předškolních zařízení vzdělávání a péče o děti, podporu flexibilních forem práce (jako jsou částečné úvazky, práce z domova, pružná pracovní doba, atd.), podporu vyššího zapojení mužů do péče v rodině a prosazení opatření podporujících vyšší zastoupení žen v politice či jiných rozhodovacích pozicích. Zároveň si vzaly za cíl společně se zasazovat o posílení a rozvoj celospolečenské diskuse k těmto tématům.

Z podnětu Politického výboru přijala dne 26. srpna 2014 Rada usnesení, ve kterém uvítala návrh zipového zákona a doporučila vládě ČR jeho schválení a následné předložení PČR.

Z podnětu Politického výboru Rada dále dne 26. srpna 2014 vyzvala vládu ČR, aby revidovala stávající rámcovou pozici k návrhu směrnice o genderové vyváženosti tak, aby vyjadřovala pozitivní postoj České republiky k tomuto návrhu a aby reflektovala priority vlády ČR v oblasti rovnosti žen a mužů.

### 2.1.9. Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů (dále jako „Pracovní skupina muži“)<sup>19</sup>

Jednání Pracovní skupiny muži se v roce 2014 uskutečnila ve dnech 15. ledna, 19. března, 29. května a 16. září. Pracovní skupina muži se v uvedeném roce věnovala především těmto činnostem:

- finalizaci zprávy „*Sociální podmínky otcovství v České republice*“<sup>20</sup>;
- mediální a osvětové činnosti – realizace semináře ke zprávě „*Sociální podmínky otcovství v České republice*“<sup>21</sup>;

<sup>18</sup> Bližší informace o Politickém výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2014-02-25] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/vyrovnanne-zastoupeni-v-politice-a-rozhodovani/vybor-pro-vyrovnanne-zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-a-rozhodovacich-pozicich-121939/>.

<sup>19</sup> Bližší informace o Pracovní skupině a záznamy z jejího jednání jsou dostupné [online] [cit. 2014-02-25] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnost-zen-a-muzu-121938/>.

<sup>20</sup> Zpráva *Sociální podmínky otcovství v České republice* je dostupná online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/zprava-socialni-podminky-otcovstvi-v-ceske-republice-123768/>.

<sup>21</sup> Shrnutí ze semináře je dostupné online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnost-zen-a-muzu-121938/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/probeh-seminar-socialni-podminky-otcovstvi-v-ceske-republice-125602/>.



- přípravě koncepce zprávy „Muži a násilí“;
- odborné konzultaci připravované *Strategie a Aktualizovaných opatření*;
- finalizaci dokumentu *Inventura aktivit v oblasti zapojení mužů do agendy rovných příležitostí žen a mužů v ČR, Evropě a ve světě – databáze důležitých (relevantních) témat a problémů*<sup>22</sup>;
- podnětům redakční radě k ročence „Zaostřeno na ženy a muže 2014“.

Pracovní skupina muži si pro svoji činnost vytyčila tato hlavní témata: 1) násilí – domácí i veřejné, 2) sociální podmínky otcovství, 3) muži v systému vzdělávání – přičemž témata budou vzájemně propojována; a dále tzv. mužské zdraví jako doplňkové téma k otevření diskuze. V roce 2014 se zaměřila především na dokončení zprávy „*Sociální podmínky otcovství v České republice*“ a databáze důležitých (relevantních) témat a problémů s názvem „*Inventura aktivit v oblasti zapojení mužů do agendy rovných příležitostí v ČR, Evropě a ve světě*“, které předložila ke schválení Radě na jednání 26. srpna 2014 jako výstupy své činnosti. Pracovní skupina dále pokračovala v mediální a osvětové činnosti. 19. listopadu 2014 uspořádala seminář k vytvořené zprávě „*Sociální podmínky otcovství v České republice*“. V závěru roku začala pracovní skupina též připravovat zprávu k tématu „*Muži a násilí*“.

#### 2.1.10. Resortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů

V roce 2014 pokračovalo Oddělení v systematické spolupráci s resortními koordinátorkami/y rovnosti žen a mužů, jejichž pozice je zřízena na každém resortu k zajištění agendy rovnosti žen a mužů. V roce 2014 došlo k několika personálním obměnám na této pozici, a to na MMR a MF. V rámci úřadu místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a inovace k 31. 12. 2014 ke zřízení pozice resortní koordinátorky či koordinátora nedošlo. Prostřednictvím členství ve výborech Rady bylo resortním koordinátorkám/ům rovnosti žen a mužů umožněno zapojit se aktivně do tvorby již uvedených výstupů Oddělení a projektu Optimalizace. Všechny resortní koordinátorky/ři rovnosti žen a mužů jsou stálými hostujícími Rady a byly i v roce 2014 zvány na všechna jednání Institucionálního výboru a také na všechny workshopy realizované v rámci projektu Optimalizace, zejména v souvislosti s nutností implementace nově schválené *Strategie a Metodiky*.

Jako každoročně, také v roce 2014 bylo úlohou resortních koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů zajistit za svůj resort vyhodnocení plnění opatření k „*Souhrnné zprávě o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v roce 2013*“. Aktuální otázkou se stává nedostatečná výše úvazků většiny resortních koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů. Jak již bylo uvedeno, situací se zabývá Institucionální výbor, a zároveň jsou resorty podporovány v tom, aby si, jako alternativní řešení, zřídily pozici koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů na plný úvazek v rámci vlastního projektu z dalšího programového období.

#### 2.1.11. Veřejná ochránkyně práv

Od 18. února 2014 je do funkce veřejné ochránkyně práv zvolena Anna Šabatová. Diskriminace z důvodu pohlaví bylo hlavním tématem osvěty a výzkumů pro rok 2014 v oblasti rovného zacházení. Své zkušenosti vyplývající z řešení podnětů týkající se diskriminace na základě pohlaví se VOP rozhodla sdílet s inspekčními orgány, nevládními organizacemi a advokáty, kteří se specializují na problematiku rovného zacházení. V roce 2014 se za tímto účelem uskutečnilo několik setkání formou kulatých stolů a seminářů, například workshop na téma diskriminace na pracovišti. Kancelář veřejného ochránce práv realizuje od 1. ledna 2014 projekt s názvem „*Společně k dobré správě*“, který je spolufinancován z prostředků OPLZZ. Hlavním cílem projektu je identifikace příležitostí ke zvýšení efektivnosti činnosti Kanceláře veřejného ochránce práv s využitím mezinárodní spolupráce.

<sup>22</sup> Dostupné online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/inventura-aktivit-v-oblasti-zapojeni-muzu-do-agendy-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-v-cr--evrope-a-ve-svete-123770/>.

Tematicky se činnost VOP zaměřovala na oblast sladování soukromého a pracovního života. V souvislosti s agendou rovnosti žen a mužů proběhla ve dnech 23. - 24. října 2014 mezinárodní dvoudenní konference „*Sladování soukromého a pracovního života*“. V roce 2014 VOP také realizovala výzkum týkající se uplatnění žen na pracovní pozici zdravotnické záchranářky v souvislosti s hmotnostními limity pro manipulaci s břemeny.<sup>23</sup> Předběžné výsledky budou prezentovány na kulatém stole dne 2. dubna 2015.

Dále se VOP zabývala například případem odvolání z vedoucí funkce z důvodu mateřství, odmítnutím lázeňské péče z důvodu těhotenství, nebo nerovným přístupem k zaměstnání na základě domnělého diskriminačního důvodu, či případem sexuálního obtěžování na pracovišti.<sup>24</sup> Obecně se v roce 2014 objevovaly nejčastěji podněty na nerovné zacházení v pracovněprávních vztazích, ve veřejné správě a v bydlení. V roce 2014 nevydala VOP žádné samostatné doporučení související s problematikou rovných příležitostí.

VOP se v roce 2014 vyjadřovala pozitivně například k návrhu zipového zákona, připomínkovala plnění závazků České republiky plynoucích z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). Dále se vyjádřila k nepřijatelnosti návrhu zákona o soukromém zdravotním pojištění cizinců a cizinek<sup>25</sup> a k otázkám souvisejícím se svobodnou volbou rodičů v oblasti předporodní, porodní a poporodní péče.<sup>26</sup> viz také kapitola Legislativní změny a Důstojnost a integrita žen a mužů

### 2.1.12. Kraje a obce

V roce 2014 se konal již 8. ročník soutěže „*Úřad roku Půl na půl – respekt k rovným příležitostem*“, kterou pravidelně vyhlašuje MV. V rámci této soutěže jsou pravidelně hodnoceny úřady veřejné správy na obecní, městské a krajské úrovni, které nejlépe splňují požadavky rovných příležitostí pro muže a ženy nebo vycházejí vstříc znevýhodněným skupinám obyvatel. Při té příležitosti se dne 5. června 2014 uskutečnila konference „*Rovné příležitosti*“, tentokrát s podtitulem „*Města a obce pro všechny*“, kde proběhlo vyhlášení výsledků. V roce 2014 se v soutěži umístily následující úřady (děleno podle úrovně samosprávy):

- Obce I. typu: Kamýk nad Vltavou, Otice, Kunovice;
- Obce II. typu: Fulnek, Studénka, Jílové u Prahy;
- Obce III. typu: Městská část Praha 18, Most, Městská část Praha 22
- Kraje: Krajský úřad Kraje Vysočina, Krajský úřad Zlínského kraje, Krajský úřad Královéhradeckého kraje

Zlepšení stavu institucionálního zabezpečení na úrovni samosprávy je také jednou z oblastí zájmu Institucionálního výboru. Ten na základě skutečnosti, že šest ze čtrnácti krajských úřadů již má vytvořeno pracovní místo, kde je prosazování rovnosti žen a mužů deklarovanou součástí náplně práce, přijal dne 12. listopadu 2014 usnesení, ve kterém doporučuje Radě, aby vyzvala krajské úřady k přijetí opatření vedoucích k zavedení pozice krajského koordinátora či koordinátorky rovnosti žen a mužů. V rámci optimalizace a přejmenovávání členstva výborů a pracovní skupiny Rady došlo v roce 2014 také k zařazení zástupců krajů Vysočina a Libereckého kraje do Institucionálního výboru.

Nezisková organizace Fórum 50 % je realizátorem projektu s názvem „*Ženy a muži v rovnováze*“, který běží od 1. července 2014 do 30. dubna 2016 a je financovaný

<sup>23</sup> Viz Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>24</sup> Různé další případy diskriminace na základě pohlaví jsou dostupné [online] [cit. 2014-02-25] na URL: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pripady-ochrance/diskriminace-dle-zakazanych-duvodu/diskriminace-na-zaklade-pohlavi/>.

<sup>25</sup> Prohlášení je dostupné [online] [cit. 2014-02-25] na URL: <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/navrhovany-zakon-o-zdravotnim-pojisteni-cizincu-je-spatny-a-strani-pojistovnam/>.

<sup>26</sup> Blíže viz Veřejný ochránce práv. *Postup matrik v případě domácích porodů musí být přiměřený*. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/postup-matrik-v-pripade-domacich-porodu-musi-byt-primereny/>.

z programu „*Dejme (že)nám šanci*“ z Norských fondů. Cílem tohoto projektu je zmapování zastoupení mužů a žen v rozhodovacích pozicích obcí a měst a analýza uplatňování principů rovných příležitostí na samosprávné úrovni, praktická implementace gender mainstreamingu na úrovni měst a obcí či zvyšování povědomí o problematice rovných příležitostí a Evropské chartě za rovnost žen a mužů na úrovni místních samospráv. Partnery projektu jsou Svaz měst a obcí ČR, Sociologický ústav AV ČR a Severská obchodní komora v ČR.

#### **2.1.13. Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny při PSP ČR**

Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny (dále jako „Stálá komise“) byla při PSP ČR zřízena dne 10. prosince 2013 a její první jednání proběhlo dne 15. ledna 2014. Stálá komise nahradila dosavadní Stálou komisu pro rodinu a rovné příležitosti, její předsedkyní se stala poslankyně Radka Maxová. Stálá komise se v roce 2014 sešla celkem sedmkrát. Zabývala se Dotačním programem MPSV „Rodina a ochrana práv dětí“, návrhem zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, obsahem plánovaných seminářů, připravovaným rozpočtem na rok 2015 (z hlediska podpory rodin a aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na ohrožené skupiny), způsobem prezentace rodiny v médiích, návrhy změn v zákoně o registrovaném partnerství, činnosti Rady, dopady rozhodnutí Ústavního soudu ke stanovování střídavé péče do praxe či současným fungováním projektu Fondu ohrožených dětí – Klokánky a diskuzí o lesních školkách.

Dne 15. dubna 2014 uspořádala Stálá komise kulatý stůl na téma střídavé péče o děti. Dne 14. října 2014 se uskutečnil seminář s názvem „*Kvóty ve Skandinávii: zkušenosti z praxe*“ pořádaný organizací Fórum 50 %, nad kterým převzala záštitu předsedkyně Stálé komise. Dne 26. listopadu 2014 pak pod záštitou Stálé komise proběhl seminář k násilí na dětech.

#### **2.1.14. Senát PČR a rovnost žen a mužů**

V Senátu PČR spadala tematika rovnosti žen a mužů i v roce 2014 do Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti (dále jako „Podvýbor“) Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice, kterému předsedá senátor Jiří Čunek. V roce 2014 se uskutečnilo jedno jednání Podvýboru, přičemž je uvedené jako první schůze Podvýboru v rámci desátého funkčního období. Na programu jednání bylo kromě ustanovení funkcí především projednání konkrétního případu žádosti o svěření dítěte do náhradní péče a podobných případů s touto tematikou. Přímo v oblasti rovnosti žen a mužů Podvýbor v roce 2014 nevyvinul žádnou aktivitu.

#### **2.1.15. Hlavní legislativní změny projednávané v roce 2014 s dopadem na rovnost žen a mužů**

Dne 24. července 2014 byl do vnějšího připomínkového řízení zaslán návrh tzv. zipového zákona. Tento návrh si klade za cíl zvýšit vyrovnané zastoupení žen a mužů ve volených politických orgánech, konkrétně v PSP ČR a krajských zastupitelstvech. K projednávání návrhu v roce 2014 nedošlo, bylo zařazeno do Plánu legislativních prací vlády na rok 2015.

Otázka případné regulace prostituce navázala na diskuze z předchozích let. Zastupitelstvo hlavního města Prahy předložilo PSP ČR dne 30. ledna 2014 návrh zákona o regulaci prostituce. Vláda návrh na své schůzi dne 26. února 2014 projednala a vyslovila s ním nesouhlas. Ve svém stanovisku k návrhu uvádí, že případnému návrhu komplexní právní úpravy regulace prostituce by měla předcházet širší odborná diskuze, v rámci které by měly být zvažovány otázky dopadu regulace do osobní integrity prostituujících se osob, jejich bezpečnosti, rovnosti mužů a žen, sociálních důsledků navrhované úpravy pro prostituující se osoby, jakož i jejich ochrany, včetně právní, zdravotní, sociální a psychologické

poradenské služby.<sup>27</sup> Návrh byl poté předán k projednání výborům, Petiční výbor vydal dne 9. října 2014 doporučení k jeho zamítnutí.

Dne 26. června 2014 předložila skupina poslanců PSP ČR návrh zákona o soukromém zdravotním pojištění cizinců při pobytu na území ČR, který by stanovoval povinnost cizincům a cizincům žijícím na území ČR uzavřít soukromé zdravotní pojištění. Podoba návrhu byla kritizována neziskovým sektorem, VOP i některými orgány státní správy. Vláda ČR s návrhem vyjádřila dne 21. července 2014 nesouhlas, mimo jiné s odůvodněním, že návrh je neslučitelný s právem EU a působí dojmem nevyváženosti práv a povinností pojistitele a osoby pojištěné, a to ve prospěch pojišťoven. Vláda ČR ve svém stanovisku také namítla, že předložený návrh zákona neodpovídá připravované koncepci zdravotního pojištění cizinců a cizinek na území ČR, neboť tato koncepce počítá s tím, že zdravotní služby budou hrazeny buď z veřejného zdravotního pojištění nebo soukromého zdravotního pojištění, nebo tyto služby bude v některých případech hradit přímo stát. Návrh zákona byl ke dni 1. září 2014 vzat zpět.

Návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině byl dne 23. září 2014 schválen PSP ČR. Dětské skupiny by měly být v oblasti služeb péče o děti alternativním řešením. Návrh zákona upravuje novelizací zákona o daních z příjmů také proročná daňová opatření, tj. zavedení daňové uznatelnosti nákladů zaměstnavatelů a zaměstnavatelek v souvislosti s poskytováním služeb péče o děti svých zaměstnanců a zaměstnankyň a zavedení slevy na dani z příjmů pro rodiče, kteří využijí služeb péče o děti v souvislosti se vstupem nebo návratem na trh práce.

Od 1. ledna 2014 lze ze zdravotního pojištění hradit péči porodní asistentky, která vede fyziologický porod v porodnici, i péči porodní asistentky poskytovanou porodní asistentkou v prenatálním období. Porod vedený pouze porodní asistentkou je však v ČR nadále možné vést pouze v řádně vybavených lůžkových zařízeních, přičemž porodní asistentka s těmito zařízeními musí mít smluvní vztah. Faktická změna v okolnostech, za jakých může žena родit, tak spočívá pouze ve vykazování péče zdravotním pojišťovnou – nositelkou výkonu je v takovém případě přímo porodní asistentka. Lékař/ka je k porodu přivolán/a až v případě nenadálých komplikací.

Jak již bylo uvedeno ve „Zprávě o rovnosti žen a mužů v České republice za rok 2013“, v roce 2012 vstoupil v platnost nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb., který nabyl účinnosti k 1. lednu 2014. Nově je pod občanským zákoníkem zahrnut také zákon o rodině. V oblasti rodinného práva také došlo k některým změnám – zejména v otázkách přiznávání otcovství, výživného a úhrady některých nákladů pro neprovdanou matku, či vyživovacích povinností mezi rozvedenými manželi. Občanský zákoník výslovně zavádí ochranné ustanovení k bydlení rodiny a rovněž upravuje bydlení po zániku manželství. Rodina, rodičovství a manželství požívají podle občanského zákoníku zvláštní zákonné ochrany, manželé mají rovné povinnosti a rovná práva.

V rámci nové úpravy řízení ve věcech péče soudu o nezletilé v zákoně č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, je s účinností od 1. ledna 2014 zakotveno, že všechny rozsudky odsuzující k plnění výživného jsou ze zákona předběžně vykonatelné (viz § 473 č. 292/2013). To znamená, že tyto rozsudky jsou vykonatelné okamžikem doručení povinné osobě, která je povinna platit výživné na dítě, bez ohledu na datum nabytí právní moci rozsudku a bez ohledu na skutečnost, zda povinná osoba podá či nepodá proti rozsudku odvolání ke krajskému soudu. Tato úprava významně urychlila možnost dosáhnout plnění výživného například v případech, kdy se osoba, která se stala obětí domácího násilí, domáhá vůči otci či matce dítěte stanovení a placení výživného na dítě, které má tato osoba ve své péči.

---

<sup>27</sup> Stanovisko vlády k návrhu zastupitelstva hlavního města Prahy na vydání zákona o regulaci prostituce a o změně některých zákonů (zákon o regulaci prostituce) (sněmovní tisk č. 115) je dostupný [online] [cit. 2015-02-25] na URL: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=115&CT1=1>>.

Dne 12. prosince 2014 byl do vnitřního připomínkového řízení zařazen návrh věcného záměru zákona o zálohovaném výživném. Věcný záměr zákona o zálohovaném výživném byl zpracován na základě koaliční smlouvy, která deklaruje podporu rodičů s dětmi v těch případech, kdy druhý rodič neplatí řádně stanovené výživné, a to formou zákonné úpravy řešící zálohované výživné, které bude poskytované za jasných a státem předem stanovených podmínek.

Dne 2. července 2014 se konalo úvodní zasedání nově ustavené meziresortní pracovní skupiny k otázce protiprávních sterilizací, která připravuje návrh věcného záměru zákona o odškodnění protiprávně sterilizovaných osob. Navrhovaný zákon předpokládá komplexní odškodnění obětí protiprávních sterilizací a uspokojení jejich nároků ze strany státu. Oběti tedy již nebudou muset vznášet u soudu občanskoprávní žaloby proti zdravotnickým zařízením, kde došlo k provedení protiprávních sterilizací. V rámci odškodňovacího mechanismu budou žadatelům poskytovány i nutné informace a poradenství k uplatnění jejich nároků. Předložení návrhu je zahrnuto do Plánu legislativních prací vlády na rok 2015.

## **2.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti institucionálního zabezpečení**

Jak již bylo uvedeno výše, usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 uložila vláda ČR členům a členkám vlády a předsedkyni Českého statistického úřadu (dále jako „ČSÚ“) zabezpečit plnění *Strategie* včetně *Minimálního standardu*. Následující část této zprávy hodnotí plnění *Aktualizovaných opatření* a *Minimálního standardu* v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů.

### **2.2.1. Zabezpečování principu gender mainstreamingu a GIA (úkol 1 a 5 *Minimálního standardu*, úkoly 1, 2, 4 *Aktualizovaných opatření*, navazující na specifický cíl 1 a 3 části *Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů Strategie*)**

#### **A. Minimální standard**

##### Úkol č. 1 *Minimálního standardu* (všechny resorty)

K tomuto úkolu, kde mají resorty v rámci své působnosti vyhodnocovat plnění opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a gender mainstreamingu, uvedlo MF, MK, MMR, MPO a MZV opatření ke sladění osobního a pracovního života svých zaměstnanců a zaměstnankyň s tím, že tato část prosazování rovnosti žen a mužů je zaměstnanci a zaměstnankyněmi vnímána stále pozitivněji. MMR navíc uvedlo, že se v roce 2014 dařilo v oblasti vzdělávání a při uplatňování rovnosti žen a mužů jako průřezového tématu evropských fondů. MO má problematiku rovnosti žen a mužů zpracovanou ve vnitřním předpisu Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti MO. Všem vedoucím zaměstnancům a zaměstnankyním jsou v něm uloženy povinnosti týkající se koncepční, normativní a rozhodovací činnosti, jsou zde stanoveny úkoly týkající se zvyšování právního vědomí (vzdělávání, výchova, medializace), kontrolní činnosti a spolupráce. Mimo tyto povinnosti je v citovaném předpisu zakotven úkol zpracovávat souborné kvantitativní genderové analýzy, příp. uskutečnit (dle potřeby) sociologický průzkum mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Z výsledků souborné kvantitativní genderové analýzy MO nevyplývala potřeba přijímat další dílčí opatření směrem k prosazování rovnosti žen a mužů. MŠMT uvádí, že ve své odborné činnosti napříč ministerstvem uplatňuje princip rovnosti mužů a žen jak v kurikulárních dokumentech, tak v dotačních programech i personálních činnostech. Již dříve byl na MŠMT vypracován analytický materiál o stavu genderové rovnosti v resortu MŠMT, který obsahuje jednak analytickou studii o stavu genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu. V roce 2014 již byly zahájeny první kroky k plnění úkolů vyplývajících z tohoto strategického plánu. Co se týká MD, v obecné rovině podle něj platí, že veřejná doprava je v ČR systematicky rozvíjena s ohledem na princip gender mainstreamingu. MSp v plnění tohoto bodu uvádí především problematiku práce s oběťmi trestných činů. MSp připravuje komunikační systém, který

umožní plošné využívání videokonferencí ke komunikaci mezi státními zastupitelstvími, soudy a věznicemi. Tento nástroj mj. zvýší bezpečnost při soudních procesech a zlepší postavení poškozených v trestním řízení. MSp se také v rámci publicity snaží informovat o opatrovnické agendě, včetně otázek povinného výživného. Aktivita MV v oblasti rovnosti žen a mužů se v roce 2014 týkala kromě sladování pracovního a rodinného života také dotačních programů, oblasti násilí založeného na pohlaví, domácího násilí a obchodování s lidmi a azylové a migrační politiky ve vztahu k postavení migrantek. Stěžejní prioritou MZe v roce 2014 byla spolupráce s neziskovými organizacemi v oblasti venkova. Další prioritou MZe byla příprava zařízení péče o děti předškolního věku pro zaměstnankyně a zaměstnance MZe. MZe uvedlo jako příklad prosazování principu rovnosti žen a mužů svoji personální politiku. MŽP se podle své zprávy v roce 2014 věnovalo plnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a genderového mainstreamingu zejména v oblasti přírodních věd, která byla podle MŽP dosud stereotypně chápána jako mužská doména, což se mění více směrem k genderové neutralitě. Toto tvrzení však není nijak více podloženo. Další opatření v roce 2014 na MŽP byla též personalistického a sladovacího charakteru. MZV se v roce 2014 ve vztahu k rovnosti žen a mužů věnovalo především naplňování „Rezoluce OSN č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti a č. 1820 o sexuální násilí během ozbrojených konfliktů“, o jejichž naplňování bude dále usilovat. Dlouhodobými prioritami MZV jsou projekty zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci a transformační spolupráce. MZd k plnění úkolu č. 1 *Minimálního standardu* nepodalo žádné doplňující informace, MPSV pouze zmínilo plán někdy v budoucnu zpracovat resortní strategii. Všechny resorty odevzdaly svou zprávu o plnění *Aktualizovaných opatření*.

Ze způsobu, jakým byl úkol č. 1 *Minimálního standardu* resorty reportován, vyplývá, že ne pro všechny bylo zadání zcela srozumitelné. Některé resorty hodnotily tento úkol spíše ve smyslu popisu stavu uvnitř úřadu, jiné zahrnuly také princip rovnosti žen a mužů a gender mainstreaming v oblasti své působnosti navenek. Podstatou tohoto úkolu je především předložit v daném termínu resortní zprávu o plnění *Aktualizovaných opatření*. To všechny resorty učinily, a některé ještě navíc v rámci plnění tohoto úkolu popsaly další různorodá opatření uvedená výše. Ke způsobu vyhodnocování *Aktualizovaných opatření* a *Strategie* zorganizuje v roce 2015 Oddělení opět setkání s resorty stejně, jako tomu bylo v roce 2014 - tohoto setkání se však všechny resorty nezúčastnily.

#### Úkol č. 5 Minimálního standardu (všechny resorty)

V roce 2014 proběhla první vzdělávací akce v souvislosti s praktickým využíváním *Metodiky*, které se zúčastnili resortní koordinátorky/ři rovnosti žen a mužů a pracovníci a pracovnice legislativních odborů. Další praktické semináře k *Metodice* budou navazovat v roce 2015. Některé resorty uvedly, že zahájení implementace *Metodiky* do relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu předpokládají v roce 2015. MMR uvádí, že v roce 2014 nebyly přijaty žádné koncepční, rozhodovací a hodnotící materiály, ve kterých by bylo podrobněji rozpracováno hledisko rovnosti žen a mužů. MPO uvádí jako materiály, ve kterých je podrobněji rozpracováno hledisko rovnosti žen a mužů, dvě Opatření ministra a kolektivní smlouvu MPO, kde je zakotven genderový princip při obsazování vedoucích míst. MF ve své zprávě uvádí, že v souladu s čl. 4 a 9 Legislativních pravidel vlády zapracovává a zohledňuje standardně hledisko rovnosti žen a mužů do návrhů právních předpisů předkládaných vládě ČR. V roce 2014 obsahovalo cca 50 návrhů takového hodnotící stanovisko, přičemž podle MF se žádný z předkládaných materiálů přímo ani nepřímo netýkal rovnosti žen a mužů a zároveň žádný ani neporušoval princip rovnosti žen a mužů. Také MŽP sice uvádí, že všechny návrhy právních předpisů, které MŽP předkládá do legislativního procesu, obsahují vyhodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, avšak že žádný právní předpis v působnosti MŽP přijatý v roce 2014 nijak neomezil rovné příležitosti pro ženy a muže. Podobně se vyjádřilo MPSV. MK ve své zprávě o plnění resortních priorit uvádí, že reflexe hlediska rovnosti žen a mužů v rámci koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů je vedoucím i koncepčním zaměstnancům a zaměstnankyním průběžně připomínána. Za tvorbu právních předpisů odpovídali na MO věcní gestoři

jednotlivých vnitřních předpisů, a to vždy ve spolupráci se sekci legislativní a právní. V hodnoceném období nebylo zjištěno žádné porušení principu rovnosti žen a mužů. Na MV byla v souvislosti se zavedením principu gender mainstreamingu v rámci pracovní skupiny zřízena podskupina, která se zabývá metodikou zavedení hlediska rovnosti žen a mužů do práce MV. V roce 2014 bylo hledisko rovnosti žen a mužů zapracováno do sedmi dokumentů MV. MZd v rámci úkolu předložit materiály, ve kterých bylo zohledněno hledisko rovnosti žen a mužů, uvedlo vyhlášku, která po nabytí účinnosti v roce 2015 upraví práci a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým. Jako další opatření, ve kterém lze zachytit snahu o gender mainstreaming, je možné uvést Národní strategii ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí Zdraví 2020, která byla v roce 2014 schválena vládou ČR a která se mj. zabývá snižováním a odstraňováním nerovností ve zdraví, vč. nerovností mužů a žen. Ve všech koncepčních dokumentech MZV týkajících se zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci je rovnost žen a mužů zakotvena jako průřezové hledisko. MZV poskytuje finanční prostředky na projekty zaměřené na vzdělávání žen a dívek, na oblast zdraví a výživy těhotných žen a matek s malými dětmi, prevenci a léčbu specificky ženských forem rakoviny, zvyšování kvalifikace žen či podporu obětem domácího násilí, čímž napomáhá plnění Rozvojových cílů tisíciletí.

Z uvedeného vyplývá, že úroveň povědomí a skutečného zařazování principu GIA do koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti se na jednotlivých resortech značně liší. Některé resorty přímo připouští, že tento princip nezohledňují, jiné se k němu nevyjadřují, protože *Metodiku* dosud nepovažují za formálně zveřejněnou. Naproti tomu některé resorty (např. MV) již nyní podnikají kroky k zavádění tohoto opatření při tvorbě svých materiálů. Celkově je však úroveň hodnocení velmi nízká a je třeba v této oblasti podniknout další kroky, které povedou ke zlepšení situace v rámci naplňování tohoto důležitého nástroje genderového mainstreamingu.

## **B. Aktualizovaná opatření**

### Úkol č. 1 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MLP)

Co se týká procesu zhodnocování dopadů na rovnost žen a mužů, v roce 2014 došlo k již zmiňovanému podnětu, který vzešel z diskuze Institucionálního výboru, a na základě něhož byl do Plánu nelegislativních úkolů vlády na 1. pololetí 2015 zařazen podnět ke sjednocení znění Jednacího řádu vlády, Legislativních pravidel vlády a Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA) tak, aby v nich byla jednotně a explicitně obsažena povinnost zhodnocovat dopady na rovnost žen a mužů. Připravovaný podnět je úzce propojen s *Metodikou*, jejíž používání by mohlo výrazně přispět k důslednému uplatňování GIA v procesu tvorby i hodnocení koncepčních dokumentů.

### Úkol č. 2 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MLP)

Jak již bylo uvedeno, ke zpracování *Metodiky* došlo v roce 2014. Více také viz úkol hodnocení plnění úkolu č. 5 *Minimálního standardu* výše.

### Úkol č. 4 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MF)

MF ve svém stručném odůvodnění uvedlo, že toto opatření nelze uskutečnit, ale je možné genderové hledisko promítnout do jednotlivých konkrétních politik, což se pak zcela automaticky přenese v procesu zpracování návrhu rozpočtu a jeho schvalování do rozpočtové dokumentace - schválených rozpočtů. MF v rámci sestavování návrhu státního rozpočtu na příslušný rok upozorňuje všechny správce kapitol na skutečnost, že ČR se přijetím legislativy EU zavázala k vytváření a dodržování rovných příležitostí pro ženy a muže. Proto v komentáři k návrhu rozpočtu by měl správce kapitoly uvést, do jaké míry je vynakládání prostředků rozpočtu kapitoly rovnoměrně zaměřeno na potřeby a priority žen a mužů – např. formou dotační a grantové politiky, aj.

Jelikož tento bod byl ze strany MF okomentován poměrně stručně, nedošlo k naplnění úkolu č. 4 *Aktualizovaných opatření* a navrhuje se vypracovat podrobnější zprávu, kde by byly zhodnoceny také konkrétní kroky, jež by bylo možné v této věci dále podniknout.

## **2.2.2. Optimalizace sběru statistických dat (úkoly 4 a 14 *Minimálního standardu*, úkol 5 *Aktualizovaných opatření*, navazující na horizontální prioritu *Strategie „Sběr statistických dat“*)**

### **A. Minimální standard**

Úkol č. 4 *Minimálního standardu* (termín plnění průběžně, informovat do 31. prosince 2015, MLP, ČSÚ)

Oba úkoly jsou plněny prostřednictvím této zprávy a jejích příloh.

### **B. Aktualizovaná opatření**

Úkol č. 5 *Aktualizovaných opatření* (termín plnění do 31. ledna 2015, všechny resorty)

Jak již bylo uvedeno výše, Institucionální výbor také v roce 2014 doporučil Radě, aby vyzvala vládu ČR k přijetí usnesení, které byuložilo všem ministerstvům členění všech vykazovaných statistických dat týkajících se fyzických osob podle pohlaví. Podnět týkající se sběru statistických dat byl takéž zařazen do Plánu nelegislativních úkolů vlády na 1. pololetí 2015 a bude provázán s podnětem na sjednocení znění Jednacího řádu vlády, Legislativních pravidel vlády a Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA), jelikož dostupná statistická data jsou důležitou součástí procesu hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů. Struktura a obsah statistického sledování údajů o ženách a mužích byla vyhodnocena v rámci Zprávy o možnostech sběru dat vzaté vládou ČR na vědomí dne 12. listopadu 2014 č. 931. Pracovní skupina pro rovné příležitosti při MD možnosti rozšíření v rámci sběru statistických dat o kategorii pohlaví plánuje projednat. MF standardně a dlouhodobě poskytuje údaje o vybraných ukazatelích sledovaných podle pohlaví ČSÚ, nebo je poskytuje jako podklady k vypracování různých vnitrostátních a mezinárodních zpráv. Dle příslušných ustanovení zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě bude resort MF poskytovat údaje o státních zaměstnancích a zaměstnankyních správci informačního systému o státní službě, tedy MV. Pro rok 2015 si MF klade za cíl zkvalitnit sběr stávajících dat a prohloubit v tomto ohledu i meziresortní spolupráci. MMR uvádí, že neeviduje statistická data fyzických osob, s výjimkou údajů o zaměstnancích a zaměstnankyních, kde je pohlaví rozlišeno. MPO také dle uvedeného kritéria statistická data zatím nesleduje, ale bude to v budoucím období předmětem případné spolupráce s ČSÚ. MŠMT se k doporučení uvedenému ve Zprávě o možnostech sběru dat nevyjádřilo. V návaznosti na Zprávu o možnostech sběru dat MV v červnu 2014 vytvořilo novou kategorii obětí - seniorů (žen a mužů) nad 65 let věku. Rozšíření sběru statistických dat má MV zařazeno do svých resortních priorit na rok 2015. MZd plánuje v roce 2015 pokračovat ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR (dále jako „ÚZIS“) a s ČSÚ. ÚZIS poskytuje MZd řadu výstupů ze statistik o zdravotním stavu obyvatel, které jsou zaměřené zejména na civilizační choroby, a to v rozdělení podle pohlaví. K doporučením, která pro MZd vyplývají ze Zprávy o možnostech sběru dat, a která se týkají sběru biostatistik, se MZd nevyjádřilo. MZe uvedlo, že kategorii pohlaví používá pouze jako administrativní údaj, nikoli v rámci sběru statistických dat. MPSV reagovalo na výzvy obsažené ve Zprávě o možnostech sběru dat s tím, že současná resortní statistická zjišťování lze v ročních intervalech případně rozšiřovat, ale po důkladné předchozí analýze.



Z uvedeného vyplývá, že většina resortů vzala potřebu rozšiřovat resortní statistická zjišťování na vědomí, ale ne vždy je vůle ke změně. Resorty musí mít z povahy své působnosti k dispozici i data, která se netýkají pouze zaměstnankyň a zaměstnanců (např. MMR). V roce 2015 plánuje Oddělení za tímto účelem setkání s jednotlivými resorty a bude dále v této oblasti působit.

### **2.2.3. Optimalizace institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů (úkoly 2, 3, 6, 10, 11, 12 *Minimálního standardu*, úkol 3 *Aktualizovaných opatření*, navazující na hlavní cíl části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie*)**

#### **A. Minimální standard**

##### Úkol č. 2 *Minimálního standardu* (všechny resorty)

Resortní Priority a postupy pro prosazování rovnosti žen a mužů (dále jako „*Resortní priority*“) by měly nově vzniknout v návaznosti na cíle *Strategie*, což se většina resortů snažila zohlednit. MD uvádí, že jejich *Resortní priority* korespondují s resortním strategickým dokumentem „*Dopravní politika pro období 2014-2020 s výhledem do roku 2050*“. V roce 2015 má MD v plánu pokračovat v rozvoji Implementace politiky rovných příležitostí jako průřezové zásady Dopravní politiky ČR, sladování profesního a rodinného života, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí, v podpoře prosazování žen do vedoucích pozic a pozic s rozhodovací pravomocí. Základní zaměření *Resortních priorit* MF pro rok 2015 je podobné jako v roce 2014. Hlavní důraz je kladen na podporu rodiny - zaměstnávání matek či otců na/po mateřské a rodičovské, vstřícnost při úpravě jejich pracovních úvazků, činnost resortní pracovní skupiny, vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň a zřízení dětské skupiny při MF. Kromě toho budou opět zpracovány statistiky zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích ministerstva i resortu a vypracována resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020. *Resortní priority* MK vychází z opatření z minulých let, přičemž na rok 2015 do nich byly zapracovány cíle *Strategie*. *Resortní priority* MMR budou v roce 2015 zaměřené na uplatňování rovných příležitostí v dotačních programech, sladování osobního a pracovního života, vytvoření metodiky pro uplatňování zákazu diskriminace. Konkrétní text *Resortních priorit* bude schválen pracovní skupinou při MMR na jednání v dubnu 2015. MO zapracovalo *Aktualizovaná opatření* a výsledky své kvantitativní genderové analýzy do dílčího pracovního dokumentu *Resortních priorit* na rok 2015, přičemž jejich součástí je služební pomůcka Pers-51-1 „*Rovné zacházení s muži a ženami*“. MPO bude také v roce 2015 pokračovat ve vyhlašování prioritních programů určených na ochranu spotřebitelů pro nestátní neziskové organizace (dále jako „*NNO*“). Další prioritou a krokem bude realizace projektů na podporu malých a středních podniků, které v sobě mají již zakotvený rovný přístup. Směrem dovnitř resortu čeká MPO průběžné zpracovávání materiálů zaměřených na zmapování rovnosti pro ženy a muže a začátek tvorby metodiky na sladování rodinného a pracovního života. *Resortní priority* MŠMT pro rok 2015 jsou zaměřeny především na pokračování úkolů ze střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti na MŠMT, jak v oblasti vzdělávací, tak v oblasti vědy a výzkumu. MSp má ve svém plánu na rok 2015 například přihlížet k tématu rovnosti žen a muž v rámci dotačních programů, navazovat a rozšiřovat spolupráce s NNO a sociálními partnery, implementovat *Metodiku*, či revidovat možnost rozšíření sběru statistických dat – tedy opatření vycházející z *Minimálního standardu* a *Aktualizovaných opatření*. V roce 2015 bude realizace opatření i dlouhodobých úkolů MV zaměřena zejména na zpracování resortní strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2014-2020 a její implementace, provádění GIA, vzdělávací a mediální činnost, platová transparentnost, sladování pracovního a osobního života, migrační politika a situace migrantek a další úkoly, které pokračují z předešlých let nebo vychází ze *Strategie* a *Aktualizovaných opatření*. *Resortní priority* MZe lze shrnout do několika hlavních strategických oblastí – obecné informovanosti o rovnosti žen a mužů, vč. sladování soukromého a pracovního života (otevření dětské skupiny), vzdělávání a osvěty dovnitř resortu, spolupráce s NNO, oblasti výzkumu (statistik), a legislativních opatření, vč. gender mainstreamingu. *Resortní priority* MŽP na rok 2015 do velké míry navazují na resortní

priority z předchozích let. V plánu práce MŽP se objevuje nekonzistentnost - ve vyplněném dotazníku obsah *Resortních priorit* více odpovídá plnění *Strategie* a *Aktualizovaných opatření*, v samotných *Resortních prioritách* se však všechna opatření nepromítají (např. chybí plán vypracovat resortní koncepci rovnosti žen a mužů do roku 2020). MZd u plnění tohoto úkolu pouze uvedlo, že jeho *Resortní priority* jsou totožné s *Prioritami*. MPSV své *Resortní priority* vůbec nezaslalo.

#### Úkol č. 3 Minimálního standardu (MLP)

Oddělení průběžně vyhodnocuje účinnost resortních opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a jejich vyhodnocení pravidelně předkládá vládě ČR jako součást *Souhrnné zprávy*.

#### Úkol č. 6 Minimálního standardu (všechny resorty)

Některé resorty neuvádějí počet setkání pracovní skupiny vůbec (MD, MF) nebo nahrazují osobní setkávání emailovou komunikací (MF, MMR, MŠMT, MV, MŽP). Na MMR bude nová pracovní skupina jmenována na začátku roku 2015. Pracovní skupina při MK (z důvodu nutného doplnění členek a členů v návaznosti na personální změny) a MZV se v roce 2014 sešla třikrát, pracovní skupina na MO a MV dvakrát, MŠMT a MSp pouze jednou. Pracovní skupina na MZd v roce 2014 nejednala vůbec, ani elektronicky. Všechna čtyři setkání pracovní skupiny proběhla v roce 2014 na MZe, na MPO proběhlo dokonce dvanáct jednání pracovní skupiny. Náplní činnosti pracovních skupin bylo zejména připomínkování *Strategie* a *Aktualizovaných opatření* v rámci meziresortního připomínkového řízení, a projednání *Resortních priorit* pro rok 2015. Pracovní skupina při MD projednala také možnost provázání svých *Resortních priorit* s kolektivní smlouvou a možností spolupráce s odborovou organizací. Pracovní skupina při MK projednávala navíc možnost realizace projektu k vybudování zařízení péče o děti předškolního věku. Pracovní skupina MO řešila kromě vyhodnocení pilotního provozu zařízení péče o děti také návrh „*Akcčního plánu MO k implementaci Rezoluce RB OSN, o ženách, míru a bezpečnosti*“. Dále byla seznámena s výsledky genderové kvantitativní analýzy a s průběžným hodnocením pilotního provozu zaměstnanců a zaměstnankyň resortu MO. Pracovní skupina MO také projednala pokračování ankety na téma sexuálního obtěžování, která probíhala na Univerzitě obrany a nastínila záměr uspořádat mezinárodní konferenci „*Postavení žen v ozbrojených silách NATO*“. Pracovní skupina MPO se zabývala například účastí zástupců a zástupkyň MPO na konferencích, jednáních, workshopech a seminářích k rovnosti žen a mužů, dále projektem MPO ke sladování rodinného a pracovního života, či doplněním podkladů k e-learningovému kurzu vstupního vzdělávání, který je určen pro nové zaměstnance a zaměstnankyně MPO. V rámci pracovní skupiny MV vznikly tři pracovní podskupiny - k zavedení hlediska rovnosti žen a mužů do práce MV, ke zřízení dětské skupiny a k vytvoření resortní strategie pro rovnost žen a mužů. Také na MF se v roce 2014 dvakrát sešla pracovní skupina zřízená přímo za účelem založení dětské skupiny při MF. Dětskou skupinu řešila v roce 2014 také pracovní skupina při MZe. Prioritami pracovní skupiny MZV bylo čerpání mateřské v zahraničí, postavení nepracujících partnerů a partnerek v zahraničí, či sladování profesního a rodinného života v rámci výjezdů do zahraničí.

Z uvedeného vyplývá, že fungování pracovních skupin pro rovnost žen a mužů se na jednotlivých resortech značně liší. Nejhůře v tomto směru plní tento úkol *Minimálního standardu* MZd, který ho neplní vůbec. Úkol splnily v plném rozsahu pouze dva resorty – MPO a MZe. Jde přitom o úkol, který není nový, ale navazuje na *Aktualizovaná opatření* z předchozích let.

#### Úkol č. 10 Minimálního standardu (všechny resorty)

Spolupráce s NNO a akademickým sektorem, ale i se zástupkyněmi a zástupci krajů, odborových organizací, či politických stran, je dlouhodobě zajišťována především skrze jejich členství ve výborech, pracovních skupinách Rady a v Radě. Skrze tyto poradní orgány mají jejich členky a členové možnost vyjadřovat svá stanoviska a podílet se na tvorbě usnesení

či důležitých koncepčních dokumentů. Činnost některých NNO byla také v roce 2014 finančně podpořena z Dotačního programu na podporu veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací zabývajících se rovnými příležitostmi žen a mužů při MPSV. Neziskové organizace zabývajících se rovností žen a mužů si mohly žádat o finanční podporu také na jiných resortech, pokud se jejich činnost nějakým způsobem prolíná s činností resortu (MPSV, MV, MZd). MMR průběžně analyzuje čerpání NNO ze strukturálních fondů a aktivně spolupracuje v orgánech zřízených Radou vlády pro nestátní neziskové organizace (Výbor pro EU). V roce 2014 spolupracovalo MMR se sdružením Alternativa 50+ (účast na konferenci Age management). Na rok 2015 je plánováno setkání s organizací Fórum 50 %. V hodnoceném období spolupracovala sekce legislativní a právní MO s Otevřenou společností, o.p.s. na přípravě *Metodiky*. Jde-li o tvorbu právních předpisů, vnitřních předpisů či zásadních resortních rozhodnutí, které se týkají občanských zaměstnanců a zaměstnankyň, pak jsou sociální partneři trvalým připomínkovým místem. Konkrétní spolupráce byla ze strany MO navázána se spolkem Jagello 2000 v souvislosti se záměrem na uspořádání již výše zmíněné mezinárodní konference. V roce 2014 navrhlo MPO dlouhodobější spolupráci se sdružením Gender Studies, a to v rámci poradenské a dozorové služby v projektu MPO ke sladování rodinného a pracovního života. MŠMT spolupracuje s NNO především při předávání informací a při spolupráci v rámci vzdělávacích aktivit. Odbor personální MŠMT plánuje v roce 2015 realizovat vzdělávací – osvětovou aktivitu zaměřenou na diverzitu v zaměstnání a možnosti řešení požadavků rozdílných skupin zaměstnanců a zaměstnankyň. V rámci přípravy a realizace této aktivity plánuje MŠMT spolupráci s tematicky zaměřenými neziskovými organizacemi typu Fórum 50 %, LOM, apod. MSp spolupracovalo v roce 2014 s NNO především v souvislosti s tzv. Platformou spolupráce, jejíž činnost bude pokračovat i v roce 2015. Jednání Platformy spolupráce se budou konat pravidelně a jejich smyslem a účelem bude pravidelná a vzájemná komunikace, koordinovaná spolupráce mezi MSp a subjekty poskytujícími pomoc dle zákona o obětech trestných činů, dále monitorování potřeb obětí i poskytovatelů pomoci s cílem lépe a přesněji plánovat objem finančních prostředků na dotace a v neposlední řadě i systematicky usilovat o zkvalitnění aplikační praxe. Personální odbor MSp ve spolupráci s organizací Gender Studies pořádal v roce 2014 seminář *„Rovné příležitosti a sladování osobního a pracovního života s ohledem na gender a věk“*. MV spolupracovalo v roce 2014 v rámci organizace soutěže *„Úřad roku Půl na Půl – respekt k rovným příležitostem“* s neziskovými organizacemi Fórum 50% a Alternativa 50+. Policejní školy a jednotlivé odbory v rámci své působnosti spolupracují s řadou dalších NNO. Jak již bylo uvedeno, spolupráce MZe s NNO je zaměřena především na oblast rozvoje venkova. MZV navazuje spolupráci s českými i zahraničními NNO působícími v oblasti lidských práv, v roce 2014 spolufinancovalo vypracování studie *„Jak zohlednit rozdílné role, potřeby a priority žen a mužů v rozvojových, humanitárních, vzdělávacích a osvětových projektech“*. MPSV spolupracovalo v roce 2014 se zástupkyněmi NNO především v souvislosti s programem PROGRESS a tvorbou *„Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a souvisejících opatření“*. MŽP v roce 2014 žádnou spolupráci s NNO nemělo, MZd žádnou spolupráci s NNO ani neplánuje. Některé resorty s NNO a sociálními partnery nespolupracují, ale mají v plánu projednat tuto otázku v rámci jednání svých pracovních skupin (MD). Případně se jedná o spolupráci nárazovou (MK, MF). MŠMT také dlouhodobě spolupracuje s akademickými pracovišti, a to z Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy, Fakulty sociálních věd Masarykovy univerzity či NKC – Ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR.

Ukazuje se, že také v oblasti spolupráce resortů s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů není napříč resorty zdaleka jednotná. V podstatě odpovídá míře angažovanosti v této oblasti, vůli zapojovat rovnost žen a mužů do vnitroresortních i vnějších politik. Existují přitom resorty, jejichž působnost (MŽP, MZd) nesouvisí s rovností žen a mužů pouze zdánlivě, a spoluprací s NNO by mohlo dojít k prohloubení pochopení těchto souvislostí.

#### Úkol č. 11 Minimálního standardu (všechny resorty)

Většina resortů uvedla, že vzdělávací aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů jsou zařazeny do vstupního vzdělávání úvodního či následného pro všechny nově zaměstnance (MD, MF, MK, MPO, MO, MMR, MŠMT, MV, MZE, MŽP, MZV). Rezort MZD pořádal v roce 2014 jednodenní prezenční kurzy k tématu rovnosti žen a mužů. Většina resortů, kromě MZV, uvedla i požadované konkrétní počty proškolených osob (MD, MF, MK, MMR, MO, MPO, MŠMT, MV, MZE, MŽP), např. na MK se semináře na rovnost žen a mužů zúčastnilo 35 nových zaměstnanců a zaměstnankyň. Většina resortů realizovala v roce 2014 další odborné semináře či se účastnila externích workshopů v oblasti rovnosti žen a mužů. Pouze MŠMT explicitně uvedlo, že „v roce 2014 nebyla na MŠMT pro velmi nízký zájem realizována vzdělávací aktivita přímo zaměřená na oblast rovných příležitostí žen a mužů“.

#### Úkol č. 12 Minimálního standardu (MLP)

Pravidelné vzdělávání resortních koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů zajišťuje Oddělení jak prostřednictvím workshopů v rámci jím realizovaných projektů, tak zvaním na různé semináře a konference týkající se tématu rovnosti žen a mužů organizovaných i mimo ÚV ČR. Dá se říci, že v roce 2014 se všechny resorty zúčastnily alespoň jednoho workshopu či semináře realizovaného Oddělením. (Více také kapitola Resortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů).

#### Úkol č. 13 Minimálního standardu (ČSÚ, všechny resorty)

Statistické údaje ve vztahu k rovnosti žen a mužů jsou každoročně obsaženy v ročence Zaostřeno na ženy a muže v datech, kterou sestavuje ČSÚ na základě statistických údajů jednotlivých resortů.

#### Úkol č. 14 Minimálního standardu (MLP)

Vyhodnocení sledování ukazatelů pro implementaci Pekingské akční platformy je každoročně zpracováno jako příloha *Zprávy o rovnosti žen a mužů*.

### **B. Aktualizovaná opatření**

#### Úkol č. 3 Aktualizovaných opatření (termín plnění 31. prosince 2015, všechny resorty)

Některé resorty mají v plánu zpracovat svou vlastní koncepci rovnosti žen a mužů do roku 2020 během roku 2015 (MD, MK, MF, MSp, MV, MŽP) nebo zahájení její přípravy zatím blíže nespecifikovaly (MMR, MZd, MZe, MPSV). Na MO je koncepce jakožto vnitřní předpis v přípravném řízení. MŠMT podle své zprávy již zpracovalo resortní koncepci rovnosti žen a mužů do roku 2020 a byly zahájeny i první kroky k její implementaci. Samotná koncepce však nebyla doložena, ani na ni nebylo odkázáno. MZV plánuje využít možnosti čerpat finanční prostředky na implementaci *Strategie* z OPZ 2014 – 2020. V rámci toho by pak případně MZV vytvořilo také svou resortní koncepci, zřídilo si pozici resortní/ho koordinátorky/a rovnosti žen a mužů na plný úvazek, apod. Zapojit se podobně do stávajícího programového období bere v úvahu také MPSV.

Je zřejmý krátký časový úsek, který uběhl od schválení *Strategie* k reportování o plnění úkolů vyplývajících z *Minimálního standardu* a *Aktualizovaných opatření*, je proto pozitivní zprávou, že některé resorty plánují začít s tvorbou resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020 během roku 2015.

#### **2.2.4. Rovnost žen a mužů ve vztahu k dotační politice (úkol 8 *Minimálního standardu*, úkol 6 *Aktualizovaných opatření*, navazující na specifický cíl 9 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie*)**

### **A. Minimální standard**

#### Úkol č. 8 Minimálního standardu (všechny resorty)

Institucionální výbor měl jako jeden z bodů plánu práce na rok 2014 spolupráci s Řídícím orgánem OP LZZ, kterým je MPSV, na přípravě operačních programů příštího období kohezní politiky. V rámci tohoto bodu proběhla v roce 2014 diskuze mezi členkami a členy výboru a zástupkyní Řídícího orgánu o podobě výzvy na zpracování genderové analýzy OPZ pro období 2014 – 2020. V plánu práce na rok 2015 má Institucionální výbor zhodnocování naplňování rovnosti žen a mužů jako horizontálního principu v operačních programech vztahujících se k období 2014 – 2020, přičemž si vzal za cíl poskytovat odbornou podporu Oddělení, které je gestorem ex-ante kondicionality rovnosti žen a mužů v těchto programech. Oddělení v roce 2014 spolupracovalo s příslušnými gestory ex-ante kondicionalit na přípravě jejich operačních programů, zejména s ohledem na horizontální prioritu rovnost žen a mužů. Odbor umění, literatury a knihoven MK do svých vyhlašovaných výběrových dotačních řízení kritérium rovnosti mužů a žen nezahrnuje, neboť podle něj toto kritérium nemá přímou souvislost s kvalitou toho či onoho projektu. Na podporu projektů s genderovou tematikou není sice zaměřen žádný z dotačních okruhů v působnosti odboru médií a audiovizí MK, tento odbor ale například dlouhodobě podporuje festivaly a filmové přehlídky, na kterých se filmy zabývající se problematikou genderu uvádějí. MK poskytuje granty na kulturní aktivity realizované českými subjekty ve spolupráci se zahraničními partnery. Ze žádostí podaných za rok 2014 se jedna žádost přímo týkala problematiky rovnosti žen a mužů. Jiné resorty (MD, MŠMT, MPO, MSp, MV, Mze, MŽP, MPSV) chápou rovnost žen a mužů jako jeden ze základních principů, který je aplikován při čerpání evropských fondů. V roce 2014 nerealovalo či nepodporovalo žádný projekt prosazující rovnost žen a mužů MF, MO a MZd. Na MŠMT byla v roce 2014 vyhlášena řada dotačních programů v různých odborech, které mj. přispívají k dodržování rovnosti žen a mužů. Dotační program na podporu činnosti NNO působících v oblasti vzdělávání v roce 2015 bude v Modulu 3 zaměřen na podporu polytechnického vzdělávání v mateřských a základních školách v souvislosti s Rokem technického vzdělávání 2015, který má mj. genderově vyvážit vztah k pracovním a tvůrčím schopnostem dětí předškolního a školního věku. MV v roce 2014 dotovalo programy zaměřené na ženy skrze odbor azylové a migrační politiky a odbor prevence kriminality. Dále byly v rámci dotačního programu MV podpořeny obce, dobrovolnictví a prevence domácího násilí. Mze neplánuje na rok 2015 realizovat dotační program konkrétně zaměřený na oblast rovnosti žen a mužů, ale spolupracuje s Evropským zemědělským fondem pro rozvoj venkova v období 2014 – 2020 na podpoře rozšiřování a diverzifikaci ekonomických aktivit ve venkovském prostoru s cílem rozvíjet podnikání, vytvářet nová pracovní místa, snížit míru nezaměstnanosti, podpořit ženy na trhu práce, atp. MZV udělilo v roce 2014 dotace na konkrétní projekty s explicitně genderovým aspektem. Rovnost žen a mužů je také samostatnou oblastí podpory OPLZZ (MPSV).

## **B. Aktualizovaná opatření**

### Úkol č. 6 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. ledna 2015, MLP, MMR)

MMR, které má spolu s ÚV ČR za úkol koordinovat naplňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů ve všech operačních programech vztahujících se k programovému období 2014 – 2020, kromě již zmíněné spolupráce na přípravě a vyjednávání dotačních programů a zapracování principů rovných příležitostí a předběžné podmínky Rovnost žen a mužů do všech programů, umožnilo také sdílení informací prostřednictvím webového portálu [strukturalnifondy.cz](http://strukturalnifondy.cz). MMR deklaruje, že při přípravě programů byly a při jejich realizaci dále budou tato témata zohledněna ve všech fázích tak, aby jednotlivé programy dodržovaly zákaz diskriminace a podporovaly rovný přístup k ženám i mužům. Za tímto účelem je v návaznosti na plnění příslušných předběžných podmínek určena u každého řídicího orgánu kontaktní osoba či osoby, které mají tuto věc na starosti. Nebude možné podpořit projekt s negativním vlivem na rovnost mezi muži a ženami, nediskriminaci a rovné zacházení.

Všechny dosud výše uvedené úkoly souvisí také s horizontálními prioritami Strategie, kterými jsou genderové stereotypy a vztahy, legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů, sběr statistických dat, muži a rovnost žen a mužů, spolupráce s partnery. Co se týká genderových

stereotypů a vztahů, jedná se o horizontální prioritu, která je pro svou povahu nejobtížněji zachytitelná a vyhodnotitelná. Obecně lze říci, že všechna opatření, která skutečně podporují větší rovnost žen a mužů tak, že mají stejný přístup ke stejným opatřením, pomáhají potírat genderové stereotypy. Pokud však budou například opatření na sladování pracovního a soukromého života primárně nabízena ženám, k narušování genderových stereotypů nedojde, protože péče o rodinu a blízké bude nadále spojována především s nimi. Na druhou stranou zřízením dětské skupiny při resortech lze napomoci tomu, že budou-li ji využívat muži zde zaměstnaní, budou to oni, kdo bude více času trávit se svými dětmi. Horizontální priority týkající se sběru statistických dat, legislativy a spolupráce s partnery se pak výše zmíněná opatření týkají bezprostředně.

### **2.3. Doporučení Rady k oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR**

Zapojení Rady do monitorování naplňování *Strategie a Aktualizovaných opatření* vychází ze specifického úkolu č. 7 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie*. Z předchozího souhrnu plnění úkolů *Minimálního standardu a Aktualizovaných opatření*, které se týkají institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů, vyplynuly následující doporučení Rady:

#### **A. Doporučení pro všechny resorty:**

- V návaznosti na úkol č. 11 *Minimálního standardu* a specifický cíl č. 4, 5 a 8 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* zajistit maximální účast všech relevantních osob na školeních pořádaných Oddělením;
- V návaznosti na úkol č. 6 *Minimálního standardu* a specifický cíl č. 4 a 5 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* důsledněji vykonávat činnost pracovních skupin k rovnosti žen a mužů a dodržovaly daný minimální počet setkání (čtyři). Jednání online by mělo být spíše výjimečné, odůvodněné a taktéž doložené zápisem;
- V návaznosti na úkol č. 10 *Minimálního standardu* zahájit či prohloubit svoji spolupráci s neziskovým, či akademickým sektorem, příp. se sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů;
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* se obracet na gestora rovnosti žen a mužů (Oddělení) ve věcech poradních a konzultačních;
- V návaznosti na specifický cíl č. 3, 5, 6 a 9 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* využívat možností, které skýtá Operační program zaměstnanost, a zpracovaly a podaly projekty, které se budou týkat prosazování rovnosti žen a mužů v resortu;
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* se obracet v případě zájmu o účast na jednání některého z výborů či pracovní skupiny Rady na sekretariát Rady (Oddělení);
- V návaznosti na úkol č. 7 *Minimálního standardu* zveřejňovat své Resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů či jiné koncepční dokumenty pro tu oblast na svých webových stránkách;
- V návaznosti na úkol č. 4 *Minimálního standardu* a úkol č. 5 *Aktualizovaných opatření* revidovat možnosti sběru statistických dat týkajících se fyzických osob, zejména s ohledem na možnost rozšíření o kategorii pohlaví;
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 a 6 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* a také v návaznosti na usnesení vlády ČR ze dne 20. dubna 2005 č. 464 posílit pozice resortních koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů, k rozšíření jejich pracovního úvazku a efektivnějšímu ukotvení v rámci organizační struktury resortu;
- V návaznosti na úkol č. 5 *Minimálního standardu* a cíl č. 3 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* důsledněji uplatňovat gender

mainstreaming vč. nástroje hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, za využití Metodiky.

## B. Doporučení pro jednotlivé resorty:

- V návaznosti na úkol č. 4 *Aktualizovaných opatření* vypracovat podrobnější zprávu s obsáhlejší argumentací a konkrétními návrhy a doporučeními, která by přispěla k tomu, aby se daly sledovat výdaje, které mají dopad na rovnost žen a mužů. Součástí zprávy by měla být také podrobnější analýza toho, jak tyto možnosti navázat na návrh státního rozpočtu a střednědobého výhledu státního rozpočtu (MF);
- V návaznosti na úkol č. 12 *Minimálního standardu* a úkol č. 2 *Aktualizovaných opatření* pokračovat ve školení resortů k používání *Metodiky* a k samotnému principu gender impact assessmentu (MLP);
- V návaznosti na úkol č. 3 a 12 *Minimálního standardu* a specifický cíl č. 8 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie* pokračovat v setkávání s resorty, jejichž obsahem je diskuze o způsobu vyhodnocení cílů *Strategie* a úkolů v *Aktualizovaných opatřeních* (MLP).

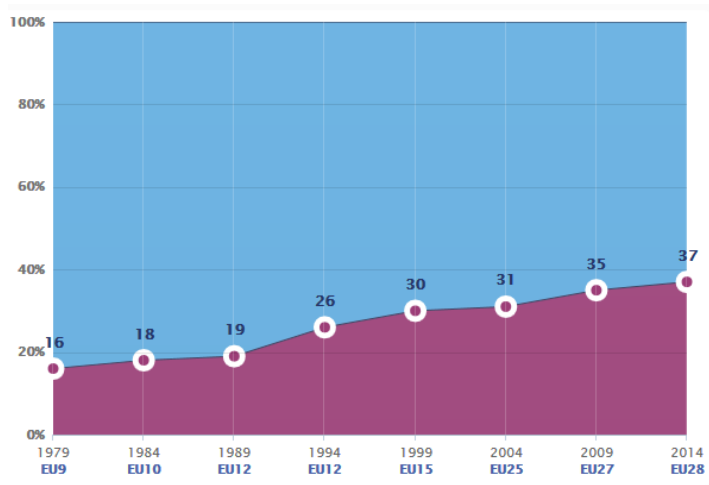
## 3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

### 3.1. Vývoj v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

#### 3.1.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

V květnu 2014 se uskutečnily volby do Evropského parlamentu. Česká republika volila celkem 21 poslanců a poslankyň. Voleb se zúčastnilo 39 politických subjektů, na jejichž kandidátních listinách bylo 622 mužů a 227 žen (což odpovídá 26,7% zastoupení žen na kandidátních listinách).<sup>28</sup> Zvoleno bylo celkem 16 mužů a 5 žen. Zastoupení žen v Evropském parlamentu za ČR tedy tvoří 23,8 %, což představuje jednu z nejnižších měr zastoupení zvolených europoslankyň v rámci členských států EU (nižšího zastoupení dosáhly jen Lotyšsko s 9 %, Kypr se 17 % a Maďarsko s 19 %). V celkem 12 zemích zastoupení zvolených žen přesáhlo 40% hranici (Dánsko, Estonsko, Španělsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Malta, Nizozemí, Rakousko, Finsko, Švédsko a Velká Británie). Celkové zastoupení žen v Evropském parlamentu v roce 2014 vzrostlo na 37 % oproti předchozím 35 % v roce 2009. V Evropském parlamentu tak pokračoval trend mírného nárůstu zastoupení žen (viz graf níže).

Graf č. 1: Zastoupení žen a mužů v Evropském parlamentu



Zdroj: Evropský parlament.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Blíže viz Fórum 50 %:

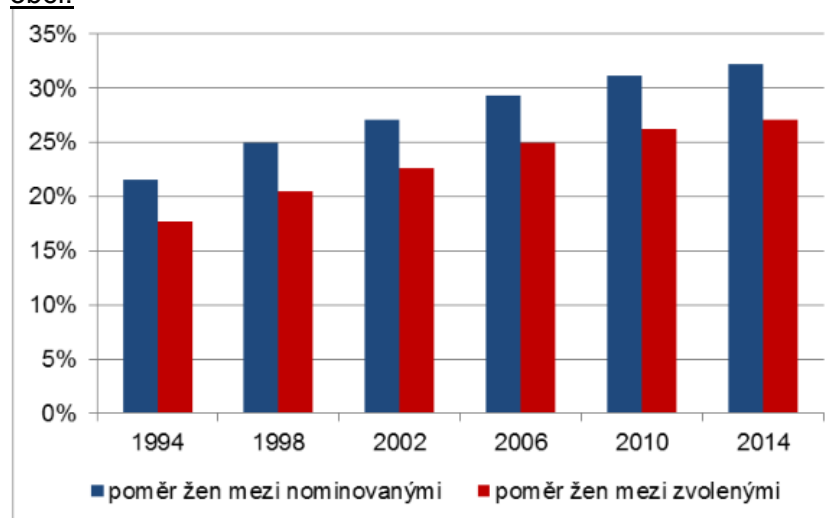
[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza\\_vysledky\\_ep\\_2014.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_vysledky_ep_2014.pdf).

<sup>29</sup> Dostupná na: European parliament: <http://www.europarl.europa.eu/elections2014-results/en/gender-balance.html>.

Ve dnech 10. a 11. října 2014 proběhly volby do Senátu Parlamentu ČR ve 27 volebních obvodech. Ve 2. kole senátních voleb bylo zvoleno celkem 5 senátorek. Zastoupení žen v Senátu Parlamentu ČR se v roce 2014 zvýšilo ze 17,3 % na 18,5 % (celkem 15 senátorek) v důsledku doplňovacích voleb na Praze 10, kde zvítězila kandidátka Strany zelených Ivana Cabrnová.<sup>30</sup>

V roce 2014 také proběhly volby do obecních zastupitelstev, v nichž kandidovalo celkem 157 191 mužů a 76 284 žen. Zastoupení žen mezi kandidujícími tedy tvořilo 32,7 %. Zvoleno bylo celkem 45 264 mužů a 16 857 žen a zastoupení žen mezi osobami zvolenými do obecních zastupitelstev tedy tvoří 27,1 %. Ženy byly ve volbách tedy méně úspěšné než muži, a to zejména z toho důvodu, že na většině kandidátních listin byly umístěny na nižších příčkách než muži. Přesto pokračoval trend postupného nárůstu zastoupení žen mezi kandidujícími i zvolenými osobami (viz graf níže).

**Graf č. 2: Vývoj zastoupení žen mezi kandidujícími a zvolenými ve volbách do zastupitelstev obcí.**



Zdroj: ČSÚ.

Dle analýzy nestátní neziskové organizace Fórum 50 % nadále také platí, že s velikostí města se zpravidla snižuje podíl žen v zastupitelstvu.<sup>31</sup> Ze statutárních měst dosáhly ženy nejvyššího zastoupení v Havířově – 37,2 %. Naopak nejnižšího zastoupení dosáhly ženy v Českých Budějovicích (15,6 %). Co se týče zastoupení žen v radách obcí a mezi starosty a starostkami, tak tato data nejsou v ČR v současnosti systematicky shromažďována.

V návaznosti na programové prohlášení vlády ČR a v návaznosti na Plán legislativních prací vlády na zbývajících část roku 2014 MV zpracovalo návrh novely volebních zákonů zavádějících tzv. zipové pravidlo pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách pro volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a do zastupitelstev krajů. Návrh novely volebních zákonů obsahuje podmínku, že na kandidátních listinách mají být v první dvojici a každé následující trojici zastoupena obě pohlaví s tím, že celkové zastoupení žen i mužů na kandidátních listinách má být minimálně 30 %. V případě nesplnění této podmínky mají kandidující subjekty přijít o část státních příspěvků na získaný mandát. Návrh novely volebních zákonů směřuje k tomu, aby se ČR připojila k řadě dalších evropských i mimoevropských zemí, které zavedla legislativní pravidla pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách.<sup>32</sup> Do meziresortního připomínkového řízení byl návrh novely volebních zákonů rozeslán v srpnu 2014. V rámci meziresortního připomínkového řízení

<sup>30</sup> Blíže viz <<http://padesatprocent.cz/cz/tz-v-senatu-zasedne-6-novych-zen-od-fora-50-a-mistopredsedkyne-senatu-dostaly-ruzi>>.

<sup>31</sup> Blíže viz

<[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza\\_komunal\\_2014\\_vysledky\\_fin.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_komunal_2014_vysledky_fin.pdf)>.

<sup>32</sup> Seznam zemí, která zavedla legislativní pravidla pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách je k dispozici zde: <<http://www.quotaproject.org/>>.



navrhl ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu z důvodu zvýšení efektivity návrhu novely volebních zákonů, aby se pravidla pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách vztahovala také na volby do Evropského parlamentu a na volby do zastupitelstva hlavního města Prahy. Rovněž navrhl rozšíření finančních sankcí na snížení stálého příspěvku (nejen příspěvku na mandát). Do konce roku 2014 nebyly připomínky vypořádány a materiál nebyl vládě ČR předložen.

Tématu nízkého zastoupení žen v politice se dlouhodobě věnuje nestátní nezisková organizace Fórum 50 %. Ta v roce 2014 uspořádala řadu akcí za účelem zvyšování osvěty v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, k nimž např. patřily:

- tisková konference s názvem „Evropa pro ženy, ženy pro Evropu“ (dne 24. dubna 2014)<sup>33</sup>;
- seminář s názvem „Kvóty ve Skandinávii – zkušenosti z praxe“ (dne 14. října 2014)<sup>34</sup>;
- debatní setkání s názvem „Ženy v politice po roce 1989“ (dne 15. prosince 2014)<sup>35</sup>.

### 3.1.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve státní správě

Státní správa se nadále vyznačuje vysokou mírou vertikální segregace dle pohlaví. V nově ustavené vládě ČR jmenované v lednu 2014 zasedly 3 ženy (Věra Jourová na MMR, Michaela Marksová na MPSV a Helena Válková na MSp). Zastoupení žen mezi členkami a členy vlád ČR tak v lednu 2014 tvořilo 17,6 %, což představuje mírný nárůst oproti předchozí vládě ČR Jiřího Rusnoka, v jehož kabinetu zasedala pouze jedna žena (což odpovídá pouze 6,7% zastoupení).

K 31. prosinci 2014 ze 107 pozic náměstků a náměstkyň zastávaly 27 žen. Na této úrovni řízení tak došlo oproti roku 2013 z nárůstu zastoupení žen ze 14,1 % na 25,2 %. Nadále platí pravidlo, že směrem dolů v hierarchii rozhodovacích pozic ve státní správě relativní zastoupení žen roste – zastoupení žen na úrovni ředitelů a ředitelů odborů bylo 136 žen z celkového počtu 455, což odpovídá 29,9 % zastoupení žen, a na úrovni vedoucích oddělení působilo celkem 541 žen z celkového počtu 1 241, což představuje 43,6% zastoupení žen na této úrovni vedení.

### 3.1.3. Projektové aktivity MPSV

V roce 2014 pokračovala realizace projektu MPSV s názvem „*Příprava Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a dalších souvisejících opatření*“ (dále jako „Projekt vyrovnané zastoupení“) který je financován z programu Evropské komise PROGRESS. Hlavním cílem Projektu vyrovnané zastoupení je příprava *Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2015 – 2017* (dále jako „Akční plán pro vyrovnané zastoupení“). Jeho účelem je prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v naší společnosti. Do přípravy Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení jsou zapojeni odbornice a odborníci z akademické sféry, nestátních neziskových organizací, obchodních společností a sociálních partnerů. Akční plán by měl být vládě ČR předložen v první polovině roku 2015.

V rámci Projektu vyrovnané zastoupení byly v roce 2014 realizovány tyto workshopy a kulaté stoly:

- workshop s názvem „Jak docílit vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích“ (dne 19. června 2014)<sup>36</sup>;
- workshop k analýze možností nastavení systému služeb péče o děti (dne 20. října 2014);
- kulatý stůl k představení Akčního plánu (dne 24. listopadu 2014)<sup>37</sup>.

<sup>33</sup> Blíže viz <<http://padesatprocent.cz/cz/tiskova-konference-24-4-evropa-pro-zeny-zeny-pro-evropu>>.

<sup>34</sup> Blíže viz <<http://padesatprocent.cz/cz/prezentace-kvoty-seminar-141014>>.

<sup>35</sup> Blíže viz <<http://padesatprocent.cz/cz/debatni-setkani-zeny-v-politice-po-roce-1989-2>>.

<sup>36</sup> Blíže viz <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/18304/TZ\\_190614b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/18304/TZ_190614b.pdf)>.

### **3.1.4. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v diplomatických pozicích**

V uplynulém roce pokračoval mírný pokles zastoupení žen mezi diplomaty a diplomatkami. V roce 2014 byly ženy na těchto pozicích zastoupeny 35 %, což představuje pokles o 2 p.b. oproti roku 2013 a o 6 p.b. oproti roku 2012. Zároveň však dle údajů MZV došlo k mírnému nárůstu zastoupení žen na pozicích vedoucí zastupitelského úřadu, a to z 15 % v roce 2013 na současných 18 %. Dlouhodobě se ovšem zastoupení žen na těchto pozicích pohybuje mezi 15 a 20 % a nedochází k výraznějším změnám.

### **3.1.5. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností**

V roce 2014 pokračoval proces projednávání směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „Směrnice o genderové vyváženosti“), kterou předložila Evropská komise dne 12. listopadu 2012. S ohledem na priority nové vlády ČR v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích, a na základě usnesení Rady z jejího zasedání dne 26. srpna 2014 iniciovalo Oddělení diskusi o revizi rámcové pozice k Návrhu směrnice a zpracovalo návrh aktualizované rámcové pozice, která Návrhu směrnice vyjadřuje podporu. Aktualizovaná rámcová pozice byla projednána v podskupině pro lidská práva RKS MLP. Ze strany MSp byly vzneseny zásadní připomínky, které se nepodařilo vypořádat na úrovni RKS MLP ani jednání Výboru pro EU na pracovní úrovni. V prosinci 2014 byla aktualizovaná rámcová pozice projednána vládou ČR, která rozhodla o setrvání na současně negativní pozici.

Z údajů Evropské komise z roku 2014 hodnotících vývoj v oblasti zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve vedení obchodních společností kotovaných na burzách vyplývá, že zastoupení žen v těchto pozicích zůstává nadále velmi nízké (průměr EU činí 20,2 %) a že existují výrazné rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. Česká republika ve srovnání (viz graf níže) obsadila po Maltě druhé nejhorší místo s 3,5% zastoupením žen v těchto pozicích. Nejvyšší míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obchodních společností kotovaných na burzách dosahují zpravidla země, která přijala cílená opatření za účelem dosažení vyrovnaného zastoupení (kvóty).<sup>37</sup>

### **3.1.6. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v soudnictví**

Celkové zastoupení soudkyň na všech úrovních soudů v roce 2014 činilo 61 %, což je shodné zastoupení jako v roce předchozím. Nejvíce soudkyň (66 %) je zastoupeno na nejnižší úrovni, tedy na okresních soudech. Celkové procentní zastoupení soudkyň ve vedoucích funkcích na všech úrovních soudů v roce 2014 činilo 40 %, což je o celých 6 p.b. méně než v roce předcházejícím. V rámci všech úrovní soudů je mnohem více soudkyň ve funkcích místopředsedkyň (44 %) než ve funkcích předsedkyň soudů (35 %). Zjednodušeně se dá říci, že čím vyšší úroveň soudu, tím menší zastoupení žen ve funkcích předsedkyň a místopředsedkyň. Výjimku představuje Nejvyšší soud, jehož předsedkyní je žena.

Zatímco na soudech došlo k poklesu zastoupení žen ve vedoucích funkcích, na státních zastupitelstvích zůstal poměr žen stejný jako v předcházejícím roce. Státních zástupkyň ve vedoucích funkcích na všech úrovních státních zastupitelství činí v roce 2014 50 %.

---

<sup>37</sup> Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/avizo-v-parlamentu-dojde-k-predstaveni-pripravovaneho-akcniho-planu-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich--124696/>>.

<sup>38</sup> Blíže viz <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150304\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf)>.

### **3.2. Vyhodnocení průběžného plnění *Aktualizovaných opatření* a *Minimálního standardu* v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích**

#### **A. Minimální standard**

Úkoly v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích Minimální standard neobsahuje.

#### **B. Aktualizovaná opatření**

Úkol č. 7 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MLP, MPSV)

V roce 2014 pokračovala příprava Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení, na které spolupracuje Oddělení s MPSV a Politickým výborem. Akční plán byl prezentován na kulatém stole dne 24. listopadu 2014<sup>39</sup> a měl by být vládě ČR předložen k projednání začátkem roku 2015.

Úkol č. 8 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, všechny resorty)

Přestože *Aktualizovaná opatření* ukládají členům a členkám vlády přijímat pozitivní opatření dle § 16 odst. 3 zákoníku práce, většina resortů tato opatření cíleně nevyužívá a ženy na úrovni náměstkyň a ředitelek zůstávají v rámci státní správy nadále výrazně podrepresentovány. Výjimku tvoří MPO, které uvádí, že má ve vnitřním předpisu pozitivní opatření výslovně upravena a v případě shodných předpokladů pro výkon dané funkce u více kandidátů a kandidátek dostává přednost méně zastoupené pohlaví. Např. MF uvádí, že je připraveno pozitivní opatření uplatňovat, ale že zatím nedošlo k situaci, kdy by se na jedno místo hlásil uchazeč a uchazečka se stejnou kvalifikací a zkušeností. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rámci jednotlivých úrovní vedení tak zůstává výjimkou (např. MK dosahuje vyrovnaného zastoupení žen a mužů na pozici náměstků/náměstkyň).

Obdobně nejsou pozitivní opatření uplatňována ani ve vedení státních podniků a akciových společnostech s většinovým vlastnickým podílem státu, kde zastoupení žen zůstává nadále velmi nízké. Část resortů (MD, MF a MZe) informace u zastoupení žen a mužů jmenovaných za jejich resort do státních podniků a akciových společností s většinou majetkovou účastí státu vůbec neuvádí.

### **3.3. Doporučení Rady v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích**

#### **A. Doporučení pro všechny resorty:**

- V návaznosti na úkol č. 8 *Aktualizovaných opatření* ukotvit povinnost využívat pozitivní opatření dle § 16 odst. 3 zákoníku práce v příslušných vnitřních předpisech;
- V návaznosti na úkol č. 8 *Aktualizovaných opatření* vést přehled zastoupení žen a mužů v dozorčích a správních radách státních podniků a akciových společností s většinou majetkovou účastí státu a tento přehled zveřejňovat na internetových stránkách resortů.

#### **B. Doporučení pro jednotlivé resorty:**

- V návaznosti na úkol č. 8 *Aktualizovaných opatření* a v návaznosti na specifické cíle č. 1 a 3 strategické oblasti Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích *Strategie* vládě ČR předložit návrh zákona o výběru odborníků a odbornic do funkcí ředitelů a ředitelek a členů a členek dozorčích rad státních podniků a členek a členů orgánů obchodních společností ovládaných státem, který by obsahoval cílená opatření za účelem dosažení alespoň 40% zastoupení žen i mužů a objektivní a transparentní pravidla pro výběr těchto pozic (MF);

<sup>39</sup> Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/avizo-v-parlamentu-dojde-k-predstaveni-pripravovaneho-akcniho-planu-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich--124696/>>.

- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti Vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích Strategie dokončit přípravu novely volebních zákonů zavádějících tzv. zipové pravidlo pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách a předložit návrh novely vlády ČR (MV).

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

### 4.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání

#### 4.1.1. Zaměstnanost a nezaměstnanost žen a mužů v roce 2014

Celková zaměstnanost se ve 4. čtvrtletí 2014 zvýšila proti stejnému období roku 2013 o 59,3 tis. osob, míra zaměstnanosti 15 – 64 letých dosáhla 69,8 % a meziročně vzrostla o 1,5 procentního bodu. Míra zaměstnanosti (podíl počtu zaměstnaných osob ve skupině 15 - 64letých) dosáhla 69,8 % a ve srovnání se 4. čtvrtletím roku 2013 vzrostla o 1,5 procentního bodu. Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 1,4 procentního bodu na 77,5 %, míra zaměstnanosti žen vzrostla o 1,6 procentního bodu na 61,8 %.<sup>40</sup> Zaměstnanost mužů tedy zůstává vyšší než zaměstnanost žen. Cílem definovaným v rámci Strategie Evropa 2020 je dosažení 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let.<sup>41</sup> Specifickým národním cílem ČR v rámci Strategie Evropa 2020 je potom dosažení míry zaměstnanosti žen v horizontu roku 2020 ve výši minimálně 65 % (přitom celkové míry zaměstnanosti má být ve stejném časovém horizontu dosaženo ve výši 75 %)<sup>42</sup>. Tento ukazatel převzala také Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020, která rovněž předpokládá dosažení míry zaměstnanosti žen (20 - 64 let) do roku 2020 na úrovni 65 %.

Počet nezaměstnaných osob se podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) meziročně snížil o 50,1 tis. osob, počet dlouhodobě nezaměstnaných se snížil o 8,9 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti 15 - 64 letých meziročně klesla o 1,0 procentního bodu a činila 5,8 %. Ve 4. čtvrtletí roku 2014 dosáhl počet nezaměstnaných osob hodnoty 305,3 tis., z toho 161,2 tis. žen, to znamená, že nezaměstnaných žen bylo o více než 17 tis. více než mužů. Obecným cílem definovaným v rámci Strategie je snížení nezaměstnanosti oproti výchozímu stavu, a to zejména ve specifických věkových kategoriích (tj. kde je jejich nezaměstnanost výrazně vyšší než nezaměstnanost mužů).<sup>43</sup>

#### 4.1.2. Gender pay gap

K definici gender pay gapu neboli rozdílu v odměňování žen a mužů odkazujeme na dřívější Zprávu o rovnosti žen a mužů v České republice.<sup>44</sup> Usilovat o stejnou odměnu za stejnou nebo srovnatelnou práci je součástí Programového prohlášení vlády schváleného usnesením vlády ze dne 12. února 2014 č. 96.

Údaje ČSÚ za rok 2013 vykazují průměrnou hrubou měsíční mzdu mužů ve výši 29 250 Kč a průměrnou hrubou měsíční mzdu žen za stejné období ve výši 22 955 Kč. Hodnotu gender pay gap tak lze podle těchto údajů stanovit na 21,5 % (tzn. průměrná hrubá měsíční mzda mužů byla v roce 2013 vyšší o 21,5 % než mzda žen). Při srovnání tohoto údaje

<sup>40</sup> Blíže viz ČSÚ, Historicky nejvyšší míra zaměstnanosti. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2014. 2015 [online] [cit. 2015-31-03] URL: <<https://www.czso.cz/documents/11350/20568057/czam020315.docx/1aaff146-054a-4abb-8ca3-0ea278b6ef65?version=1.0.>>>.

<sup>41</sup> Blíže viz Vláda ČR, Strategie Evropa 2020 [online] [cit. 2015-31-03] URL: <<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>>>.

<sup>42</sup> Blíže viz Vláda ČR, Strategie Evropa 2020 a ČR [online] [cit. 2015-31-03] URL: <<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>>>.

<sup>43</sup> Data o stavu nezaměstnanosti podle pohlaví ve specifických věkových kategoriích za rok 2014 nebyla v době psaní Souhrnné zprávy o plnění priorit dostupná.

<sup>44</sup> Blíže viz MPSV, Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice. 2013. [online] [cit. 2015-27-02] URL: <[>](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav_rovnost_2012.pdf).

s předchozím rokem lze pozorovat jen nepatrné snížení rozdílu v odměňování mužů (za rok 2012 vykazuje Eurostat údaj 22 %<sup>45</sup> a ČSÚ údaj 21,6 %<sup>46</sup>).

Tyto rozdíly jsou takřka nepozorovatelné u nejnižších výdělků v oblasti kolem minimální mzdy. S vyšší mzdou ale rychle rostou, 26 % žen pobírá mzdu nižší než 2/3 celkového mediánu, což je mezinárodně uznávaná hranice nízkého výdělku; u mužů je to pouze 15 %. Největší rozdíly ve výdělcích u obou pohlaví můžeme zaznamenat u nejvyšších výdělků, kde pouze 1 % žen vydělává víc než 73 tisíc hrubé měsíční mzdy, zatímco u mužů je to 3,25 %.<sup>47</sup>

Signifikantní je působení faktoru věku na mzdovou úroveň. Ve zřejmé souvislosti s odchodem žen na mateřskou, resp. rodičovskou se mediánová mzda u žen po třicítce propadá. Nízká výdělková úroveň je u žen středního věku s malými dětmi (3–6 let) navíc kombinovaná s vysokou nezaměstnaností, která je trojnásobná proti ženám bezdětným. To má výrazný dopad na životní úroveň především těch žen, které nežijí s partnerem.<sup>48</sup>

V roce 2014 proběhl již čtvrtý ročník mezinárodní akce Equal pay day, tj. Den rovnosti platů žen a mužů. Jeho cílem je zvýšit povědomí o přetrvávajícím rozdílu v odměňování mužů a žen. Den rovnosti platů žen a mužů se stanovuje tak, že je spočítáno, o kolik dní navíc musí ženy pracovat, aby dosáhly stejného příjmu jako muži. Tento den připadl v minulém roce na 24. dubna. U příležitosti tohoto dne uspořádala osvětovou akci nevládní organizace Business and Professional Women<sup>49</sup>, avšak jinak zůstal tento den téměř bez povšimnutí, a to i přesto, že ČR má jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU.

#### 4.1.3. Horizontální a vertikální segregace na trhu práce

Jak ukazují statistiky, přetrvává na českém pracovním trhu nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v hierarchii organizací (vertikální segregace) i jednotlivých pracovních sektorech (horizontální segregace).<sup>50</sup> Přitom platí, že ženy jsou vždy zastoupeny více na těch pozicích, které jsou finančně méně ohodnocené, tedy v nižších pozicích či hůře hodnocených sektorech (například zdravotní a sociální péče, vzdělávání, ubytování, apod., zatímco muži jsou zastoupeni nejčastěji v oblasti stavebnictví, těžby, dopravy atd.).<sup>51</sup> Ženy jsou dle dat dostupných z ČSÚ zastoupeny z více než 80 % v odvětví *činnosti domácností jako zaměstnavatelů*, nejméně potom v odvětví *stavebnictví*, kde se jejich zastoupení pohybuje pod 10 %.<sup>52</sup> Rozložení zastoupení žen a mužů v jednotlivých odvětvích kopíruje do značné míry genderové stereotypy ve společnosti.

Důsledkem vertikální segregace jsou kromě horšího finančního ohodnocení také například nízká míra zastoupení žen na vedoucích pozicích (více viz kapitola 3 Vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích), omezení pracovních možností (předpoklad nižší kvalifikace na nižších pracovních pozicích) a další. Důsledkem segregace horizontální jsou potom pro ženy opět, kromě horšího finančního ohodnocení, také horší ohodnocení statusové, či snížená možnost kariérního postupu (na rozdíl od stejných pozic, do kterých jsou obsazováni nejčastěji muži).

<sup>45</sup> Blíže viz Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form. 2013. [online] [cit. 2014-07-03] URL: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables)>.

<sup>46</sup> Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2013*. 2013. [online] [cit. 2014-04-02] URL:

<<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2013-j7b2up4uwn>>.

<sup>47</sup> Blíže viz ČSÚ, Kulatý stůl na téma ženy v práci (Women at work). 2015 [online] [cit. 2015-13-02] URL:

<[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty\\_stul\\_na\\_tema\\_zeny\\_v\\_praci\\_women\\_at\\_work](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_na_tema_zeny_v_praci_women_at_work)>.

<sup>48</sup> Blíže viz ČSÚ, Kulatý stůl na téma ženy v práci (Women at work). 2015 [online] [cit. 2015-13-02] URL:

<[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty\\_stul\\_na\\_tema\\_zeny\\_v\\_praci\\_women\\_at\\_work](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_na_tema_zeny_v_praci_women_at_work)>.

<sup>49</sup> Blíže viz Equal Pay Day, 5. ročník konference úspěšných žen. 2015 [online] [cit. 2015-13-02] URL:

<<http://www.equalpayday.cz/epd-2010-2014/epd-2014/>>.

<sup>50</sup> Blíže viz ČSÚ, Gender: základní pojmy. URL: <[https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)>.

<sup>51</sup> Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online] [cit. 2015-06-03] URL:

<[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D685/\\$File/1413134407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D685/$File/1413134407.pdf)>.

<sup>52</sup> Blíže viz ČSÚ, *Práce a mzdy: Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE (VŠPS)* [online] [cit. 2015-06-03] URL: <<https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16814430+1413134407.pdf/f2160ee8-7e29-4bed-8154-2ffaa38af7b8?version=1.0>>.

#### 4.1.4. Podnikání

Podle statistických údajů za průměr jednotlivých čtvrtletí roku 2013 představují v České republice ženy 32,9 % z celkového počtu podnikatelských subjektů (881,9 tisíc osob), což je o zhruba tři a půl procentního bodu vyšší údaj než za rok 2010. Mezi zaměstnanými ženami tvoří podnikatelky 13,5 % (v roce 2005 činil tento podíl 9,2 %) a z celkového počtu zaměstnaných mužů představují podnikatelé necelých 21,2 %.<sup>53</sup>

Podstatným zjištěním je také fakt, že se v roce 2013 nejvyšší podíl podnikajících žen vyskytoval (podobně jako u mužů a celkově) v odvětvích profesní, vědecké a technické činnosti a činnosti v oblasti nemovitostí. Třetí nejvýraznější podíl podnikajících (ze všech zaměstnaných) žen byl zaznamenán u peněžnictví a pojišťovnictví (necelá pětina). Na obecné úrovni tak lze předpokládat, že nedochází k segregaci v oblasti podnikání ve vztahu k genderovým stereotypům (tj. ženy nezaměřují svou podnikatelskou činnost častěji například k zdravotní a sociální péči).<sup>54</sup>

V červnu 2014 realizoval ČSÚ kulatý stůl na téma Ženy v práci, kde bylo diskutováno zástupci/kyněmi státní správy, akademické sféry a neziskových organizací téma podnikání žen a jejich specifika a obtíže, se kterými se setkávají.<sup>55</sup> Zde mimo jiné zaznělo, že ženy volí cestu podnikání jako jednu z mála příležitostí pracovního uplatnění v situaci, kdy není dostatek lepších alternativ placeného zaměstnání a kdy jsou ohroženy nezaměstnaností, případně při péči o děti nemají jinou možnost, jak kombinovat práci s péčí, vzhledem k nedostatku flexibilních forem práce.

V září 2014 se v Praze konal 2. ročník konference pořádané C2C Solutions Group s.r.o. a Cats2Cats Partnership for Equal Opportunities and Economic Development (překl. Partnerství pro rovné příležitosti a ekonomický rozvoj)<sup>56</sup>, který se zaměřil na témata institucionální možnosti podpory podnikání, odpovědného podnikání a možnosti mikrofinancování v ČR. Na konferenci vystoupili/y čeští i zahraniční experti a expertky, investoři a investorky, úspěšní počínající podnikatelé a podnikatelky, specialisté a specialistky na mikrofinancování a sociální podnikání, zástupci a zástupkyně mezinárodních firem.

#### 4.1.5. Muži a ženy ve věku 50+ na trhu práce

Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou obecně často důvodem k dřívějšímu odchodu do důchodu. Zatímco ve věku 55 - 59 let je zaměstnanost mužů 82 %, ve věkové kategorii 60+ je zaměstnanost pouze 18,5 %. Zaměstnanost žen ve věku 55 - 59 let je pouhých 65,3 %, v kategorii 60+ dokonce již jen 7,7%.<sup>57</sup> Z genderového hlediska muži obecně dosahují vyšších pozic a jsou déle ekonomicky aktivní, zatímco ženy jsou na trhu práce více znevýhodněné. Z hlediska diskriminace na pracovním trhu je nejvíce negativně vnímán věk „po padesátce“, což spíše vnímají ženy. Podle Šimandlové (2014) tvořil počet uchazečů/ček o zaměstnání ve věku na 50 let v roce 2013 více než čtvrtinu všech nezaměstnaných. Přitom největší nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán u věkové kategorie 55-59 let, kde větší část nezaměstnaných tvořily ženy.<sup>58</sup> Otázku zaměstnávání osob 50+ je nezbytné řešit. Nezaměstnávání osob ve věku 50+ může v budoucnu vést,

<sup>53</sup> Blíže viz ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2013. [online] [cit. 2015-05-03] URL: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/\\$File/30000414k05.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F8D11/$File/30000414k05.pdf).

<sup>54</sup> dtto

<sup>55</sup> Blíže viz ČSÚ, Kulatý stůl na téma ženy v práci (Women at work). 2015 [online] [cit. 2015-13-02] URL: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty\\_stul\\_na\\_tema\\_zeny\\_v\\_praci\\_women\\_at\\_work](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_na_tema_zeny_v_praci_women_at_work).

<sup>56</sup> Blíže viz C2C, 2. ročník konference o podnikání a mikrofinancování. 2014 [online] [cit. 2015-01-04] URL: <https://www.eoedprague.com/>.

<sup>57</sup> Blíže viz ČSÚ, Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS). 2014 [online] [cit. 2015-02-04] URL: <https://www.czso.cz/documents/10180/25705258/3000024418.pdf/efda37b-6a82-44f4-8971-4f4d00c003c0?version=1.1>.

<sup>58</sup> Blíže viz Šimandlová in 2014. Stárnutí populace jako výzva: Age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce. Alternativa 50+: Praha.

především vzhledem k demografickému vývoji, k nedostatku pracovní síly v produktivním věku.

V roce 2014 zpracovala organizace Alternativa 50+, o. p. s., která se zaměřuje na otázky age managementu z pohledu genderu, tři publikace. Jde o publikace *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*, tj. stínovou zprávu k postavení lidí 50+, pečujících osob a demografickému stárnutí v České republice; *Výzkum překážek a výzev v oblasti zaměstnávání osob 50+ a pečujících osob ve skupině 50+*, která na základě šetření mezi lidmi 50+ a zaměstnavateli a zaměstnavatelkami poukazuje na překážky, které brání starším lidem v uplatnění se na trhu práce, a mapuje různé životní situace, s nimiž se starší lidé ve svém životě setkávají, jako je např. péče o osobu blízkou; *Stárnutí populace jako výzva: Age management a postavení lidí 50+ ve společnosti a na trhu práce*, která se zaměřuje na koncept age managementu, ale zahrnuje i širší pohled v rámci demografického stárnutí a zahraničních zkušeností.<sup>59</sup>

Nevládní organizace Gender studies, o. p. s. v roce 2014 uspořádala pod záštitou ministryně práce a sociálních věcí konferenci s názvem „Age Management: Strategické řízení věkové diverzity“. Program byl věnován především tématu age managementu ve firemní praxi, dále například tématu stárnutí obyvatelstva v demografickém kontextu.<sup>60</sup>

Tématu žen a mužů ve věku 50+ na trhu práce se věnoval také projekt nevládní organizace Žába na prameni, o. s. a společnosti CZECH TOP 100 s názvem „Motivované ženy 50 plus, poklad k objevení“. V rámci projektu vznikala metodika hodnotící rovné příležitosti ve firmách s důrazem na pozici zaměstnankyň předdůchodového věku.<sup>61</sup>

#### 4.1.6. Ženy samoživitelky/muži samoživitelé na trhu práce

Matky samoživitelky představují na trhu práce jednu z nejohroženějších skupin. V případě jejich životní situace dochází ke kumulaci několika znevýhodnění, která znesnadňují pohyb na trhu práce. K problematické situaci samoživitelů a především samoživitelek na trhu práce odkazujeme na dřívější Zprávu o rovnosti žen a mužů v České republice.<sup>62</sup>

Jak ukazují nejaktuálnější data zveřejněná ČSÚ: Jednu čtvrtinu všech domácností tvořily v roce 2013 neúplné rodiny. Jak v případě domácností jednotlivců, tak neúplných rodin, byla zřetelná převaha žen. V domácnostech jednotlivců činil podíl žen 60 %, v neúplných rodinách představovaly ženy téměř tři čtvrtiny všech osob v čele těchto domácností.<sup>63</sup>

Riziko ohrožení chudobou u rodin pouze s jedním rodičem v roce 2011 činilo 35,7 %.<sup>64</sup> Chudobou pak byly ohroženy častěji ženy (10,4 % všech žen) než muži (8,9 % všech mužů). Míra ohrožení příjmovou chudobou v letech 2010 a 2011 činila v domácnostech bez dětí celkem 7 % u žen (6,2 % u mužů) a v domácnostech se závislými dětmi celkem 12,1 u žen (11,6 % u mužů).<sup>65</sup> Ženy se matkami samoživitelkami v důsledku rozvodu či rozchodu stávají

<sup>59</sup> Blíže viz Alternativa plus, Publikace. 2014. [online] [cit. 2015-02-04] URL: <http://alternativaplus.cz/publikace-ke-stazeni/>.

<sup>60</sup> Blíže viz Feminismus.cz, Pozvánka na konferenci Age Management: Strategické řízení věkové diverzity. 2014. [online] [cit. 2015-02-04] URL: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/pozvanka-na-konferenci-age-management-strategicke-rizeni-vekove-diverzity>.

<sup>61</sup> Blíže viz Pro ženy 50 plus.cz, CT100, 2014. [online] [cit. 2015-02-04] URL: <http://www.prozeny50plus.cz/ct100.html>.

<sup>62</sup> Blíže viz MPSV, Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2013 v České republice. 2014. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/souhrnne-zpravy-o-plneni-priorit-a-postupu-vlady-pri-prosazovani-rovnych-prilezitosti-zen-a-muzu-za-roky-1998---2013-123732/>.

<sup>63</sup> Blíže viz ČSÚ, Osoby v čele domácností a jejich partnerky podle typu domácnosti. 2014 [online] [cit. 2015-13-02] URL: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F70EE/\\$File/30000414k02.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/AA003F70EE/$File/30000414k02.pdf).

<sup>64</sup> Blíže viz ČSÚ, Založení rodiny je ekonomicky náročné. 2014. [online] [cit. 2015-27-03] URL: <http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zalozeni-rodiny-je-ekonomicky-narocne-20140507>.

<sup>65</sup> Blíže viz ČSÚ, Předběžné výsledky ze šetření Životní podmínky 2011. 2011. [online] [cit. 2015-02-04] URL: <https://www.czso.cz/csu/czso/predbezne-vysledky-ze-setreni-zivotni-podminky-20111213>.

nejčastěji ve věku 25–49 let.<sup>66</sup> V případě žen samoživitelek pak obecně nižší mzdy žen prohlubují příjmový propad rodiny.

#### **4.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání**

Jak již bylo uvedeno výše, usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 uložila vláda ČR členům a členkám vlády a předsedkyni Českého statistického úřadu (dále jako „ČSÚ“) zabezpečit plnění *Strategie včetně Minimálního standardu*. Následující část této zprávy hodnotí právě plnění *Aktualizovaných opatření* v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání.

##### **A. Minimální standard**

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání Minimální standard neobsahuje.

##### **B. Aktualizovaná opatření**

###### Úkol č. 9 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. ledna 2015, MPSV)

MPSV zodpovídá za podpoření zaměstnanosti žen ohrožených na trhu práce osvobozením od plateb sociálního pojištění po dobu 12 měsíců, a to zejména u rodičů vracejících se na trh práce po mateřské a rodičovské a u osob ve věku 50+. V této souvislosti připravilo návrh principů podpory zaměstnanosti obsahující zejména určení cílových skupin a podmínek pro poskytnutí slevy, dále návrh výše slevy, zdůvodnění výběru a také porovnání s parametry slev na pojistném, které byly aplikovány v roce 2009. V současné době probíhá k uvedenému návrhu konzultace s Ministerstvem financí, neboť navrhovaná podpora má být konstruována tak, aby byla v zásadě rozpočtově neutrální. Úkol je průběžně plněn.

###### Úkol č. 10 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. ledna 2015, MPSV, MLP)

K úkolu vypracování komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí, včetně pilotního vzdělávání, MPSV uvedlo, že zahájení výkonu činnosti OSVČ podporuje u uchazečů/ček o zaměstnání v rámci opatření Aktivní politika zaměstnanosti. Současně připravuje pro rok 2015 a následující realizaci projektu financovaného z Operačního programu Zaměstnanost zaměřeného na rozvoj služeb v oblasti poskytování poradenství k zahájení a vedení podnikání pro uchazeče či zájemce o zaměstnání v rámci Úřadu práce ČR. Ani jedno z opatření se však nezaměřuje specificky na podporu podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí, což může v důsledku vést k prohlubování nerovností. Současně nebyla, dle dodaných informací MPSV zahájena příprava a realizace analýzy pilotního vzdělávání specificky zaměřeného na ženy ze sociálně vyloučených oblastí. MPL počítá se součinností a podporou při těchto aktivitách především prostřednictvím sekretariátu Rady.

###### Úkol č. 11 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. ledna 2015, MPSV)

MPSV v oblasti trhu práce a podnikání dále zodpovídá za zakotvení povinnosti, aby zaměstnavatelé/lky v podnicích a organizacích s alespoň 50 zaměstnanci/kyněmi zveřejňovali informace o průměrné odměně u jednotlivých srovnatelných kategorií zaměstnanců/kyň a pracovních pozic podle pohlaví. MPSV k tomuto úkolu uvedlo, že zakotvení této povinnosti není možné, protože se vymyká z rozsahu působnosti Zákoníku práce (§1), neboť se nezabývá tím, co lze pokládat za srovnatelná povolání. Současně MPSV uvádí, že „porovnání ve mzdové oblasti, kde je vnitřní mzdový systém založen na odlišných principech než plat (neexistuje povinnost „diferenciace ve třídách“) by byla

<sup>66</sup> Blíže viz Hasmanová Marvánková, J. Matky samoživitelky a jejich situace v české republice, „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory). 2011. [online] [cit. 2014-07-03] URL: <[http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky\\_sendwichova.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf)>.



situace ještě obtížnější, nehledě na „téměř neuchopitelnou“ veličinu „srovnatelné kategorie zaměstnanců“. MPSV se rovněž odvolává na možný rozpor s čl. 10 Listiny základních práv a svobod v případě, že by povinnost zveřejňování odměny byla stanovena pouze pro zaměstnavatele a zaměstnavatelky zaměstnávající osoby nad 50 zaměstnanců/kyň. Rozpor s čl. 10 Listiny základních práv a svobod však nepovažujeme v tomto případě za možný, neboť zveřejňování informací o průměrné odměně jednotlivých srovnatelných kategorií v sobě neukládá povinnost zveřejňovat údaje o jednotlivých zaměstnancích/kyních. Lze proto uvažovat o naformulování návrhu změny Zákoníku práce (či dalších legislativních úprav) tak, aby bylo zjevné, že cílem je pouze zveřejňování informací o průběžné odměně u jednotlivých srovnatelných kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň a pracovních pozic podle pohlaví (nikoli osobních údajů o zaměstnancích/kyních). Zveřejňování informací o stavu rozdílného (či spravedlivého) odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích přispěje k platové transparentnosti a ke snížení nerovností mezi ženami a muži na trhu práce. Je tedy vhodné se podrobněji zabývat možnostmi legislativních úprav.

#### Úkol č. 12 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. ledna 2015, MPSV)

MPSV pokračuje v proškolení poradců a poradkyň pro volbu povolání, zprostředkovatelů a zprostředkovatelek práce a dalších zaměstnanců a zaměstnankyň inspektorátů a Úřadu práce ČR v problematice rovnosti žen a mužů. V roce 2014 bylo do tohoto školení zařazeno 2103 zaměstnanců a zaměstnankyň. Úkol je průběžně plněn. Je vhodné průběžně revidovat probíhající školení tak, aby se předcházelo pouze formálnímu procesu proškolení. Současně je vhodné uvažovat o možnostech dalšího vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů, které by podpořilo mimo jiné výběr nestereotypních typů povolání muži a ženami.

#### Úkol č. 13 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. ledna 2015, MZ, MPSV, MPO)

Dle dostupných informací z jednotlivých resortů zodpovědných za plnění úkolu (MPSV, MZ, MPO), nebyla v rámci dotační politiky jednotlivými resorty v roce 2014 zajišťována cílená podpora žen podnikatelek. MPSV uvádí nekompetentnost k podpoře podnikání. Doplnuje však obecnou podporu podnikání uchazeči a uchazečkami o zaměstnání či rozsáhlejších podnikatelských záměrů. Doslova uvádí: „V zájmu zachování rovného přístupu pro všechny nejsou ženy specificky v dotčeném opatření, jehož cílem je primárně podpora sociální integrace a uplatnění na trhu práce pro znevýhodněné skupiny, zdůrazňovány.“ Tvzení MPSV o nemožnosti podporovat ženy v podnikání je však v přímém rozporu s možností podpory žen v rámci OP LZZ pro období 2007-2013, v němž byl zvláštní důraz kladen právě na podporu samostatné výdělečné činnosti žen. MZe informuje o realizaci Programu rozvoje venkova ČR pro období 2007-2013, jehož realizace bude dokončena v roce 2015. Jak MZe uvádí, zmíněný program obsahuje dvě opatření, která určitou měrou podporují podnikatelky v zemědělství, ačkoli ne cíleně. Jedná se o opatření I.3.2. *Zahájení činnosti mladých zemědělců* a opatření III.1.3. *Podpora cestovního ruchu*. Statistiky v případě opatření I.3.2. ukazují, že z celkového počtu podpořených žadatelů se v téměř 1/3 případů jednalo o ženy. U opatření III.1.3. bývají zemědělské podnikatelky zapojeny zejména v oblasti agroturistiky, kdy na rodinných farmách budují ubytovací kapacity. Obě výše uvedené podpory budou pokračovat v následujících letech v rámci Programu rozvoje venkova ČR pro období 2014-2020. MPO sice deklaruje, že v rámci své dotační politiky vytváří předpoklady s důrazem na genderovou problematiku, neuvádí však konkrétní příklady, ze kterých by byla podpora žen v podnikání patrná. V návaznosti na výše uvedené se doporučuje podporovat konkrétními opatřeními ženy ke vstupu do podnikání, ovšem s vědomou snahou podpořit je v oblastech podnikání tak, aby podnikatelská činnost nevedla k prohlubování genderových stereotypů, a tedy nerovností. Do dalších zpráv požadujeme v případě deklarace plnění úkolu doplnění konkrétních kroků a jejich výsledků.

#### Úkol č. 14 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. ledna 2015, všechny resorty)

K části úkolu přiděleného všem resortům konkrétně *sledování a vedení anonymizovaných statistik výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví*, se především resorty, které neplní část výše stanoveného úkolu (MF, MPO,

MŠMT, MV, MŽP) odkazují na zajišťování platové transparentnosti prostřednictvím stanovení platů zaměstnanců a zaměstnankyň v souladu se zákoníkem práce, č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nařízením vlády č. 564/2006, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, případně na systemizaci pracovních míst na konkrétním resortu (např. MF). Rovněž v tomto kontextu odkazují na vlastní přípravu resortu na implementaci zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, konkrétně v oblasti nastavení systému odměňování. Pozitivním ukazatelem je vyšší počet resortů, které vedou výše uvedené anonymizované statistiky podle pohlaví. Mezi tyto resorty patří MD, MK, MMR, MO, MPSV, MZe, MZD, MZV. MD a MMR ke sběru a dalšímu třídění těchto dat navíc využívají specifické personální informační systémy. Tyto resorty však, včetně MZe, ačkoli deklarují sběr dat podle pohlaví, konkrétní statistiky ve svých zprávách o plnění nepřikládají. Výjimku v tomto ohledu tvoří MK, které tyto údaje ve zprávách o plnění poskytuje. Doporučujeme aktivně spolupracovat s MLP a předávat konkrétní informace o plnění tohoto úkolu doložením potřebných statistik. V případě neplnění úkolu výše zmíněnými resorty doporučujeme začít činnost realizovat. Jednotná struktura pro vykazování anonymizovaných statistik výše platů bude poskytnuta Oddělením.

#### **4.3. Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání**

Zapojení Rady do monitorování naplňování *Strategie a Aktualizovaných opatření* vychází ze specifického úkolu č. 7 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů *Strategie*. Z předchozího souhrnu plnění úkolů *Aktualizovaných opatření*, které se týkají rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání, vyplynula následující doporučení Rady:

##### **A. Doporučení pro všechny resorty:**

- V návaznosti na úkol č. 14 *Aktualizovaných opatření* a specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* uvádět do souhrnných zpráv anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví následovně: uvádět počty a procentuální vyjádření zaměstnankyň/zaměstnanců podle zařazení do jednotlivých platových tříd a souhrnně. Sekretariát Rady vytvoří pro možnost sjednocení těchto údajů z jednotlivých resortů do osnovy k Vyhodnocení plnění jednotlivých opatření stanovených za rok 2015 a následné šablonu.

##### **B. Doporučení pro jednotlivé resorty:**

- V návaznosti na úkol č. 9 *Aktualizovaných opatření* a specifický cíl č. 1 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* pokračovat (MPSV) v podpoře zaměstnanosti žen ohrožených na trhu práce osvobozením od plateb sociálního pojištění po dobu 12 měsíců prostřednictvím příslušných legislativních změn za průběžné konzultace se sociálními partnery;
- V návaznosti na úkol č. 10 *Aktualizovaných opatření* a specifické cíle č. 7, 8 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* zahájit (MPSV a MLP) vypracování komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí;
- V návaznosti na úkol č. 10 *Aktualizovaných opatření* a specifický cíl č. 7, 8 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* zahájit (MPSV a MLP) pilotní vzdělávání specificky zaměřené na ženy ze sociálně vyloučených oblastí;
- V návaznosti na úkol č. 11 *Aktualizovaných opatření* a specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* zahájit diskusi (MPSV) o možnostech legislativního zakotvení povinnosti v podnicích a organizacích s alespoň 50 zaměstnanci/kyněmi zveřejňovat informace o průměrné odměně u jednotlivých srovnatelných kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň a pracovních pozic podle pohlaví za průběžné konzultace s veřejnou ochránkyní práv a se sociálními partnery. Termín plnění tohoto úkolu se prodlužuje do června 2016;

- V návaznosti na úkol č. 13 *Aktualizovaných opatření* a specifický cíl č. 7 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* cílenými programy v rámci dotační politiky zajistit (MPSV a MZE) podporu žen podnikatelek, včetně podnikatelek v oblasti zemědělství či sociálního podnikání (tj. podpořit ženy k podnikání zejména v takových oblastech podnikání, kde činnost v nich podpoří genderovou rovnost a rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání);
- V návaznosti na úkol č. 13 *Aktualizovaných opatření* a specifický cíl č. 7 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* do dalších zpráv v případě deklarace plnění úkolu doplnění konkrétních kroků a výsledků (MPO);
- V návaznosti na úkol č. 14 *Aktualizovaných opatření* a specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání *Strategie* resortům, které tak dosud nečinily (MF, MPO, MŠMT, MV, MŽP), začít sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a na tomto základě zajišťovat platovou transparentnost.

## 5. Sladění pracovního, soukromého a rodinného života

### 5.1. Vývoji v oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

Sladování pracovního, soukromého a rodinného života je velice komplexní téma, které se v různých fázích života a různým způsobem dotkne každé osoby. Je důležité mít na paměti, že sladování pracovního, soukromého a rodinného života se týká stejně mužů i žen a že nesouvisí pouze s péčí o malé děti, ale rovněž o další blízké osoby, které mohou v různé intenzitě potřebovat pomoc/péči, ale i s jinými událostmi osob v soukromém životě.

V současné době však nutnost sladování pracovního, soukromého a rodinného života stále více doléhá na ženy. Podle zprávy Evropské komise *„Rovnost žen a mužů na pracovním trhu: Sladování pracovního, soukromého a rodinného života v Evropě“*<sup>67</sup> z dubna roku 2014 je v České republice míra zaměstnanosti žen s dětmi ve věku do dvanácti let o téměř 30 procentních bodů nižší než u bezdětných žen (zatímco v Evropské unii jako celku činí tento rozdíl 11 procentních bodů)<sup>68</sup>. Tento stav má vliv na ztrátu profesní kvalifikace, případně i zaměstnání a také negativní dopad na rovnost žen a mužů obecně. Je zřejmé, že sladování pracovního, soukromého a rodinného života je naléhavým tématem, které Česká republika musí řešit. Stále totiž platí, že ženy jsou v nepoměrné výši oproti mužům primárními pečovatelkami o děti předškolního věku (statistická data za rok 2014 zatím nejsou dostupná, ale z minulých let víme, že rodičovský příspěvek je z naprosté většiny čerpán ženami), což následně způsobuje jejich znevýhodnění na trhu práce (a obraz žen jakožto potenciálně problémových zaměstnankyň). Proto je nutné se zaměřit na podporu flexibilních, ale stabilních forem práce a sdílení péče mezi muži a ženami a také na zvýšení počtu míst ve školkách, případně jiných zařízeních služeb péče o děti. Stojí též za zvážení znovu koncepčně promyslet nastavení péče o malé děti a to i včetně délky rodičovské, která je v rámci EU nejdelší.

#### 5.1.1. Flexibilní formy práce a jejich podpora ze strany státu

Nejčastější flexibilní formy práce jsou stále částečné úvazky, dále sem patří pružná pracovní doba, práce z domova/práce na dálku, dohody o práci konané mimo pracovní poměr, konto pracovní doby, sdílení pracovního místa, víkendová práce, volná pracovní doba a „stlačený“ pracovní týden.

V oblasti flexibilních forem práce i v roce 2014 evidujeme zásadní problém s nedostatkem dostupných relevantních statistik, které by ukázaly, jak a kým jsou různé formy flexibilních forem práce využívány. V současné době je ve státní i soukromé sféře vedení takových statistik stále založeno na dobrovolnosti. Zpráva, která byla v roce 2014 vytvořena v rámci

<sup>67</sup> Blíže viz: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502\\_gender\\_equality\\_workforce\\_ssr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf).

<sup>68</sup> Tamt. str. 7 – 8.

projektu Optimalizace, identifikuje tento nedostatek v oblasti statistik práce a ekonomiky jako jeden z hlavních indikátorů. V rámci probíhající fáze optimalizace sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů budou probíhat jednání o zavedení této statistiky týkající se využívání flexibilních forem práce na úrovni všech ministerstev.

I přesto, že flexibilní formy práce mohou pomáhat sladovat pracovní, soukromý a rodinný život, mají také svá negativa. Zkrácené úvazky např. znamenají nižší měsíční mzdu zaměstnankyně/ce, a tedy její/jeho sníženou ekonomickou soběstačnost a nezávislost, zároveň často zkrácení pracovního úvazku neznámá snížení nároků na objem vykonané práce. Při práci z domova/na dálku identifikujeme problém s bezpečností a ochranou zdraví při práci. V neposlední řadě problém představuje rovněž nadužívání institutu vážných provozních důvodů ze strany zaměstnavatelů/ek při odmítnutí žádosti zaměstnankyň/ců o zkrácenou pracovní dobu.

### 5.1.2. Vážné provozní důvody

Vážné provozní důvody<sup>69</sup> přináší do pracovně právních vztahů mnoho komplikací. Identifikace vážných provozních důvodů bývá ze strany zaměstnavatelů/ek často nadužívána a zneužívána v situacích, kdy rodiče a jiné osoby pečující i jinou blízkou osobu usilují o úpravu pracovní doby, a ta jim bývá zamítnuta právě z důvodu vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele/ky.

Institut vážných provozních důvodů není v žádném právním předpise specificky upraven. V každém odvětví mohou být vážné provozní důvody definovány odlišně a v současné situaci je pouze na uvážení zaměstnavatele/ky, zda a kdy vážné provozní důvody deklaruje. Z průzkumu, který v roce 2014 provedl Sladovací výbor, vyplynulo, že instituce a firmy často ani nemají závaznou specifikaci „provozních důvodů“ aplikovatelnou na jejich konkrétní provoz. Problémem je rovněž, že ani zaměstnankyně a zaměstnanci nemají jasný přehled o možnostech flexibilních a alternativních pracovních úvazků, které by pro ně z hlediska různých životních situací mohly být výhodnější.

Důležitým příspěvkem k této problematice se stalo rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 1821/2013<sup>70</sup> o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou obdržela zaměstnankyně z vážných pracovních důvodů na straně zaměstnavatele/ky – nemožnosti zkrátit jí pracovní dobu o pět hodin týdně. Z rozhodnutí vyplývá, jak důležité je stanovení podstatných, tedy vážných okolností, které vedou zaměstnavatele/ky k odmítnutí žádosti o flexibilní pracovní dobu zaměstnanci/kyni. Je nutné upozornit, že ne jakékoliv provozní komplikace jsou důvodem pro odepření takové žádosti. Nejvyšší soud v judikátu uvedl, že „pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele/ky, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody“<sup>71</sup>.

Na základě výše zmíněného průzkumu Sladovacího výboru vyplynulo několik návrhů na řešení situace ve vztahu k vážným provozním důvodům. Jako nejvhodnější se jeví vytvoření závazné metodiky MPSV pro zaměstnavatele/ky k výkladu vážných provozních

<sup>69</sup> Tento institut je ukotven v ustanovení § 241 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů takto:

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)<sup>77a</sup>, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

<sup>70</sup> Blíže viz: <[http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/0F4E9D8577AFF91DC1257D1E004B30F3?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/0F4E9D8577AFF91DC1257D1E004B30F3?openDocument&Highlight=0)>.

<sup>71</sup> Tamt.

důvodů, která by se stala vodítkem pro specifikaci provozních důvodů v různých typech provozů. V souvislosti s tím byl již v Aktualizovaných opatřeních uložen úkol ministryni práce a sociálních věcí.

### **5.1.3. Zákon o poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině (dále jako „Zákon o dětské skupině“)**

K podpoře služeb péče o děti byl připraven návrh zákona o dětské skupině. Dne 14. listopadu 2014 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (dále jako „zákon o dětské skupině“). Zákon o dětské skupině nastavuje základní právní rámec poskytování služby péče o dítě na nekomerční bázi, která má být určitou alternativou výchovné a vzdělávací péče poskytované dětem v rámci systému předškolního vzdělávání v ČR. Službou péče o dítě v dětské skupině se rozumí činnost spočívající v pravidelné péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí, a která je zaměřena na zajištění potřeb dítěte a na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte.

Při přípravě zákona o dětské skupině bylo pojetí služeb péče o děti velmi diskutováno. Zatímco v první fázi zpracovávání zákona byla široce diskutována vhodnost péče o dítě do 3 let věku mimo rodinu, následně se diskutovaly samotné principy a podmínky péče a projevila se názorová rozdílnost na podmínky poskytování služeb. Zákon o dětské skupině rovněž otevřel debatu o nastavení hygienicko-technických podmínek pro zařízení služeb péče o děti předškolního věku, specificky v alternativních službách péče o děti.

Návrh zákona o dětské skupině byl schválen PS PČR a předán k projednání Senátu PČR, který návrh zákona projednal a následně jej vrátil PS PČR, neboť se přiklonil k pozměňovacímu návrhu umožňujícímu dobrovolnou registraci dětských skupin. PSP ČR schválila zákon v původní podobě a předložila jej prezidentovi ČR. Prezident ČR v říjnu roku 2014 návrh zákona vetoval. PS PČR prezidentovo veto přehlasovala a zákon nabyl účinnosti dne 29. listopadu 2014.

Dne 4. prosince 2014 skupina poslanců předložila novelu zákona o dětské skupině, která řeší dobrovolnou registraci dětských skupin. Novela byla schválena PČR a dne 21. května 2015 podepsána prezidentem ČR. Novela zákona o dětské skupině zavádí možnost (nikoliv povinnost) poskytovatele/ky služby se k evidenci přihlásit a tím spadat do věcné působnosti zákona. Rovněž obsahuje zpřesnění ustanovení § 2 zákona, které jasně stanoví, že službou dětské skupiny se rozumí taková činnost péče o děti zde popsaná, která je poskytována nejméně 6 hodin denně.

### **5.1.4. Aktivita lesních školek**

Lesní školky spolu s dalšími organizacemi pracujícími s dětmi založily webové stránky <http://www.dorokaadodne.cz/home>, kde informují o důležitých aspektech a aktuálním vývoji souvisejícím se zákonem o dětské skupině. Tyto organizace od počátku stávající stav zákona o dětské skupině kritizují a usilují o to, aby se zákon o dětské skupině vztahoval pouze na ty organizace, které se dobrovolně chtějí registrovat jako poskytovatelé služby péče o dítě v dětské skupině. Snaží se tak upozorňovat na likvidační dopady povinné registrace pro neziskové organizace a spolky, které by nesplňovaly parametry dětské skupiny a také na současnou potřebu zvýšení počtu míst v zařízeních péče o děti předškolního věku, které by dobrovolná registrace dětské skupiny, a tedy i možnost trvalého fungování lesních školek přinesla. Činnost lesních školek ovšem nemá být primárně předmětem úpravy zákona o dětské skupině, neboť ten neupravuje předškolní vzdělávání, ale péči o děti.

#### **5.1.5. Analýza možností nastavení systému služeb péče o děti a návrh legislativních změn (dále jako „Analýza“)**

Analýza je v současné době na MPSV finalizována v rámci projektu „Příprava Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a dalších souvisejících opatření“ viz výše.

Analýza mapuje lepší možnosti sladění pracovního, soukromého a rodinného života a je zaměřená na aktuální situaci systému předškolní péče, její komparaci se zahraničím a konečný návrh nastavení lepšího systému předškolní péče o děti v České republice. Dle autorky Analýzy je v České republice nutnost vybudovat a/nebo zabezpečit dostupné služby péče o předškolní děti, která je motivována především aktuálním vývojem na trhu práce a zároveň změnami v životě rodin. Narůstá celková nejistota na trhu práce, co se týká konkrétních pracovních míst, ale i zaměstnanosti jako takové, a tedy narůstá i nejistota zajištění dostatečného příjmu rodin. Současně se zvyšuje tlak na flexibilitu a adaptabilitu pracovní síly, která je nucena přizpůsobovat se poměrně rychle se měnícím potřebám trhu, respektive potřebám zaměstnavatelů/ek. A konečně také začíná ustupovat tradiční rodinný model, kde muž je živitelem rodiny a žena nese odpovědnost za péči o děti a domácnost a dále z důvodu zlepšení sladění mezi pracovním a rodinným životem (především u žen) vyvstává potřeba externalizace péče o závislé osoby i s ohledem na to, jak se v posledních letech mění počty 3 – 5 letých dětí.

#### **5.1.6. Problematika pečujících osob z hlediska rovnosti žen a mužů**

Pečující osoby se ve svém životě dostávají do dilemat, kdy musí sladit péči o osobu blízkou (o děti, vnoučata či stárnoucí členy a členky rodiny), tedy soukromý a rodinný život se životem pracovním. Přitom se často nacházejí v neřešitelných situacích, které mají vliv na jejich pracovní život. Pečující osoby mají např. častější absence v práci, pracují méně přesčas, potřebují nastavení specifických pracovních podmínek ze strany zaměstnavatelů/ek, což může přinášet dojem jejich menší pracovní výkonnosti, nespolehlivosti, apod. Dochází tak k cyklickému znevýhodnění těchto osob.

Významným tématem je nelegální zaměstnávání, zejména žen, jako např. uklízeček, chův, ošetřovatelek či hospodyň, tedy poskytování služeb právě v oblasti péče. Jelikož se zpravidla jedná o osoby znevýhodněné na trhu práce (tj. matky na mateřské/rodičovské, migrantky často bez pracovního povolení, starší ženy z tzv. sendvičové generace apod.), mohou se zde projevovat vztahy závislosti takto pracujících osob na osobách, které jim práci nabízí a poskytují. Z toho vyplývá zvýšená ochota pracovat v jakýchkoliv podmínkách i ochota k obcházení pracovních předpisů. Vyvstává také otázka neplacené nebo nízkoplačené pečovatelské práce obecně, která do jisté míry staví na genderových stereotypech. Péče a ochota ji provádět je vnímána jako přirozená zejména ženám a také zcela samozřejmá, tudíž nehodná žádné výraznější pozornosti. Jedná se však o vysoce společensky prospěšnou činnost, která bezesporu vyžaduje náležité ohodnocení (otázka ocenění „péče o peníze“ vs. péče o lidi).

Důležitá je také otázka participace mužů na péči, a to jak na institucionalizované, tak také neformální. V souvislosti s tím v České republice stále chybí tzv. otcovská dovolená, tj. placené volno v souvislosti s narozením dítěte nebo opatření tzv. rodičovských kvót, které specifikují nepřenositelný nárok na čerpání volna z práce pro každého z rodičů za účelem péče o malé dítě. Významnými aspekty spojenými s péčí je obecně otázka zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, gender pay gap, dále již zmiňovaná nedostatečná kapacita zařízení poskytujících péči (o děti, ale i další blízké osoby) i diskutované flexibilní formy práce a jejich úskalí. Je velmi důležité nadále tematizovat problematiku péče a usilovat o větší podporu pečujících osob ze strany státu.

### **5.1.7. Podpora sladění pracovního, soukromého a rodinného života z prostředků Evropského sociálního fondu a Norských fondů**

Evropský sociální fond se sladováním pracovního, soukromého a rodinného života zabývá v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jednou z oblastí podpory (3.4) jsou Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a soukromého života. V roce 2014 nebyl v této oblasti nově podpořen žádný projekt (uzávěrka poslední výzvy k předkládání projektů byla v květnu roku 2013).

V roce 2014 bylo v realizaci 36 grantových projektů o celkovém objemu 66 188 934 Kč zaměřených na vznik a provoz zařízení péče o děti předškolního věku financované na základě standardní stupnice jednotkových nákladů v rámci zmíněné oblasti podpory 3.4. Cílem podpory těchto projektů je zlepšovat situaci ve sladění pracovního a rodinného života prostřednictvím zřízení a provozu zařízení péče o děti předškolního věku. Podpora je určena na vytvoření nového zařízení péče o děti předškolního věku typu dětské skupiny a na prvních 18 měsících jeho provozu. Zařízení péče o děti musí být zřizovaná zaměstnavatelem či zaměstnavatelkou pro péči o děti jeho zaměstnanců nebo zaměstnanců projektových partnerů.

Norské fondy rovněž podporují rovnost žen a mužů v oblasti „Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů / Podpora zlepšení rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem / Domácí násilí a násilí založené na pohlaví“ (CZ 12). Z 23 projektů schválených v roce 2014 se tři přímo zaměřují na sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Finanční podpora těchto projektů je v celkové výši cca 10.304.000,- Kč.

Oddělení realizuje projekt financovaný z Norských fondů s názvem „Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života“, v rámci něhož se připravuje na rok 2015 a začátek roku 2016 mediální kampaň, která si klade za cíl na tyto oblasti upozornit širokou veřejnost a zároveň i odpovídajícím způsobem informovat o souvisejících aspektech. V rámci tohoto projektu bude rovněž vytvořena odborná metodika pro praktické a právní možnosti rozšiřování opatření pro sladování pracovního a soukromého života se zaměřením na správní úřady.

### **5.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života**

#### **A. Minimální standard**

Úkoly v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života Minimální standard neobsahuje.

#### **B. Aktualizovaná opatření**

##### Úkol č. 15 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, všechny resorty)

Je možné konstatovat, že téměř všechny resorty svým zaměstnankyním a zaměstnancům nabízí klasické, poměrně široké, možnosti flexibilních forem práce, tj. pružnou pracovní dobu, zkrácené pracovní úvazky, sdílené pracovní pozice, dohody o práci konané mimo pracovní poměr a čerpání indispozičního volna. Menšinově bývá umožněna i práce z domova/z jiného místa (krátkodobě). Pouze MPO z flexibilních forem práce nabízí pouze zkrácený pracovní úvazek a má pevnou pracovní dobu, MZd uvádí rovněž pouze kratší pracovní úvazek a úpravu pracovní doby. Zmíněné flexibilní formy práce bývají v drtivé většině využívány zaměstnankyněmi, a to z důvodu péče o osobu blízkou. Informace o flexibilních formách práce jsou na většině resortů sdělovány již při pracovních pohovorech, personálním odborem při nástupu do zaměstnání, dále prostřednictvím povinného vstupního vzdělávání, případně je toto upraveno Pracovním řádem (který je součástí vnitřních předpisů) nebo Kolektivní smlouvou. Statistická data týkající se využívání flexibilních forem práce členěná dle pohlaví dokládá většina resortů (kromě MO, MŽP, MŠMT, MSp).

Lze také uvítat inovativní aktivity některých rezortů v této oblasti jako je např. možnost pracovat v režimu tzv. „stlačeného týdne“ (MŠMT, MSP), dále plánované nebo již zrealizované osvětové aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů a sladování pracovního, soukromého a rodinného života (MŠMT, MF), pomoc při zajištění místa v mateřské škole pro děti svých zaměstnankyň a zaměstnanců v blízkosti pracoviště (MF), udržování kontaktu se zaměstnankyněmi a zaměstnanci na mateřské/rodičovské (MMR, MV), případně je vyčleněn prostor na intranetu věnovaný specificky této oblasti a případným souvisejícím dotazům zaměstnankyň a zaměstnanců (MV).

Úkol č. 16 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, všechny resorty)

Téměř všechny resorty (kromě MZd) v této věci již podnikly konkrétní kroky. V několika případech se jedná o základní sběr informací a příkladů dobré praxe, distribuci dotazníků mezi zaměstnankyně a zaměstnance pro zjištění aktuálních potřeb či jasný plán zřízení dětské skupiny v roce 2015 (2016). Několik rezortů realizaci zřízení dětské skupiny váže na možnost využití finančních prostředků z OP LZZ pro další programové období (např. MSP, MŠMT). MO, MZV, MPO a MPSV již provozuje zařízení péče o děti předškolního věku (MPSV má v současnosti i dětský koutek, dokonce dvě dětské skupiny a uvažuje o zřízení třetí). MV potřebu svých zaměstnankyň a zaměstnanců chce uspokojit dohodou s úřadem městské části Praha 7 a následným zřízením firemní školky v podobě detašovaného pracoviště místní školky k 1. září 2015.

Finanční náročnost realizace zařízení péče o děti předškolního věku, kterou resorty uvádí, bude možno řešit případným čerpáním finančních prostředků z OP LZZ. Přesun silných populačních ročníků dětí předškolního věku do věku školního nelze považovat za opodstatněný důvod k neposkytování možností péče o děti předškolního věku pro zaměstnankyně a zaměstnance.

Úkol č. 17 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MPSV, MŠMT, MMR, MPO)

Z dostupných informací vyplývá, že tento úkol zatím není plněn ve své komplexnosti. Jedná se spíše o dílčí úspěchy např. v oblasti přijetí Zákona o dětské skupině či podporu takovýchto služeb prostřednictvím OP LZZ a dotačních programů (MPSV), dále rozšířením možnosti odborné způsobilosti u vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, čímž je tato živnost zpřístupněna většímu množství kvalifikovaných osob (MPO) nebo podporou prostřednictvím Fondu na podporu rozšíření kapacit mateřských a základních škol (MŠMT). Většina opatření je však reálně orientovaná na služby péče o děti a nezaměřuje se na rozvoj sociálních služeb zaměřených na péči o další závislé osoby. Zcela absentuje zhodnocení vývoje v dané oblasti v krajích a posouzení stávající sítě sociálních služeb.

Úkol č. 18 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MLP)

Kampaň bude v roce 2015 prostřednictvím Oddělení realizována v rámci projektu s názvem „Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života“ financovaného z Norských fondů. Úkol bude do konce roku 2015 splněn.

Úkol č. 19 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MPSV)

Dle MPSV není žádoucí ani možné obecně stanovit či naopak specifikovat, co jsou vážné provozní důvody kvůli odlišným podmínkám různých zaměstnavatelů/ek. Co se týká úpravy z. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby odpovídala potřebám práce z domova, MPSV nevidí jako možné snižovat úroveň BOZP. ÚV ČR chce však otázku vážných provozních důvodů dále diskutovat s příslušným odborem MPSV, aby bylo možné najít kompromis, který bude vyhovovat všem zúčastněným stranám a především pomůže zlepšit postavení zaměstnankyň a zaměstnanců v pracovně-právních vztazích.



Úkol č. 20 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MLP, MPSV, všechny resorty)

Stěžejní úlohu zde sehrává metodika, která bude vytvořena v rámci projektu s názvem „Domácí násilí a genderově podmíněné násilí / Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života“ financovaného z Norských fondů, který Oddělení realizuje. Při realizaci tvorby metodiky se předpokládá spolupráce s MPSV. Úkol bude do konce roku 2015 splněn. Po vytvoření metodiky se předpokládá její distribuce ostatním resortům, a tedy její následné šíření mezi státní zaměstnankyně a zaměstnance. Některé resorty nicméně již nyní problematiku sladování pracovního, soukromého a rodinného života řeší svými interními dokumenty.

Úkol č. 21 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MPSV, MF)

MF uvádí, že kompenzace za vystřídání rodičů během rodičovské nejsou bez dostatečné právní podpory možné a v současné chvíli nejsou pro ně ve státním rozpočtu vyčleněny prostředky. MPSV vidí současné řešení mateřské/rodičovské jako dostačující a zavedení rodičovské kvóty či specifické otcovské neshledává jako žádoucí. Problematika otcovské však patří mezi prioritní témata Sladovacího výboru na rok 2015 a proto se dá očekávat, že dojde k přípravě konkrétních návrhů řešení této věci a následné jednání se zástupkyněmi/zástupci MPSV, případně MF.

### **5.3. Doporučení Rady v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života**

#### **A. Pro všechny resorty:**

Žádné doporučení z oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života není vztáhnuto na všechny resorty.

#### **B. Pro jednotlivé resorty:**

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života *Strategie* a úkol č. 15 *Aktualizovaných opatření* důsledně vést statistiky o využívání flexibilních forem práce členěné dle pohlaví (MO, MŽP, MŠMT, MSp) a zavést možnost využívání více forem flexibilních pracovních úvazků (MPO, MZd);
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života *Strategie* a úkol č. 16 *Aktualizovaných opatření* podniknout konkrétní kroky vedoucí k rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně a zaměstnance (MZd, MMR, MŠMT, MSp);
- V návaznosti na specifický cíl č. 2 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života *Strategie* a úkol č. 17 *Aktualizovaných opatření* zaměřit se na zhodnocení vývoje v dané oblasti zejména s ohledem na situaci rozvoje sociálních služeb v krajích a posouzení stávající sítě (MPSV, MŠMT, MMR, MPO);
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života *Strategie* a úkol č. 19 *Aktualizovaných opatření* spolupracovat se Sladovacím výborem při řešení problematiky související s institutem vážných provozních důvodů a upřesnit pojem vážné provozní důvody s ohledem na specifikaci konkrétních situací, na které se tento pojem vztahuje a revidovat právní úpravu z. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a případných dalších relevantních právních úprav tak, aby odpovídala potřebám práce z domova (MPSV). Při těchto postupech se doporučuje projednávat daná témata také se sociálními partnery;
- V návaznosti na specifický cíl č. 4 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života *Strategie* úkol č. 21 *Aktualizovaných opatření* zavést možnost specificky čerpat tzv. otcovskou dovolenou a zavést tzv. rodičovskou kvótu podpořenou finanční kompenzací (MPSV, MF), konkrétní postupy a možnosti diskutovat se sociálními partnery.

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

### 6.1. Vývoj v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti

#### 6.1.1. Horizontální a vertikální segregace školství dle pohlaví

Český vzdělávací systém je charakteristický vysokou mírou feminizace a vertikální a horizontální genderové segregace. Zastoupení mužů mezi učiteli a učitelkami školek bylo ve školním roce 2013/2014 jen 0,5 %. Na úrovni základních škol bylo zastoupení mužů mezi pedagogickými pracovníky a pracovníci ve stejném období 15,7 % (oproti předešlému roku došlo k mírnému poklesu zastoupení mužů, a to o 0,1 p. b.). Na úrovni středních škol činil podíl mužů 40,4 % (oproti předešlému školnímu roku došlo k mírnému nárůstu zastoupení mužů o 0,1 p. b.). S výjimkou odborných škol lze tvrdit, že čím vyšší stupeň školy, tím je zde nižší podíl žen mezi pedagogickým personálem. Zatímco ve školách se muži jako učitelé téměř nevyskytují, mezi akademickými pracovníky již dominují (64 % akademických pracovníků jsou muži). Na vyšších odborných školách učí přibližně 1 800 pedagogů a pedagožek, podíl žen zde představuje téměř 64 %.

Tabulka č. 3 Podíly mužů z celkového počtu zaměstnanců a zaměstnankyň regionálního školství ve školním roce 2013/2014

Zřizovatelé: MŠMT, obec, kraj Zákon č. 262/2006, § 109 odst. 3	Podíl mužů z celkového počtu
	Školní rok 2013/2014
Učitelé mateřských škol	0,50%
Učitelé základních škol	15,70%
Učitelé středních škol	40,40%
Učitelé konzervatoří	49,60%
Učitelé vyšších odborných škol	36,10%
Celkem řídící pracovníci	26,40%
Řídící pracovníci mateřských škol	0,90%
Řídící pracovníci základních škol	34,50%
Řídící pracovníci středních škol vč. VOŠ a konzervatoří	57,50%
Řídící pracovníci škol určených pro žáky se SVP	12,70%

Zdroj: ČSÚ na základě dat z MŠMT

Přes vysokou míru feminizace českého školství platí, že muži častěji než ženy (s ohledem na jejich zastoupení mezi pedagogickým personálem) vykonávají řídící pozice. Přestože zastoupení mužů mezi pedagogickými pracovníky a pracovníci na úrovni základních škol je 15,7 % jejich zastoupení mezi řídícími pracovníky a pracovníci na stejné úrovni je 34,5 %. Obdobně platí, že většinu z řídících pracovníků a pracovník (57,5 %) na úrovni středních škol tvoří muži, zatímco jejich zastoupení mezi pedagogickým personálem na této úrovni je jen 40,4 %.

Vysoká míra horizontální segregace dle pohlaví přetrvává mezi studujícími osobami. Ve školním roce 2013/2014 studovalo na středních školách zakončovaných maturitní zkouškou zaměřených na technické obory celkem 8 938 dívek, což odpovídá 15,7 % všech studentů a studentek technických oborů středních škol. Střední školy zakončované maturitní

zkouškou zaměřené na společenské vědy studovalo ve školním roce 2013/2014 celkem 79 481 dívek, tedy 68,5 % ze všech studujících těchto oborů. Obdobná míra genderové segregace panuje i na vysokých školách. Na technicko-vědních oborech vysokých škol výrazně převažují muži (70 %), zatímco mezi studentkami a studenty humanitních a společenských věd (60 % žen) a ekonomických věd (61 %) převažují ženy. Nejvýraznější míra genderové segregace panuje na pedagogických oborech, kde zastoupení studujících žen dosahuje 81 %.<sup>72</sup>

Celkový počet absolventů/absolventek vysokých škol byl ve školním roce 2013/2014 55 952 žen a 35 599 mužů, ženy tedy tvořily 61 % všech studujících.

#### 6.1.2. Rovnost žen a mužů ve vědě a vysokém školství

Z dostupných dat vyplývá, že zatímco zastoupení žen mezi studujícími vysokých škol postupně roste a převyšuje zastoupení mužů, tak zastoupení žen ve vědě se spíše snižuje. Zásadní nedostatek žen je v rozhodovacích pozicích výzkumu a vysokého školství a mezi profesory a profesorkami a docenty a docentkami. Zastoupení žen mezi profesory na vysokých školách bylo v akademickém roce 2013/2014 na úrovni 14,5 % a mezi docenty na úrovni 24,8 % žen.

V této souvislosti je nutné zdůraznit fakt chybějících statistických dat z této oblasti, kde konkrétně chybí v souhrnné podobě u žen v kvalifikační struktuře výzkumníků a výzkumníků v rozlišení podle oborů. To se promítlo i do doporučujících návrhů k rozšíření stávajících sběrných šetření v oblasti vědy a výzkumu Zprávy o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů.

Tabulka č. 4 Akademičtí pracovníci/pracovnice na veřejných vysokých školách

Pozice	Podíl žen (v %)
lektori/ky	60,3
asistenti/ky	48,9
odborné asistenti/ky	40,8
docenti/ky	24,8
profesoři/ky	14,5

Zdroj: MŠMT, ČSÚ

#### 6.1.3. Aktivity oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. a Národního kontaktního centra – ženy a věda (dále jako „NKC – ženy a věda“)

Oddělení Gender a sociologie a NKC – ženy a věda jako pracoviště věnující se problematice genderové rovnosti ve vědě v České republice a zajišťující mezinárodní spolupráci České republiky v této oblasti na mnoha úrovních a vůči různým aktérům, se v roce 2014 staly také partnery třech aplikovaných projektů, podpořených Nadací Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů za účelem podpory rovných příležitostí žen a mužů v pracovním i osobním životě. Jedním z nich je projekt *Hájíme práva žen v České republice*, jehož žadatelem byla Česká ženská lobby, o.s. NKC – ženy a věda v rámci projektu mimo jiné koordinuje vznik Genderové expertní komory. Tato profesní komora bude sdružovat kvalifikované genderové expertky a experty z různých vědních oblastí, specializací a sektorů společnosti; bude partnerským orgánem pro orgány státní správy a samosprávy; bude poskytovat služby v oblasti genderového vzdělávání, poradenství a konzultační činnosti, expertíz a analytické činnosti. Komora bude garantovat vysokou expertní znalost v oboru genderových a feministických studií se zaměřením na konkrétní oblasti (různé aspekty fungování trhu práce, kombinace práce a rodiny, genderové násilí a sexuální obtěžování, porodnictví a sexuální práva žen, LGBT, menšiny,

<sup>72</sup> ČSÚ (2014), *Zaostřeno na ženy a muže 2014*; available online at: <[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/300002-14-r\\_2014-13](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/300002-14-r_2014-13)>.

přistěhovalci a migranti, právo, vytváření vědeckého poznání a expertíza ve znalostních společnostech atd.).

NKC – ženy a věda iniciovalo jednání se Sekcí pro vědu, výzkum a inovace Úřadu vlády, spadající pod vicepremiéra pro vědu, výzkum a inovace Pavla Bělobrádka. V roce 2014 proběhla čtyři jednání a byla ustavena pracovní skupina při Úřadu vlády, která se tématu bude věnovat. V této souvislosti NKČ – ženy a věda předložilo Úřadu vlády poziční dokument, ve kterém identifikovalo klíčové problémy a návrhy řešení.

V průběhu celého roku NKČ – ženy a věda spolupracovalo s MŠMT a účastnilo se konzultačních procedur tak, aby byla v Operačním programu výzkum, vývoj a vzdělávání zachována podpora pro kulturní a institucionální změnu v rámci Specifického cíle 5 rozvoj lidských zdrojů. NKČ – ženy a věda dále s MŠMT spolupracovalo na plnění jeho Priorit a postupů při prosazování rovnosti mužů a žen, včetně Ceny Milady Paulové udělované v různých oborech vědkyním za jejich celoživotní přínos vědě. K důležitým změnám došlo zejména v komunikaci s grantovými agenturami, s nimiž se podařilo navázat užší spolupráci. V návaznosti na přípravy 3. národní konference o genderu a vědě proběhla jednání s Grantovou agenturou České republiky a Technologickou agenturou České republiky. Tato jednání se zaměřila na identifikaci genderových zatížení v programech podpory a možnosti rozvoje další spolupráce.

NKC – ženy a věda dále konzultovalo a připomínkovalo dokumenty výzkumu a vývoje pro AV ČR, MŠMT i Oddělení. Ve spolupráci s posledním ze jmenovaných došlo k přijetí některých našich podnětů i podnětů vzešlých z workshopu ke sladování ve vědě pod záštitou veřejné ochránkyně práv při novelizování pravidel juniorských grantů Grantové agentury České republiky.<sup>73</sup>

V neposlední řadě proběhl také 4. ročník mentoringového programu pro středoškolské studentky se zájmem o technické a přírodní vědy. Programu se účastnil rekordní počet studentek a mentorek, který svědčí o rostoucím zájmu o tento typ podpory. Dále byl zahájen projekt MENTOR<sup>74</sup>, jehož cílem je podpora profesního rozvoje (post)doktorandek a (post)doktorandů.

Byla publikována další z úspěšných knih rozhovorů Rozehraná partie: Talentky sedm let poté Marty Vohlídalové, která mapuje životní a pracovní dráhy mladých žen ve vědě, včetně překážek, na které vědkyně v českém prostředí narážejí nejen při snaze kombinovat vědeckou činnost a péči o rodinu. Vyšla také každoroční Monitorovací zpráva, mapující statistiky týkající se postavení žen v české vědě.

NKC – ženy a věda dále poskytovalo podporu výzkumným a vysokoškolským institucím, které se rozhodly aktivně přistoupit k řešení genderové rovnosti na svých pracovištích, a to prostřednictvím přístupu kulturní a institucionální změny. NKČ – ženy a věda se podílí na implementaci projektů změny TRIGGER<sup>75</sup> a PEDICEV a genderového akčního plánu

<sup>73</sup> Žadatelům/kám bude umožněno znovu žádat o juniorský grant, pokud předchozí nebyl zahájen z důvodů rodičovských povinností (rodičovské dovolené/ těhotenství), ze stejných důvodů bude umožněna změna řešitele na dobu určitou, požadovanou půlroční stáž bude možné rozdělit do dvou kratších stáží (v odůvodněných případech lze udělit výjimku z absolvování stáže, při studiu v zahraničí pak bude platit stáž v ČR).

<sup>74</sup> 8. 12. 2014 byl v Galerii Café Louvre slavnostně zahájen projekt MENTOR, nebo-li Mentoringový program, jehož cílem je podpora profesního rozvoje (post)doktorandek a (post)doktorandů. Mentoringový program pro (post)doktorandky a pro (post)doktorandy poběží od února do prosince 2015. Do pilotního kola programu je přihlášeno 73 (post)doktorandek a (post)doktorandů.

<sup>75</sup> Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. je prostřednictvím NKČ – ženy a věda členem konsorcia projektu TRIGGER (Transformace institucí pro genderovou rovnost ve vědě), financovaného 7. rámcovým programem EU ve specifickém programu SCIENCE-IN-SOCIETY. Ve spolupráci s Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze se podílí na implementaci genderového akčního plánu VŠCHT. Cílem projektu TRIGGER je navrhnout a uskutečnit na institucionální úrovni systémové změny hlubšího a udržitelného charakteru v pěti evropských

na Vysoké škole chemicko-technologické v Praze, jehož je partnerskou organizací. NKC – ženy a věda se rovněž podílelo na aktivitách druhého projektu změny v ČR EGERA<sup>76</sup>, který realizuje brněnský výzkumný ústav CzechGlobe.

Co se týče odborných konferencí, v listopadu se v Praze konala 3. národní konference o genderu a vědě: Kulturní a institucionální změna: Role státu a výzkumných institucí<sup>77</sup>. Konference se věnovala prosazování genderové rovnosti na úrovni institucí a v oblasti vědní politiky. Zaměřila se na tři klíčové oblasti: profesní rozvoj, zastoupení žen na vedoucích pozicích a genderové aspekty vzniku vědeckého poznání. Záštitu nad konferencí přijala veřejná ochránkyně práv Anna Šabatová, místopředseda pro vědu, výzkum a inovace Pavel Bělobrádek a předseda Akademie věd Jiří Drahoš. Cílem konference bylo navázat spolupráci s institucemi výzkumu a vývoje a podnítit diskusi o současném stavu genderové rovnosti v české vědě.

#### **6.1.4. Sexuální obtěžování v prostředí školských zařízení a projevy sexismu v rámci univerzitních soutěží krásy**

Sexuální obtěžování v akademickém prostředí patří v současné době stále k vysoce tabuizovaným tématům. K této problematice byla v září 2014 oddělením Gender a sociologie a NKC- ženy a věda v rámci Noci vědců a vědkyň<sup>78</sup> uspořádaná odborná diskuse s přednáškou na téma sexuálního obtěžování v akademické sféře „*Sex jí kouká z očí aneb o čem se v akademické sféře nemluví*“<sup>79</sup>.

Další téma týkající se akademického prostředí, které se díky iniciativě studentek a studentů Univerzity Karlovy dostalo do širšího diskurzu, je snaha upozornit na sexistické aspekty soutěží krásy pořádaných pod záštitou vysokých škol. Studující Univerzity Karlovy na sklonku roku 2013 založili skupinu „*Za Karlovku bez sexismu*“, jejímž cílem bylo zastavit zneužívání dobrého jména Univerzity Karlovy pro komerční účely zejména v souvislosti s pořádáním soutěží krásy. Iniciátor/ky sepsali výzvu určenou rektorovi Univerzity Karlovy, aby takové jednání odmítl a podnikl kroky, které tuto praxi ukončily. Opakování soutěže se iniciativě Za Karlovku bez sexismu podařilo zamezit až v roce 2014, a to ve spolupráci se studentskými senáty a Studentskou unií. Na sklonku roku 2014 také proběhla soutěž Miss VŠE, jejíž program vyvolal další vlnu veřejné diskuse nad vhodností záštity akce tohoto druhu oficiální reprezentací univerzit. Posléze vedení VŠE rozhodlo, že příští rok nepovolí žádnému subjektu použít značku VŠE pro organizaci soutěže Miss, a přidalo se tak k dalším univerzitám, které se od akcí podobného typu distancovaly.

#### **6.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů**

##### **A. Minimální standard**

Úkoly v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů Minimální standard neobsahuje.

---

výzkumných organizacích. SOÚ se prostřednictvím NKC – ženy a věda rovněž účastní projektu PEDICEV, který je zaměřen na rozvoj mezinárodní spolupráce, podporu genderové rovnosti a rozvoj lidských zdrojů na VŠCHT Praha.

<sup>76</sup> V roce 2014 NKC – ženy a věda poskytovalo podporu a genderovou expertízu brněnskému výzkumnému ústavu Centrum výzkumu globální změny AV ČR, v.v.i. – CzechGlobe, který je českým partnerem mezinárodního projektu EGERA. Cílem projektu EGERA je prosazení nástrojů a metod k dosažení genderové rovnosti a potlačení genderových stereotypů, které stále přetrvávají v akademické sféře a v oblasti výzkumu. Projekt evropského rozměru dal dohromady 8 evropských výzkumných a vzdělávacích institucí.

<sup>77</sup> (<http://www.zenyaveda.cz/gender-veda/181103-konference/1103650->).

<sup>78</sup> Od roku 2005 pořádané každoroční diskusní večery NKC – ženy a věda, kterými se připojují k celoevropské akci Noc vědců. Noc vědců a vědkyň je komunikační platformou mezi vědeckou obcí a zainteresovanými občany a občankami. Jedná se o budování kritické debaty o znalostní společnosti, roli vědy v ní a o odpovědnosti vědy vůči společnosti a přírodě.

<sup>79</sup> URL: <<http://www.zenyaveda.cz/novinky/noc-vedkyn-2014>>.

## **B. Aktualizovaná opatření**

### Úkol č. 22 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MŠMT)

MŠMT se zavázalo i nadále působit na žáky a žákyně ve směru učení a následně nestereotypní volby povolání. V rámci dotačního programu na podporu činnosti nestátních neziskových organizací působících v oblasti předškolního, základního, středního a základního uměleckého vzdělávání v roce 2015, Modul 3: Podpora polytechnického vzdělávání v mateřských a základních školách, budou v souvislosti s Rokem technického vzdělávání 2015 projekty zaměřeny na podporu polytechnického vzdělávání v mateřských a základních školách. Jedná se např. o vznik výukových materiálů (včetně audiovizuálních) a publikací, které bude možné použít v rámci celé republiky pro rozšíření znalostí pedagogů mateřských a základních škol o významu, způsobech zařazení a formách polytechnického vzdělávání ve školních vzdělávacích programech. MŠMT dále uvedlo, že v rámci kariérového poradenství bude rozpracovávána genderová metodika pro volbu povolání.

Úkol zavádět vzdělávací aktivity pro pedagogické pracovníky a pracovníce s důrazem na nestereotypní přístup k žákům a žákyním je součástí priorit a postupů MŠMT k prosazování rovnosti žen a mužů pro rok 2015.

### Úkol č. 23 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace)

Sekce pro vědu, výzkum a inovace při ÚV ČR informovala, že výše zmíněná pracovní skupina byla ustavena a při své činnosti úzce spolupracovala především s NKC – ženy a věda. Mezi hlavní cíle této pracovní skupiny patří zejména identifikovat případné genderové překážky v nastavení systému vědy, výzkumu a inovací a navrhnout příslušná opatření ke zlepšení stávajícího stavu. Tuto skupinu vede náměstek místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a inovace, Arnošt Marks, který také v roce 2014 vystoupil k tématu genderové rovnosti ve vědě na konferenci „Jak na vědu? Férově!“. V rámci popisu činnosti této pracovní skupiny však chybí detailní popis jejího plánu práce pro následující období.

Co se týče konkrétních opatření, doporučil místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace zohlednit genderové hledisko ve výzvě k podání návrhů na člena/členku předsednictva Grantové agentury ČR. Do předsednictva Grantové agentury České republiky (dále jen „GA ČR“) byla poté zvolena profesorka Stanislava Hronová (první žena v předsednictvu GA ČR od roku 1993).

### Úkol č. 24 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MŠMT)

V současné době je na MŠMT připraven návrh na systémové řešení inovací a úprav RVP – cyklické revize RVP. Materiál je v současnosti ve schvalovacím řízení MŠMT. Již revidovaný RVP ZV Výchovy k občanství s účinností od 1. 9. 2013 uvádí mezi svými cílovými oblastmi mj. i utváření pozitivních vztahů k opačnému pohlaví v prostředí školy i mimo školu, rozpoznávání stereotypního nahlížení na postavení muže a ženy v rodině, zaměstnání i v politickém životě, k vnímání předsudků v nazírání na roli žen ve společnosti. MŠMT však explicitně neuvádí, jakými nástroji je v rámci cílových oblastí dosahováno zapracování genderových stereotypů, zejména v souvislosti s rovností žen a mužů na trhu práce a volbou povolání do rámcového vzdělávacího programu základních škol.

## **6.3. Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů**

### **A. Pro všechny resorty:**

Žádné doporučení z oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů není vztáhnuto na všechny resorty.

### **B. Pro jednotlivé resorty:**

- V návaznosti na specifický cíl č. 1 a 2 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů Strategie úkol č. 22 *Aktualizovaných opatření* monitorovat výstupy projektů zaměřených na podporu polytechnického vzdělávání v mateřských

a základních školách v rámci dotačního programu na podporu činnosti nestátních neziskových organizací působících v oblasti předškolního, základního, středního a základního uměleckého vzdělávání v roce 2015 (Modul 3: Podpora polytechnického vzdělávání v mateřských a základních školách) s cílem posoudit jejich dopad na podporu studia a zaměstnávání v oborech, které jsou z hlediska pohlaví považovány za netypické (MŠMT);

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 a 4 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů *Strategie* a úkol č. 22 *Aktualizovaných opatření* se zaměřit na zavádění vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky a pracovníce s důrazem na stereotypní přístup k žákům a žákyním (MŠMT);
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů *Strategie* a úkol č. 23 *Aktualizovaných opatření* stanovit náplň pracovní skupiny pro otázky genderové rovnosti ve vědě při Radě vlády pro výzkum, vývoj a inovace včetně definice její pracovní náplně, a to včetně plánu kroků, které budou uskutečněny, a dále také informovat Oddělení o frekvenci setkávání pracovní skupiny. Mezi členky a členy pracovní skupiny zařadit také zástupkyni NKC – Ženy a věda (Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace); (Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace);
- V návaznosti na strategický cíl č. 5 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů *Strategie* začlenit téma rovnosti žen a mužů do strategických dokumentů týkajících se vědy, výzkumu a inovací (Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace);
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů *Strategie* úkol č. 24 *Aktualizovaných opatření* uvést konkrétní nástroje a způsoby zapracování genderových stereotypů, zejména v souvislosti s rovností žen a mužů na trhu práce a volbou povolání do rámcového vzdělávacího programu základních škol (MŠMT).

## 7. Důstojnost a integrita žen a mužů

### 7.1. Vývoj v oblasti důstojnosti a integrity žen

#### 7.1.1. Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí

Z povahy domácího násilí a dalších forem genderově podmíněného násilí jako vysoce latentních jevů mj. vyplývá obtížná měřitelnost jejich výskytu a sledování vývoje. Dostupné statistické údaje (např. statiky v oblasti vykazání, trestného činu znásilnění či trestného činu týrání osoby žijící ve společném obydlí) vystihují jen velmi malou výšeč případů domácího a genderově podmíněného násilí.<sup>80</sup> Pro komplexní poznání výskytu domácího a genderově podmíněného násilí v české společnosti a jeho vývoje je nezbytné provádět pravidelné studie výskytu těchto forem násilí. Poslední významnější studie výskytu genderově podmíněného násilí (konkrétně partnerského násilí na ženách) v České republice byla provedena nestátní neziskovou organizací proFEM v roce 2012 na vzorku 3 000 žen.<sup>81</sup> Systematické studie výskytu domácího a genderově podmíněného násilí v ČR prováděny nejsou.

Na úrovni EU byla Agenturou EU pro základní práva (dále jako „FRA“) v roce 2013 provedena studie výskytu násilí na ženách v zemích EU (její výsledky byly publikovány v březnu 2014) s názvem „Násilí na ženách: průzkum napříč EU“.<sup>82</sup> Studie nabízí komparativní data ze všech členských států EU. Celkem byla studie provedena na 42 000 respondentkách, přičemž vzorek z každé země tvořil průměrně 1 500 žen. Z této studie mj. vyplynulo, že 33 % respondentek zažilo během posledních 12 měsíců fyzické či sexuální násilí, 5 % respondentek se stalo obětí znásilnění, 18 % zažilo nebezpečné pronásledování

<sup>80</sup> Blíže viz např. ProFem: Ekonomické dopady domácího násilí v ČR. 2012. Dostupné na:

<[http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web\\_1.pdf](http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf)>.

<sup>81</sup> Blíže viz: K. Kunc a kol.: Ekonomické dopady domácího násilí. 2012. Dostupné na <[http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web\\_1.pdf](http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf)>.

<sup>82</sup> Blíže viz: <[http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf)>.

a 29 % sexuální obtěžování jako nepříjemné dotýkání, objímání či líbání. V oblasti výskytu různých forem násilí na ženách Česká republika výrazně nevybočovala vůči průměru EU. Naopak české ženy v rámci studie uváděly výrazně častěji pocit strachu, než je obvyklé ve zbylých zemích EU – na otázku, zda se v posledním roce vyhýbaly některým místům nebo situacím z důvodu strachu, že budou fyzicky či sexuálně napadeny, odpovědělo kladně 66 % českých žen (průměr EU je 53 %). Studie také ukázala, že v ČR přetrvává nízké povědomí o kampaních proti genderově podmíněnému násilí. Na otázku, zda v poslední době zaznamenaly takovou kampaň, kladně odpovědělo jen 26 % dotázaných Čechů (průměr EU je 50 %).

Níže uvádíme některá statistická data, která jsou sledována orgány státní správy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí. Tento výčet statistických údajů slouží pouze jako indikativní nástin výskytu případů těchto forem násilí, které jsou zaznamenány příslušnými orgány. Tato data je nezbytné interpretovat v kontextu statistických údajů shromažďovaných nestátními neziskovými organizacemi působícími v oblasti prevence domácího a genderově podmíněného násilí a nelze z nich jednoznačně usuzovat trend klesajícího či rostoucího počtu případů tohoto násilí.

Tabulka č. 5: Počet realizovaných vykázaní 2007 - 2014<sup>83</sup>

Počet vykázaných osob	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rok	862	679	789	1 058	1 430	1 400	1 367	1 382

V roce 2014 činil celkový počet vykázaní 1 382, což představuje nárůst o 15 případů vykázaní oproti předchozímu roku.

Tabulka č. 6: Počet trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí 2008 - 2014<sup>84</sup>

Trestný čin týrání osoby žijící ve spol. obydlí	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
zjištěno skutků	522	507	568	661	603	572	541
objasněno skutků	425	410	477	534	494	445	408
stíháno osob	400	384	436	485	463	392	391
- z toho ženy	18	16	18	11	13	14	15

V roce 2014 pokračoval trend mírného poklesu počtu zjištěných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí. V uplynulém roce bylo zjištěno celkem 541 případů tohoto trestného činu, což představuje pokles o 31 případů oproti předchozímu roku. Ze stíhaných osob za trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí tvořily v loňském roce ženy 3,7 %.

Tabulka č. 7: Počet trestných činů znásilnění 2008 - 2014<sup>85</sup>

Trestný čin znásilnění	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
zjištěno skutků	529	480	586	675	669	589	669
objasněno skutků	361	343	437	468	489	461	455
stíháno osob	345	315	377	405	404	366	390
- z toho ženy	-	-	2	1	5	2	2

Počet zjištěných trestných činů znásilnění v loňském roce vzrostl z 589 na 669, což představuje nárůst o 80 nahlášených případů. Rovněž vzrostl počet stíhaných osob z 366 na 390.

<sup>83</sup> Zdroj: Bílý kruh bezpečí: Statistika. Dostupná na: <<http://www.domacinasili.cz/statistiky/>>.

<sup>84</sup> Zdroj: Policie ČR: Statistické přehledy kriminality. Dostupné na <<http://www.policie.cz/clanek/archiv-statistiky-statisticke-prehledy-kriminality.aspx>>.

<sup>85</sup> Zdroj: Policie ČR: Statistické přehledy kriminality. Dostupné na <<http://www.policie.cz/clanek/archiv-statistiky-statisticke-prehledy-kriminality.aspx>>.



Tabulka č. 8: Počet pravomocně odsouzených osob za trestný čin Týrání osoby žijící ve společném obydlí 2008 - 2013<sup>86</sup>

Počet pravomocně odsouzených osob za tr. čin týrání osoby žijící ve společném obydlí	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet odsouzených osob	281	238	271	283	321	291
- z toho žen	5	8	9	9	11	2
Trest odnětí svobody nepodmíněný	72	56	68	75	96	79
Trest odnětí svobody podmíněný	200	171	201	205	219	209

Ke dni zpracování Zprávy o rovnosti nebyly údaje k počtu pravomocně odsouzených osob za trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí v roce 2014 k dispozici. V předchozích letech se počty odsouzených osob pohybovaly v rozmezí od 238 do 321.

Od roku 2010 také roste počet případů domácího násilí za přítomnosti dětí, které byly řešeny orgány sociálně-právní ochrany dětí. V roce 2014 počet těchto případů dosáhl 2 592, z toho v 788 případech došlo k vykazání násilné osoby (viz následující tabulka).

Tabulka č. 9: Statistické údaje o počtu případů domácího násilí za přítomnosti dětí<sup>87</sup>

	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Počet případů domácího násilí, kterého byly přítomny nezletilé děti</b>	1 976	2 505	2 530	2 583	2 592
Z toho počet případů, ve kterých bylo provedeno vykazání násilné osoby ze společného obydlí	651	726	753	699	788

#### 7.1.2. Příprava Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018

Usnesením vlády ČR ze dne 13. dubna 2011 č. 262 byl schválen Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014 (dále jako „NAP DN“). NAP DN stanovil opatření v oblasti prevence a potírání domácího násilí do roku 2014.

V roce 2014 zahájil Výbor pro prevenci DN přípravu navazujícího akčního plánu s názvem Akční plán PD GPN.<sup>88</sup> Oproti NAP DN došlo k rozšíření působnosti Akčního plánu PD GPN i o další formy genderově podmíněného násilí jako je např. znásilnění, sexuální obtěžování či nebezpečné pronásledování. Domácí a další formy genderově podmíněného násilí totiž mají řadu společných znaků. Jedná se např. o vysokou míru latence, závažné dopady na život a zdraví obětí, častou genderovou asymetrii či zneužívání násilí jako prostředku moci. Tyto formy násilí se často prolínají (např. domácí násilí a znásilnění). Oběti těchto forem násilí mají také velmi často podobné potřeby (izolace od osoby násilné, poskytnutí terapie a služeb s cílem komplexního řešení jejich situace). Z důvodu věcné provázanosti domácího a genderově podmíněného násilí je proto účelné prevenci a potírání těchto forem násilí implementovat v rámci jednoho společného strategického dokumentu.

Akční plán PD GPN navazuje na programové prohlášení vlády ČR, který obsahuje závazek k potlačování genderově podmíněného násilí. Akční plán také navazuje na Vládní strategii, a to v oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů. Výborem pro prevenci DN byl Akční plán PD GPN schválen na jeho jednání dne 11. prosince 2014. Vláda ČR Akční plán PD GPN schválila svým usnesením ze dne 23. února 2015 č. 126.

<sup>86</sup> Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti: Statistika a výkaznictví. Dostupné na <<http://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html>>.

<sup>87</sup> Blíže viz Statistický výkaz V (MPSV) 20-01 o výkonu sociálně-právní ochrany dětí.

<sup>88</sup> Dostupný zde: <[57](http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-akcni-plan-prevence-domaciho-a-genderove-podmineného-nasilí-na-leťa-2015-2018-126943/>.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

Akční plán PD GPN obsahuje celkem 70 úkolů rozdělených do 7 strategických oblastí. Jeho účelem je formulovat, implementovat a koordinovat komplexní systém opatření pro oblast prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. Realizací opatření uvedených v Akčním plánu PD GPN dojde ke zlepšení současné úrovně ochrany osob ohrožených domácím a genderově podmíněným násilím (včetně dětí žijících v rodině s výskytem domácího a genderově podmíněného násilí), ke zefektivnění prevence tohoto násilí, k rozvoji vzdělávání příslušných profesí v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí a k podpoře systémové práce s osobami násilnými.

### **7.1.3. Příprava přístupu ČR k tzv. Istanbulské úmluvě**

Úmluva Rady Evropy a prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“) představuje mezinárodněprávní dokument stanovující komplexní standardy v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. Ze 47 členských států Rady Evropy Istanbulskou úmluvu k 28. únoru 2015 podepsalo 37 a k ratifikaci došlo v 16 z nich. ČR patří k 10 zbývajícím zemím Rady Evropy, které Istanbulskou úmluvu zatím nepodepsaly,

Usnesením vlády ČR ze dne 15. května 2013 č. 348 bylo MSp uloženo v termínu do 30. června 2014 připravit podklady k podpisu a ratifikaci Istanbulské úmluvy. Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 930 byl termín splnění úkolu posunut na 30. června 2015. Dle informací MSp je v současnosti zpracováván překlad Istanbulské úmluvy a mělo by dojít ke zřízení pracovní skupiny, která bude pracovat na vytvoření analýzy nezbytných legislativních a nelegislativních změn v souvislosti s případným přistoupením ČR k Istanbulské úmluvě.

### **7.1.4. Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí**

Z aktivit MSp v roce 2014 na ochranu obětí domácího násilí lze zmínit přípravu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 104/2013 Sb., o mezinárodní justiční spolupráci ve věcech trestních, a další související zákony. Cílem návrhu je zajistit implementaci směrnice 2011/99/EU o evropském ochranném příkazu, který má zajistit pro případ, že bylo v ČR v trestním řízení vydáno rozhodnutí na ochranu oběti, které má zamezit formám nepřímého nátlaku ze strany pachatele trestného činu a jehož cílem je zabránit pokračování nebo opakování trestné činnosti pachatele, a oběť trestného činu se přestěhuje z ČR do jiného členského státu, může žádat o vydání evropského ochranného příkazu za účelem zajištění obdobné ochrany v tomto jiném členském státu EU. Tento návrh je v současné době projednáván Poslaneckou sněmovnou PČR. V rámci gesce MSp také nadále pokračuje odborné vzdělávání v souvislosti s oblastí domácího násilí ze strany Justiční akademie. Toto vzdělávání bylo v roce 2014 zaměřeno mj. na specifika výslechu, trestnou činnost na mládeži či na problematiku práv obětí trestného činu a definici zvlášť zranitelné oběti.

Institut pro kriminologii a sociální prevenci (dále jako „IKSP“) v roce 2014 vydal publikaci s názvem „Vybrané problémy z oblasti domácího násilí v ČR“<sup>89</sup>, která se zabývala specifiky domácího násilí a právní úpravou prostředků ochrany před tímto násilím.

V roce 2014 pokračoval odbor prevence kriminality MV v realizaci dotačního programu „Prevence sociálně patologických jevů“ se zaměřením na prevenci domácího násilí a trestnou činnost páchanou na seniorech. V rámci uvedeného dotačního programu bylo podpořeno 6 projektů NNO v celkové výši 1 526 000 Kč. Podpořeny byly projekty, které se zaměřují na aktivizační programy pro seniory a seniorky v oblasti prevence domácího násilí a trestné činnosti páchané na seniorech a seniorkách, na propagační a osvětové aktivity pro odbornou a širokou veřejnost se zaměřením na medializaci problematiky domácího násilí páchaném na seniorech a seniorkách v domácím a institucionalizovaném prostředí

<sup>89</sup> Dostupné na <<http://www.ok.cz/iksp/docs/414.pdf>>.

a na propagační a osvětové aktivity pro odbornou a širokou veřejnost se zaměřením na medializaci problematiky trestné činnosti páchané na seniorech a seniorkách.

MŠMT v roce 2014 připravilo přílohu Metodického doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních, která se zaměřuje specificky na oblast prevence domácího násilí. V červnu 2014 MŠMT uspořádalo konferenci pro pedagogické pracovníky a pracovníce zaměřenou na domácí násilí. MŠMT také provozuje internetové stránky [www.prevence-info.cz](http://www.prevence-info.cz), na kterých jsou zveřejňovány podrobné informace z oblasti primární prevence rizikového chování, včetně domácího a genderově podmíněného násilí.

V březnu 2014 zahájilo MPSV realizaci Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů, v souvislosti s přesunem agendy rovnosti žen a mužů a Oddělení přešla i realizace tohoto projektu na ÚV ČR (blíže viz kapitola Vývoj v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR). Cílem projektu je mj. přispět ke snížení výskytu a latence domácího a genderově podmíněného násilí. Jednou z aktivit Projektu CZ13 je i realizace mediální kampaně, jejímž cílem bude zvýšit společenské povědomí o otázkách souvisejících s domácím a genderově podmíněným násilím. Mediální kampaň se bude skládat z mediální kampaně, internetových stránek, kampaně vedené prostřednictvím sociálních médií a podpůrných prvků kampaně jako jsou letáky a další doprovodné materiály. Dle schváleného rozpočtu projektu činí náklady na realizaci kampaně celkem přibližně 12 mil. Kč.

V rámci realizace Projektu CZ13 v uplynulém roce pořádalo MPSV, resp. ÚV ČR (po přesunu Oddělení z MPSV na ÚV ČR) následující konference, semináře a workshopy vztahující se k problematice domácího a genderově podmíněného násilí:

- Mezinárodní seminář s názvem „Násilí páchané na ženách a jeho dopady na trh práce“ (13. března 2014, New York) u příležitosti 58. zasedání CSW. Cílem mezinárodního semináře bylo vést diskusi o ekonomických dopadech domácího a genderově podmíněného násilí;<sup>90</sup>
- Zahajovací konference Programu CZ 13 s názvem „Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života / Domácí násilí a násilí založené na pohlaví“ (26. května 2014, Praha);<sup>91</sup>
- Workshop k filmu *Zuřivec* (Sinna Mann) zaměřený na prevenci domácího násilí (8. a 9. prosince 2014, Praha). Cílem workshopu bylo poskytnout účastníkům a účastnicím odborné proškolení za účelem využívání norského filmu *Zuřivec* (Sinna Mann) k edukačním účelům.<sup>92</sup>

#### **7.1.5. Činnost nestátních neziskových organizací v oblasti prevence a potírání domácího násilí**

V roce 2014 došlo k zahájení realizace projektu s názvem „*Dejme (že)nám šanci*“ (dále jako „Program CZ12“) financovaného z Norských fondů. Celková alokace Programu CZ12 je 164,3 mil. Kč a jeho cílem je přispět mj. k prevenci a snížení výskytu domácího a genderově podmíněného násilí a ke zvýšení rozvoje služeb pro osoby ohrožené tímto násilím. V roce 2014 bylo podpořeno celkem 17 projektů specificky zaměřených na domácí a genderově podmíněné násilí.<sup>93</sup>

Jedním z podpořených projektů je i projekt s názvem „Zlepšení praxe při prevenci, identifikaci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím profesní specializace“, který navazuje na dosavadní aktivity Asociace pracovníků intervenčních center ČR v oblasti podpory

<sup>90</sup> Blíže viz <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/17510/TZ\\_140314b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17510/TZ_140314b.pdf)>.

<sup>91</sup> Blíže viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/propagace/konference-a-seminare/2014/zaznam-ze-zahajovaci-konference-programu-1298>>.

<sup>92</sup> Blíže viz zde: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/probehl-workshop-k-filmu-zurivec-sinna-mann-zamereny-na-prevenci-domaciho-nasili-125867/>>.

<sup>93</sup> Seznam podpořených projektů viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty>>.

specializace příslušných orgánů na případy domácího násilí. Cílem projektu je vytvořit podmínky pro celorepublikovou specializaci pracovníků a pracovníků institucí klíčových pro prevenci a eliminaci domácího násilí.<sup>94</sup>

K dalším podpořeným projektům v rámci Programu CZ12 patří např. projekt „Tři pilíře bezpečí“ zaměřený na vybudování inovativního systému práce s celou rodinou ohroženou domácím násilím,<sup>95</sup> projekt „AdvoCats for Women – právem proti násilí na ženách“ zaměřený na poskytování právní pomoci ženám ohroženým domácím násilím<sup>96</sup>, projekt „První pomoc osobám ohroženým/postiženým (domácím) násilím“ zaměřený na zřízení celostátní bezplatné telefonní linky pro osoby ohrožené domácím násilím<sup>97</sup> či projekt „Muži proti násilí na ženách a dětech“ zaměřený na terapii násilných osob<sup>98</sup>.

Dne 14. února 2014 proběhl další ročník akce „One Billion Rising“, která upozorňuje na problematiku genderově podmíněného násilí. Loňský ročník byl věnován problematice kybernásilí na ženách. Na prevenci kyberšikan je zaměřena i kampaň organizace proFEM s názvem „StopKyberšikaně“.<sup>99</sup>

Organizace Rosa v roce 2014 pokračovala v realizaci projektu s názvem „Stopnasili.cz“, který se věnuje osvětě v oblasti domácího násilí.<sup>100</sup> Organizace Bílý kruh bezpečí v srpnu 2014 zorganizovala konferenci k prvnímu roku platnosti zákona o obětech trestných činů<sup>101</sup> a následnou výstavu s názvem „Zločin a oběť“<sup>102</sup>. V roce 2014 také pokračovala kampaň Ligy otevřených mužů s názvem „Muži proti násilí na ženách a dětech“, jejímž cílem je zdůrazňovat nepřijatelnost násilí páchaného na ženách a dětech ze strany mužů.<sup>103</sup>

#### 7.1.6. Obchodování s lidmi

ČR v roce 2014 nadále zůstávala zdrojovou, tranzitní a cílovou zemí pro obchod s lidmi za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování. Dle zprávy „Zpráva o obchodu s lidmi v roce 2014“ se v ČR stávají oběťmi nucené prostituce zejména ženy ze Slovenska, Bulharska, Moldavska, Nigérie, Filipín, Rumunska, Ukrajiny a Vietnamu.<sup>104</sup> Česká republika také nadále slouží jako tranzitní země pro obchodované osoby do dalších zemí EU. Rámec pro prevenci a potírání obchodování s lidmi na vnitrostátní úrovni stanoví Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR pro období 2012 – 2015 (dále jako „Strategie proti obchodování s lidmi“), schválená usnesením vlády ČR ze dne 18. dubna 2014 č. 282. Strategický dokument v oblasti prevence a potírání obchodování s lidmi pro následující období má být vládě ČR předložen do 31. března 2016.

Ministerstvo vnitra v návaznosti na Strategii proti obchodování s lidmi pravidelně zveřejňuje Zprávu o stavu obchodování s lidmi v ČR za uplynulý rok (dále jako „Zpráva o obchodování s lidmi“).<sup>105</sup> Zprávy o obchodování s lidmi obsahují komplexní vyhodnocení vývoje v této oblasti, včetně vymezení priorit pro následující období. Pro rok 2014 byly jako priority

<sup>94</sup> Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/zlepseni-praxe-pri-prevenci-identifikaci-1675>>.

<sup>95</sup> Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/tri-pilire-bezpeci-1646>>.

<sup>96</sup> Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/advocats-for-women-pravem-proti-nasili-n-1641>>.

<sup>97</sup> Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/prvni-pomoc-osobam-ohrozenym-postizenym-1570>>.

<sup>98</sup> Blíže o projektu viz <<http://www.eeagrants.cz/cs/programy/norske-fondy-2009-2014/cz12-dejme-zenam-sanci/cz12-schvalene-projekty/muzi-proti-nasili-na-zenach-a-detech-1564>>.

<sup>99</sup> Blíže viz <<http://stopkybersikane.cz/>>.

<sup>100</sup> Blíže o projektu viz <<http://stopnasili.cz/>>.

<sup>101</sup> Blíže viz <<http://www.bkb.cz/aktuality/n420-v-ostrove-probehla-odborna-konference-k-prvni-mu-roku-platnosti-zakona-o-obetech/>>.

<sup>102</sup> Blíže viz <<http://www.bkb.cz/aktuality/n419-vystava-zlocin-a-obeti-v-ostrove-zahajena/>>.

<sup>103</sup> Blíže o kampani viz <<http://www.muziprotinasili.cz/>>.

<sup>104</sup> Blíže viz <<http://www.state.gov/documents/organization/226845.pdf>>.

<sup>105</sup> Zprávy jsou dostupné zde: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-dokumenty-982041.aspx>>.

stanoveny: i) intenzivní kontrolní činnosti, ii) monitoring privátní prostituční scény a iii) obchod s lidmi v prostředí internetu.

V roce 2014 také pokračovala činnost Meziřesortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi (dále jako „Meziřesortní koordinační skupina“), která je koordinačním orgánem vlády ČR v oblasti potírání obchodování s lidmi.<sup>106</sup> V uplynulém roce se uskutečnily dvě zasedání Meziřesortní koordinační skupiny, na jejichž programu bylo zejména zhodnocení aktuální situace v oblasti obchodování s lidmi a diskuse o aktivitách a projektech státní správy a nestátních neziskových organizací v oblasti prevence obchodování s lidmi a pomoci jeho obětem.

Z pohledu statistiky počtu zjištěných a objasněných trestných činů obchodování s lidmi v roce 2014 nelze oproti předchozím rokům vysledovat výraznější změnu (viz následující tabulka).

Tabulka č. 10 Počty zjištěných/objasněných trestných činů obchodování s lidmi<sup>107</sup>

Počet Policií ČR zjištěných a objasněných trestných činů obchodování s lidmi	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zjištěno	29	10	24	19	24	18	20
Objasněno	11	5	13	11	18	11	14
Vyšetřované a stíhané osoby	22	32	35	29	22	25	16

Zdroj: Policie ČR

MV v roce 2014 pokračovalo v realizaci projektu s názvem „Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi“ (dále jako „Program ochrany obětí“). Cílem Programu ochrany obětí je poskytnout pravděpodobným obětem obchodování s lidmi podporu a náležitou ochranu na základě individuálního posouzení rizika. Program ochrany obětí chrání zejména pravděpodobné oběti obchodování s lidmi v procesním postavení svědka, které poskytují součinnost orgánům činným v trestním řízení. V roce 2014 bylo specializovanými NNO referováno a zařazeno do Programu ochrany obětí celkem 43 obětí obchodování s lidmi (stav ke dni 25. 11. 2014), z toho 39 obětí pocházelo z Rumunska (převážně muži ve věku 24 – 51 let).

Důležitou součástí aktivit MV v oblasti potírání obchodování s lidmi je také podpora preventivních aktivit, zejména terénní práce, osvětových aktivit a sociálního poradenství. V prevenci obchodování s lidmi bylo v uplynulém roce podpořeno celkem 37 terénním výjezdů za účelem vyhledávání a informování potenciálních obětí.

#### 7.1.7. Péče v souvislosti s porodem

Nabídka péče v souvislosti s porodem je nadále soustředěna výhradně do zdravotnických zařízení. Péče porodní asistentky je hrazena z veřejného zdravotního pojištění pouze za podmínky její předchozí indikace lékařem.

V průběhu roku 2014 byly v rámci úřadu ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu zahájeny přípravné kroky ke zřízení Pracovní skupiny k porodnictví při Radě.<sup>108</sup> Pracovní skupina k porodnictví se komplexně zaměřuje na řešení otázky místa, způsobu a okolností předporodní, porodní a poporodní péče, a to mimo jiné i s ohledem na porodní asistenci v České republice. S ohledem na složitost a citlivost tématu jsou v Pracovní skupině zastoupeny nejen relevantní zdravotnické profese, ale i další zástupkyně a zástupci odborné veřejnosti a rodičů. První jednání Pracovní skupiny se uskutečnilo 21. ledna 2015.

<sup>106</sup> Informace o činnosti Meziřesortní koordinační skupiny viz <<http://www.mvcr.cz/clanek/mezirezortni-koordinacni-skupina-pro-oblast-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-mks.aspx>>.

<sup>107</sup> Blíže viz <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2014.aspx>>.

<sup>108</sup> Viz také kapitola XY - Monika

Z působnosti resortu MZd je třeba uvést zejména dokument Zdraví 2020 – Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí,<sup>109</sup> přijatý usnesením vlády ČR ze dne 8. ledna 2014 č. 23 a následně schválený usnesením Poslanecké sněmovny ČR ze dne 20. března 2014 č. 175. Prioritní oblasti Národní strategie obsahují mimo jiné posilování zdravotnických systémů zaměřených na lidi, zajištění použitelnosti a dostupnosti zdravotních služeb z hlediska příjemců a posilování role občanů při řízení a rozhodování. Národní strategie se mimo jiné zabývá snižováním a odstraňováním nerovností ve zdraví, včetně nerovností mužů a žen. Snižování nerovností ve zdraví je přímo jedním z pěti definovaných vertikálních témat pro rozvoj aktivit v rámci Národní strategie Zdraví 2020 a pro rozvoj aktivit, které ovlivňují hlavní příčiny úmrtnosti a nemocnosti populace a rozhodují o kvalitě a délce života ve zdraví. Pro potřeby naplňování snižování nerovností ve zdraví, vč. rovnosti žen a mužů, v roce 2014 vznikla a svoji činnost zahájila Pracovní skupina pro otázky nerovností ve zdraví, která úzce spolupracuje se všemi dalšími pracovními skupinami, které vytvářejí jednotlivé akční plány Národní strategie. Otázkami zdraví žen a mužů se rovněž zabývá periodická Zpráva o plnění Pekingské deklarace a akční platformy (dále jako „Periodická zpráva“)<sup>110</sup> v rámci oblasti Ženy a zdraví. Periodická zpráva mimo jiné uvádí, že ženy se v ČR dožívají vyššího věku než muži, zároveň však upozorňuje na fakt, že ženy se sice dožívají vyššího věku, zato ale s vyšší nemocností a nižší kvalitou života než muži. Periodická zpráva se dále mimo jiné zabývá podrobněji také situací v oblasti péče v souvislosti s porodem, například dopadem legislativních změn na praxi v porodní asistenci, tzv. ambulantními porody či otázkami svobodné volby rodičů vybrat si místo, způsob a okolnosti porodu.

Otázkami zajištění možnosti rodičů vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu se zabývala mimo jiné také VOP. Ve svých závěrech z šetření<sup>111</sup> o požadování úhrady při uplatnění práva na přítomnost osob určených rodičkou u porodu VOP uvádí, že přítomnost těchto osob u porodu nelze za současné právní úpravy vázat na jakoukoli finanční úhradu. VOP se mimo jiné rovněž zabývala postupem matrik při zapisování dětí narozených mimo nemocnici, přičemž zdůraznila, že postup matrik musí v požadavcích na rodiče respektovat princip přiměřenosti.<sup>112</sup>

S uplatněním svobodné volby rodičů vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči souvisí také dva rozsudky ESLP, které byly zveřejněny dne 11. prosince 2014. V prvním z nich ve věci Hanzelkovi v. Česká republika<sup>113</sup> stěžovatelé především namítali, že v důsledku nuceného návratu do porodnice, kterou opustili v den porodu, došlo k porušení jejich práva na respektování soukromého a rodinného života ve smyslu článku 8 Evropské úmluvy o lidských právech, a že proti uvedenému zásahu ze strany státních orgánů neměli k dispozici účinný prostředek nápravy, jak požaduje článek 13 Úmluvy. ESLP v tomto případě shledal, že bylo porušeno právo stěžovatelů na ochranu soukromého a rodinného života i jejich právo na účinné prostředky nápravy. Ve věci Dubská a Krejzová v. Česká republika<sup>114</sup> ESLP prozatím dospěl k závěru, že znemožnění výkonu povolání porodní asistentky při porodech v domácnosti nepředstavuje porušení práva matek na soukromý život, chráněného článkem 8 Evropské úmluvy o lidských právech. ESLP však v odůvodnění rozsudku vybízí ke změně praxe v České republice, konkrétně vyzývá, aby české orgány neustále přehodnocovaly příslušná ustanovení právních předpisů ve světle vývoje na poli medicíny, vědy a práva. Rozsudek

<sup>109</sup> Online k dispozici na: <[http://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravi-2020-narodni-strategie-ochrany-a-podpory-zdravi-a-prevence-nemoci\\_8690\\_5.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravi-2020-narodni-strategie-ochrany-a-podpory-zdravi-a-prevence-nemoci_8690_5.html)>.

<sup>110</sup> Blíže viz Úřad vlády ČR, *Periodická zpráva o plnění Pekingské akční platformy*. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <[http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava\\_Peking\\_platforma.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava_Peking_platforma.pdf)>.

<sup>111</sup> Online k dispozici na: <[http://data.idnes.cz/soubory/domaci/A141029\\_HV\\_024\\_ZPRAVEETEN.PDF](http://data.idnes.cz/soubory/domaci/A141029_HV_024_ZPRAVEETEN.PDF)>.

<sup>112</sup> Blíže viz <<http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/postup-matrik-v-pripade-domacich-porodu-musi-byt-primereny/>>.

<sup>113</sup> Blíže viz <<http://www.pravni prostor.cz/aktuality/aktuality/tiskove-prohlaseni-ministerstva-spravedlnosti-k-rozsudku-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-ve-veci-hanzelkovi-proti-ceske-republice>>.

<sup>114</sup> Blíže viz <<http://www.pravni prostor.cz/aktuality/aktuality/tiskove-prohlaseni-ministerstva-spravedlnosti-k-rozsudku-evropskeho-soudu-pro-lidska-prava-ve-veci-dubska-a-krejzova-proti-ceske-republice>>.

ve věci Hanzelkovi již nabyl právní moci, rozsudek ve věci Dubská a Krejzová zatím pravomocný není.

V roce 2014 proběhl 30. mezinárodní kongres porodních asistentek pořádaný Mezinárodní konfederací porodních asistentek, který se uskutečnil v červnu. Hostitelskou organizací této akce byla Česká konfederace porodních asistentek. Odborný program kongresu byl zaměřen mimo jiné na právo matek na volbu porodní péče, na překonávání rozdílů a sbližování kultur a postupů v porodní asistenci a na kompetence porodních asistentek. V květnu proběhl desátý ročník festivalu Světový týden respektu k porodu, každoročně vyhlašovaný organizací Alliance francophone pour l'accouchement respecté. Hlavním cílem této aktivity je upozornit na celospolečenský dosah fenoménu porodu a napomoci prosazování nejnovějších výsledků vědeckých výzkumů do porodnické praxe. V listopadu proběhla v ČR historicky první mezinárodní konference o kontinuální komunitní péči s názvem Porod doma – co o něm víme?, kterou pořádala obecně prospěšná společnost Porodní dům U čápa. Cílem konference bylo zejména zprostředkovat informace podporující humanizaci českého porodnictví, vědecké výzkumy, praktické porodnické zkušenosti a dovednosti aplikovatelné v porodnici i mimo ni.

## **7.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů**

### **A. Minimální standard**

#### Úkol č. 9 Minimálního standardu (všechny resorty)

K úkolu zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti většina resortů uvádí, že v rámci jejich resortu nebyl v uplynulém roce zjištěn a řešen žádný případ sexuálního obtěžování. Příklad konkrétních kroků vedoucích ke zjišťování a řešení těchto případů uvádí jen část resortů. MO v rámci plnění tohoto úkolu provedlo sociologické šetření mezi studenty a studentkami vojenského prezenčního studia Univerzity obrany za účelem zjištění jejich zkušeností se sexuálním obtěžováním. Celkem 7,9 % studujících uvedlo, že se během studia osobně ocitlo v situaci, která vykazovala znaky sexuálního obtěžování. Obdobný výzkum výskytu sexuálního obtěžování provedlo MO v minulosti i u pracovníků a pracovnic MO. Některé resorty také za účelem řešení případů sexuálního obtěžování zřídily anonymizované emailové schránky, kam je možné tyto případy hlásit. Plnění tohoto úkolu tak probíhá nesystémově a s různou intenzitou.

### **B. Aktualizovaná opatření**

#### Úkol č. 25 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MV, MLP)

Úkol vypracovat Akční plán DN a GPN byl splněn (bližší viz kapitola 7.1.2).

#### Úkol č. 26 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MLP)

Oddělení v roce 2014 zahájilo přípravu zadávacího řízení na realizaci mediální osvětové kampaně zaměřené na prevenci domácího a genderově podmíněného násilí tak, aby mohla proběhnout ve stanoveném termínu do 31. prosince 2015.

#### Úkol č. 27 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 30. června 2015, MSp)

K plnění úkolu dokončit přípravu podkladů k podpisu a ratifikaci Istanbulské úmluvy MSp uvádí, že v současnosti připravuje překlad Istanbulské úmluvy a návrh rozdělení gescí k jednotlivým ustanovením. Následně by mělo dojít ke zpracování analýzy současné situace ve vztahu k plnění Istanbulské úmluvy v oblasti legislativní i nelegislativní. S ohledem na skutečnost, že dosud nedošlo k ustavení pracovní skupiny k přípravě této analýzy, lze mít pochybnosti, že dojde ke splnění tohoto úkolu ve stanoveném termínu do 30. června 2015.

#### Úkol č. 28 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MV)

MV průběžně plní úkol přijímat opatření k odstraňování a prevenci genderově podmíněného násilí a obchodování s lidmi, což se mimo jiné projevuje v realizaci programů zaměřených

na podporu prevence těchto forem násilí a pomoci jeho obětem. MV se také nadále koordinuje vnitrostátní politiku prevence a potírání obchodování s lidmi, a to prostřednictvím činnosti Meziřesortní koordinační skupiny a realizace Strategie proti obchodování s lidmi. K plnění úkolu podporovat projekty zaměřené na řešení rizikových situací v životě žen-migrantek v návaznosti na Zprávu o situaci žen-migrantek v ČR MV uvádí, že považuje ženy-migrantky za osoby ve zranitelném postavení a usiluje o jejich integraci, snižování jejich izolace o řešení obtížných životních situací. Konkrétní počet a popis podpořených projektů v návaznosti na Zprávu o situaci žen-migrantek v ČR MV ovšem neuvádí.

Úkol č. 29 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MZD, MLP)

Ve vztahu k plnění úkolu nadále pokračovat v revizi stávajícího stavu porodní a poporodní péče z hlediska práv žen, včetně porodu mimo nemocnici (úkol č. 29 Priorit) a specifického cíle Strategie (cíl. č. 3, oblast důstojnost a integrita žen a mužů), který požaduje zajištění svobodné volby rodičů v oblasti péče související s porodem a zlepšení postavení porodních asistentek, došlo rozhodnutím ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu ke zřízení pracovní skupiny Rady k porodnictví. Rovněž MZd v rámci plnění těchto úkolů zavedlo několik opatření. Patří k nim zejména rozšíření spektra možných ambulantních služeb poskytovaných porodní asistentkou či asistentem a vypracování metodického pokynu s názvem „Postup poskytovatelů zdravotních služeb při propouštění novorozenců do vlastního sociálního prostředí“.<sup>115</sup> Od 1.1.2014 je rovněž umožněno hradit z veřejného zdravotního pojištění i vedení fyziologického porodu porodní asistentkou/asistentem, avšak za podmínky předchozího schválení ošetřujícím porodníkem. S plněním strategického cíle souvisí i další aktivity MZd, zejména podpis memoranda o spolupráci v oboru porodní asistence, které dne 12. 3. 2014 podepsaly zástupkyně profesních sdružení České konfederace porodních asistentek, Unie porodních asistentek, České společnosti porodních asistentek a gynekologicko-porodnické sekce České asociace sester. Snahou je najít společné řešení k zabezpečení porodní a poporodní péče všem ženám dle práv pacientky i dítěte. V otázce zajištění svobodné volby rodičů v oblasti péče související s porodem však nedošlo v názoru MZd k žádnému posunu. Zajištění tohoto základního práva MZd nadále popisuje jako příležitost, která rodičům umožňuje svobodně se informovat o možnostech, které nabízejí zdravotnická zařízení. Umožnění asistovaných porodů mimo zařízení splňující technické, věcné a personální požadavky stanovené příslušnými vyhláškami je ze strany MZd nadále výslovně odmítáno.

Úkol č. 36 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MSP)

MSP pravidelně zveřejňuje informace o rozhodování českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách na internetových stránkách [www.justice.cz](http://www.justice.cz) v záložce infoData. Tyto internetové stránky ovšem obsahují pouze statistické ukazatele, nikoli texty samotných rozhodnutí.

Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování ČR před ESLP připravuje spuštění veřejně přístupné databáze vybraných rozhodnutí ESLP v českém jazyce, týkajících se mj. diskriminace na základě pohlaví.

Úkol č. 37 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MSP)

IKSP v roce 2014 realizoval dva výzkumy, které se přímo týkají oblasti genderové rovnosti. Výzkum násilné sexuální motivované trestné činnosti se zabýval právní úpravou, charakteristikami pachatelů a možnými způsoby nakládání s pachateli. Z dosavadních

<sup>115</sup> Online k dispozici na:

[64](http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mzcr.cz%2FSoubor.ashx%3FsouborID%3D19170%26typ%3Dapplication%2Fpdf%26nazev%3DZDR%2FVOTNICTVI%25200813.pdf&ei=CFzsVK_FAgrywOI5oGwAg&usq=AFQjCNG_bi8YT1LxYJj8H4diZtxdHVCcWA&sig2=kiGIVnPBcAKF27ivCt8cig>.</a></p></div><div data-bbox=)



výsledků byla publikována monografie „*Násilná sexuální kriminalita – téma pro experty i veřejnost*“.<sup>116</sup> Výzkum dle informací MSP pokračuje i v roce 2015.

### 7.3. Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen

#### A. Doporučení pro všechny resorty

- V návaznosti na úkol č. 9 *Minimálního standardu* provádět pravidelné (alespoň jednou za tři roky) anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti v rámci působnosti jednotlivých resortů a zavádět konkrétní opatření ke snížení latence sexuálního obtěžování, a to mj. ve spolupráci se sociálními partnery.

#### B. Doporučení pro jednotlivé resorty

- V návaznosti na specifický cíl č. 2 strategické oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů *Strategie* podporovat osvětové aktivity NNO a sociálních partnerů a realizovat vlastní osvětové aktivity zaměřené na prevenci genderově podmíněného násilí (MLP, MV, MPSV, MSP);
- V návaznosti na úkol č. 27 *Aktualizovaných opatření* zintenzivnit přípravu podkladů k podpisu a ratifikaci Istanbulské úmluvy tak, aby tyto podklady byly vládě ČR předloženy do 30. června 2015 (MSP);
- V návaznosti na úkol č. 28 *Aktualizovaných opatření* v rámci přípravy strategického dokumentu vlády ČR v oblasti prevence a potírání obchodování s lidmi pro následující období zapracovat hledisko rovnosti žen a mužů a zohlednit specifické potřeby žen v rolích obětí obchodování s lidmi (MV);
- V návaznosti na úkol č. 29 *Aktualizovaných opatření* nadále rozvíjet spolupráci se zástupkyněmi a zástupci nelékařských profesí, zejména porodních asistentek a asistentů, zejména v otázkách výkonu jejich zaměstnání v plném rozsahu zákonných kompetencí a v otázkách porodu mimo nemocnici (MZD);
- V návaznosti na úkol č. 29 *Aktualizovaných opatření* se zaměřit na řešení otázek kontinuity zdravotnické péče, mimo jiné v souvislosti s vydáním metodického pokynu Postup poskytovatelů zdravotních služeb při propouštění novorozenců do vlastního sociálního prostředí (MZD);
- V návaznosti na úkol č. 36 *Aktualizovaných opatření* provést monitoring rozhodování českých soudů v případech diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách a zajistit zpřístupnění relevantních rozsudků na internetu (MSP).

## 8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

### 8.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích

#### 8.1.1. Organizace spojených národů

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (dále jako „Výbor OSN“) v roce 2014 uspořádal všeobecnou rozpravu na téma právo dívek a žen na vzdělání s cílem následného zpracování všeobecného doporučení k čl. 10 Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jako „Úmluva“).<sup>117</sup> V listopadu 2014 Výbor OSN také vydal všeobecné doporučení k genderové dimenzi uprchlického statusu a azylu.<sup>118</sup> V uplynulém roce Česká republika zaslala Výboru OSN Šestou periodickou zprávu o plnění Úmluvy pokrývající období od srpna 2008 do července 2014, která byla schválena usnesením vlády ČR ze dne 27. října 2014 č. 871. Její projednání ze strany Výboru OSN lze předpokládat v průběhu roku 2016.

Agentura UN Women v minulém roce soustředila nadále především na otázky spojené s genderově podmíněným násilím, ekonomickým postavením žen a genderovými aspekty

<sup>116</sup> Online k dispozici na: <<http://ok.cz/iksp/docs/418.pdf>>.

<sup>117</sup> Blíže viz <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Womensrighttoeducation.aspx>>.

<sup>118</sup> Blíže viz <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/627/90/PDF/N1462790.pdf?OpenElement>>.

rozvojové agentury. V roce 2014 vydala agentura UN Women mimo jiné tyto publikace: Příručka k efektivnímu stíhání násilí na ženách a dívkách<sup>119</sup>, Světový průzkum role žen v rozvoji v roce 2014: genderová rovnost a udržitelný rozvoj<sup>120</sup>, Globální ekonomická krize a genderová rovnost<sup>121</sup> či Násilí na ženách v politice<sup>122</sup>.

Ve dnech 10. – 21. března 2014 proběhlo 58. zasedání Komise OSN pro postavení žen (dále jako „CSW“), jehož prioritním tématem byly výzvy a úspěchy při implementaci rozvojových cílů tisíciletí pro ženy a dívky. K tomuto tématu přijala CSW konsensuální závěry, ve kterých mj. vyzvala zahrnutí rovnosti žen a mužů jako samostatného cíle v rámci rozvojové agentury po roce 2015 či k uplatňování principu genderového mainstreamingu ve všech oblastech rozvojové spolupráce.<sup>123</sup> 58. zasedání CSW se aktivně zúčastnila i delegace ČR, která uspořádala side-event na téma Násilí páchané na ženách a jeho dopady na trh práce.<sup>124</sup>

Dne 8. prosince 2014 zorganizovala Stálá mise ČR při OSN ve spolupráci s Úřadem vysokého komisaře OSN pro lidská práva a UN WOMEN v sídle OSN panelovou diskusi s názvem „Politická participace žen – proč by měla zajímat muže“. Na akci vystoupil první náměstek ministra zahraničních věcí ČR Petr Drulák a další hosté. Ve svém projevu mj. podpořil zavádění kvót jakožto efektivního opatření pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, které zároveň musí být doprovázeno řadou dalších praktických kroků.<sup>125</sup>

V rámci svého členství v Radě OSN pro lidská práva (dále jako „Rada OSN“) předložila ČR návrh rezoluce k vyrovnané účasti v politice a veřejném životě. ČR vznik rezoluce iniciovala společně s Botswanou, Indonésií, Nizozemskem a Peru. Cílem rezoluce je formulovat konkrétní návrhy opatření za účelem odstranění překážek bránících vyrovnané účasti všech osob (včetně žen) v politice a ve veřejném životě. Český návrh rezoluce byl přijat na 27. zasedání Rady OSN dne 26. září 2014 jako Rezoluce Rady OSN 27/24.<sup>126</sup> K 31. prosinci 2014 členství ČR v Radě OSN vypršelo (ČR byla členkou od 19. června 2011). Během svého členství se ČR podařilo prezentovat řadou aktivit v oblasti podpory lidských práv (např. předložení návrhů rezolucí k politické participaci či svobodě projevu a sdružování). Zástupkyně ČR také v tomto období zastávala pozici místopředsedkyně Rady OSN.<sup>127</sup>

### 8.1.2. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

V roce 2014 pokračovaly aktivity Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jako „OECD“) zaměřené na rovnost žen a mužů. V listopadu 2014 prezentovala OECD svůj Index společenských norem a genderové rovnosti (*Social Institutions and Gender Index*)<sup>128</sup>,

<sup>119</sup> Blíže viz [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unodc\\_unw\\_ebo\\_ok\\_prosecutors%20and%20vaw.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unodc_unw_ebo_ok_prosecutors%20and%20vaw.pdf).

<sup>120</sup> Blíže viz [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unwomen\\_surveyreport\\_advance\\_16oct.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf).

<sup>121</sup> Blíže viz <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/theglobaleconomiccrisisandgenderequality-en%20pdf.ashx>.

<sup>122</sup> Blíže viz <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/violence%20against%20women%20in%20politics-report.pdf>.

<sup>123</sup> Blíže viz [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=E/CN.6/2014/L.7](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2014/L.7).

<sup>124</sup> Blíže viz také [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17510/TZ\\_140314b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17510/TZ_140314b.pdf).

<sup>125</sup> Blíže viz [http://www.mzv.cz/un.newyork/cz/zpravy\\_a\\_udalosti/pozvanka\\_na\\_diskusi\\_o\\_zastoupeni\\_zen\\_v.html](http://www.mzv.cz/un.newyork/cz/zpravy_a_udalosti/pozvanka_na_diskusi_o_zastoupeni_zen_v.html).

<sup>126</sup> Text rezoluce je dostupný zde: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/179/73/PDF/G1417973.pdf?OpenElement>.

<sup>127</sup> Blíže viz [http://www.mzv.cz/mission.geneva/en/human\\_rights/human\\_rights\\_council/active\\_visible\\_and\\_principled\\_the\\_czech.html](http://www.mzv.cz/mission.geneva/en/human_rights/human_rights_council/active_visible_and_principled_the_czech.html).

<sup>128</sup> Blíže viz <http://genderindex.org/>.

kteřý hodnotí úroveň přetrvávajících diskriminačních společenských norem ve vztahu k rovnosti žen a mužů ve více než 160 zemí světa. V uplynulém roce také OECD vydala publikace s názvem Ženy a sociální podnikání a inovace<sup>129</sup> či Ženy, vlády a tvorba politiky v zemích OECD<sup>130</sup>.

### 8.1.3. Světové ekonomické fórum

V roce 2014 vyšel další ročník zprávy Světového ekonomického fóra s názvem Globální genderové rozdíly, která sestavuje žebříček zemí dle dosažení úrovně žen a mužů – tzv. Globální index genderových rozdílů.<sup>131</sup> Na předních příčkách žebříčku se stejně jako v minulých letech umístily Island, Finsko, Norsko, Švédsko a Dánsko. ČR v žebříčku nadále klesala a obsadila 96. místo z celkem 142 zkoumaných zemí. Jedná se o dosud nejhorší umístění ČR (loni se umístila na 83. místě a oproti roku 2007 poklesla již o 34 příček). Naopak z hlediska ekonomické rovnosti žen a mužů a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politickém rozhodování patří ČR k výrazně podprůměrným zemím OECD. Za pokles umístění ČR může především skutečnost, že v ostatních zemích úroveň rovnosti žen a mužů v rámci sledovaných oblastí (zdraví, vzdělání, ekonomické postavení a politika) postupně roste, zatímco v ČR dlouhodobě stagnuje.

### 8.1.4. Rada Evropy

Agendu rovnosti žen a mužů v rámci Rady Evropy má v gesci Komise pro genderovou rovnost (Gender Equality Commission, dále jako „GEC“), která se v roce 2014 stala poradním orgánem nově zřízeného Evropského výboru pro sociální kohezi, lidskou důstojnost a rovnost. Úlohou GEC bylo v roce nadále zajišťovat implementaci genderové perspektivy v aktivitách Rady Evropy a poskytovat členským státům expertízu pro podporu rovnosti žen a mužů na vnitrostátní úrovni. V roce 2014 se uskutečnily dvě zasedání GEC, a to ve dnech 2. – 4. dubna 2014 a 19. – 21. listopadu 2014.<sup>132</sup> GEC se na těchto zasedáních věnovala zejména vyhodnocení plnění Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017, přípravě příkladů dobré praxe k potírání genderových stereotypů a sexismu v médiích, vyhodnocení plnění doporučení Rady Evropy v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v oblasti prevence a potírání genderové podmíněného násilí. Členek GEC za ČR je Radan Šafařík, pracovník Oddělení.

Důležitou součástí činnosti GEC v uplynulém roce byla podpora postupného přistupování členských států Rady Evropy k Istanbulské úmluvě, která vstoupila v platnost po ratifikaci ze strany 10 zemí dne 1. srpna 2014. V roce 2014 došlo k ratifikaci Istanbulské úmluvy ze strany 7 členských států Rady Evropy a celkový počet zemí, které Istanbulskou úmluvu k 31. prosinci 2014 ratifikovaly tak stoupl na 15. Česká republika patří k 10 zbývajícím členským státům Rady Evropy, které dosud Istanbulskou úmluvu ani nepodepsaly. Po řadě podpůrných akcí pořádaných Radou Evropy vstoupila Istanbulská úmluva dne 1. srpna 2014 v platnost.

### 8.1.5. Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě

Ve dnech 10. – 11. 7. 2014 proběhla ve Vídni konference k 10. výročí přijetí Akčního plánu OBSE na podporu genderové rovnosti (dále „Akční plán OBSE“), organizovaná společně Úřadem OBSE pro demokratické instituce a lidská práva (ODIHR), oddělením pro genderovou rovnost a švýcarským předsednictvím OBSE. Během konference byl zhodnocen dosavadní pokrok v naplňování Akčního plánu a dosahování rovnosti žen

<sup>129</sup> Blíže viz <[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/industry-and-services/women-s-social-entrepreneurship-and-innovation\\_5jxzkq2sr7d4-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/industry-and-services/women-s-social-entrepreneurship-and-innovation_5jxzkq2sr7d4-en#page1)>.

<sup>130</sup> Blíže viz <[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/women-government-and-policy-making-in-oecd-countries\\_9789264210745-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/women-government-and-policy-making-in-oecd-countries_9789264210745-en#page1)>.

<sup>131</sup> Blíže viz <[http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR\\_CompleteReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf)>.

<sup>132</sup> Blíže k činnosti GEC viz <[http://www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/EQUALITY/02\\_GenderEqualityProgramme/GEC/GECmeeting\\_s\\_en.asp](http://www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/EQUALITY/02_GenderEqualityProgramme/GEC/GECmeeting_s_en.asp)>.

a mužů. ODIHR představil Manuál pro posílení role žen v politických stranách. Pravidelná Implementační konference lidské dimenze OBSE ve dnech 22. září - 3. října 2014 ve Varšavě se rovněž věnovala tématu rovných příležitostí žen a mužů. Švýcarské předsednictví původně navrhovalo na ministerském zasedání OBSE v Basileji (4. - 5. 12. 2014) přijetí rozhodnutí o aktualizaci Akčního plánu formou dodatku, nakonec však bylo pro nedostatek konsenzu přijato pouze rozhodnutí, které účastnické státy úkoluje, aby dodatek k Akčnímu plánu předložily Stálé radě ke schválení v roce 2015<sup>133</sup>.

Parlamentní shromáždění OBSE v tzv. Deklaraci z Baku, kterou přijalo na svém 23. zasedání ve dnech 28. 6. – 2. 7. 2014 v Baku, Ázerbájdžánu vyzvalo účastnické státy k posílení podpory účasti žen na politických a občanských záležitostech a rozhodovacích procesech.

#### 8.1.6. Evropská unie

V rámci řeckého předsednictví Radě EU byly dne 19. června 2014 schváleny závěry Rady EU s názvem Ženy a ekonomika: Ekonomická nezávislost z perspektivy částečných úvazků a samostatné výdělečné činnosti (dále jako „Závěry ženy a ekonomika“).<sup>134</sup> V Závěrech ženy a ekonomika Rada EU mj. vyzývá členské státy a Evropskou komisi, aby nadále potíraly genderovou segregaci ve školství a na trhu práce a aby podporovaly zaměstnanost žen a lepší podmínky pro sladování pracovního a soukromého života, včetně zajištění dostupnosti služeb péče o děti.

Řecké předsednictví Radě EU se věnovalo také tématu rovnosti žen a mužů ve sportu. Dne 21. května 2014 přijala Rada EU závěry k genderové rovnosti ve sportu, ve kterých mimo jiné vyzvala členské státy k důslednému uplatňování genderového mainstreamingu ve sportu a zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů při financování sportovních aktivit.<sup>135</sup> Rada EU také vyzvala sportovní organizace k přijetí a realizaci vlastních strategií zaměřených na rovnost žen a mužů ve sportu, podpoře nesexistického zobrazování sportujících žen a podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích vztahujících se ke sportu.

Italské předsednictví Radě EU se zaměřilo v rámci agendy rovnosti žen a mužů na vyhodnocení plnění Pekingské akční platformy. Za tímto účelem byly dne 4. prosince 2014 přijaty Závěry Rady EU s názvem Revize implementace Pekingské akční platformy ze strany členských států a institucí EU (dále jako „Závěry revize Pekingské akční platformy“).<sup>136</sup> V Závěrech revize Pekingské akční platformy Rada EU vyzývá členské státy mj. k využívání evropských strukturálních a investičních fondů za účelem podpory rovnosti žen a mužů, zajištění adekvátních kapacit na vnitrostátní úrovni pro prosazování rovnosti žen a mužů a k podpisu a ratifikaci Istanbulské úmluvy. Rada EU dále vyzvala Evropskou komisi k přípravě strategie rovnosti žen a mužů, která by navázala na současnou Strategii Evropské komise pro rovnost žen a mužů na léta 2011 – 2015 a na Strategii Evropa 2020.

V říjnu 2014 byla do funkce komisařky pro spravedlnost, spotřebitelská práva a rovnost žen a mužů jmenována Věra Jourová, bývalá ministryně pro místní rozvoj vlád ČR. Ve svém úvodním slovu k Evropskému parlamentu Věra Jourová za své priority mj. označila prosazení Směrnice o genderové vyváženosti, podporu vyšší účasti žen v rozhodovacích pozicích a potírání genderově podmíněného násilí.<sup>137</sup> Ve svých dalších projevech před Výborem Evropského parlamentu pro práva žen a rovnost žen a mužů Věra Jourová uvedla, že podpoří přistoupení EU k Istanbulské úmluvě, že bude nadále podporovat aktivity EU

<sup>133</sup> Decision No. 8/14, Addendum to the 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality

<sup>134</sup> Dostupné na <[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lsa/143269.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/143269.pdf)>.

<sup>135</sup> Blíže viz <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014XG0614%2809%29&from=EN>>.

<sup>136</sup> Dostupné na <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016304%202014%20INIT>>.

<sup>137</sup> Blíže viz <[http://ec.europa.eu/commission/sites/cwt/files/commissioner\\_ep\\_hearings/jourova-statement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commission/sites/cwt/files/commissioner_ep_hearings/jourova-statement_en.pdf)>.

k potírání genderových rozdílů v odměňování a v důchodech a že zahájí přípravu nové strategie Evropské komise pro rovnost žen a mužů.<sup>138</sup>

V roce 2014 také pokračovala činnost Evropské komise zaměřená na publikaci odborných studií v oblasti rovnosti žen a mužů, byly vydány následující studie a publikace:

- Rovnost žen a mužů na trhu práce: sladování pracovního, soukromého a rodinného života v Evropě,<sup>139</sup>
- Potírání genderových rozdílů v odměňování v EU,<sup>140</sup>
- Přehled evropského práva v oblasti rovnosti žen a mužů v roce 2014,<sup>141</sup>

Poradní výbor Evropské komise pro rovné příležitosti žen a mužů (jehož členkou za ČR je Lucia Zachariášová, vedoucí Oddělení) v roce 2014 vydal následující stanoviska:

- Stanovisko k rovnosti žen a mužů v EU ve 21. století: přetrvávající výzvy a priority,<sup>142</sup>
- Stanovisko ke sběru dat v oblasti násilí na ženách,<sup>143</sup>
- Stanovisko ke střednědobě revizi Strategie Evropa 2020.<sup>144</sup>

Nadále také pokračovala činnost Skupiny na vysoké úrovni pro gender mainstreaming (dále jako „HLG GM“), jehož členkou a členem za ČR je Lucia Zachariášová a Radan Šafařík. HLG GM je neformální pracovní skupinou Evropské komise pro oblast rovnosti žen a mužů. V roce 2014 se uskutečnily dvě zasedání HLG GM, a to v únoru 2014 v Athénách a v září 2014 v Římě. Na zasedáních HLG GM jednal především o prioritách Řeckého a Italského předsednictví v Radě EU, uplatňování gender mainstreamingu v rámci Strategie Evropa 2020, o aktivitách EU v oblasti potírání genderově podmíněného násilí a o programech EU v oblasti rovnosti žen a mužů po roce 2014. Obou loňských zasedání se zúčastnil také zástupce ČR.

Stejně jako v předchozích letech vydala Evropská komise pravidelnou Zprávu o pokroku v rovnosti žen a mužů v roce 2014 (dále jako „Zpráva o pokroku“), která je přílohou Zprávy o uplatňování Charty EU o základních právech. Zpráva o pokroku mj. uvádí, že rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů v EU se v posledních letech snižují a že se postupně zlepšují podmínky pro sladění pracovního a soukromého života. Za přetrvávající výzvy označuje Zpráva o pokroku především vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů a v jejich penzích, vysoký výskyt genderově podmíněného násilí a také pomalý růst zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.<sup>145</sup> V této oblasti Zpráva o pokroku upozorňuje především na nízkou míru ve vedení obchodních společností kotovaných na burzách a vysoké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. ČR v tomto ohledu patří k zemím EU s nejnižší mírou zastoupení žen (viz následující graf).

<sup>138</sup> Blíže viz [http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/jourova/announcements/commissioner-vera-jourovas-remarks-european-parliaments-womens-rights-and-gender-equality-femm\\_en](http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/jourova/announcements/commissioner-vera-jourovas-remarks-european-parliaments-womens-rights-and-gender-equality-femm_en).

<sup>139</sup> Dostupné zde: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502\\_gender\\_equality\\_workforce\\_ssr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf).

<sup>140</sup> Dostupné zde: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf).

<sup>141</sup> Dostupné zde: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law\\_reviews/eglr\\_2014\\_1\\_final\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/eglr_2014_1_final_web_en.pdf).

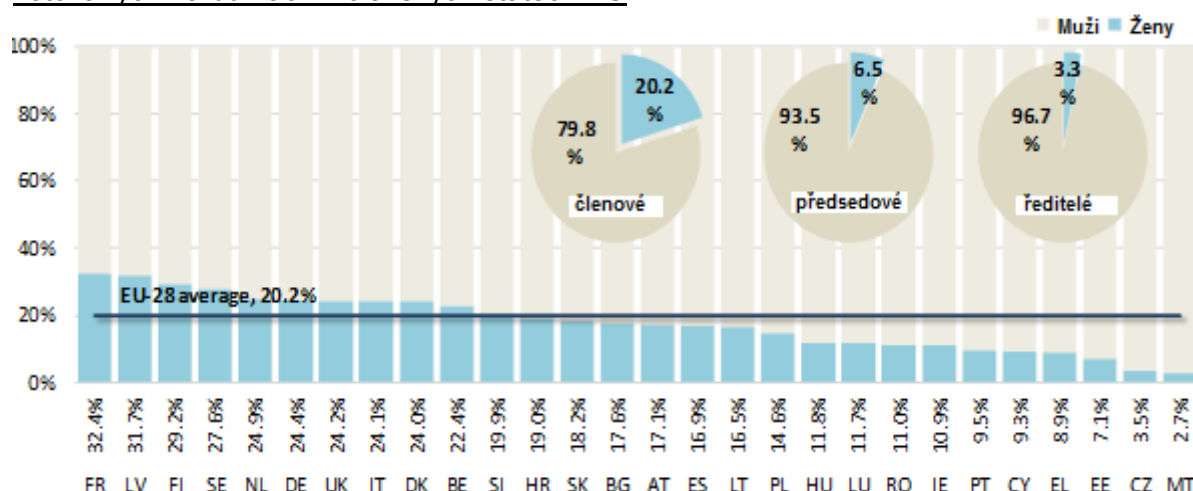
<sup>142</sup> Dostupné zde: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions\\_advisory\\_committee/141201\\_opinion\\_ge\\_eu\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/141201_opinion_ge_eu_en.pdf).

<sup>143</sup> Dostupné zde: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions\\_advisory\\_committee/141126\\_opinion\\_data\\_vaw\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/141126_opinion_data_vaw_en.pdf).

<sup>144</sup> Dostupné zde: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions\\_advisory\\_committee/141029\\_ad\\_hoc\\_opinion\\_eu2020\\_mtr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/141029_ad_hoc_opinion_eu2020_mtr_en.pdf).

<sup>145</sup> Dostupná na: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150304\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf).

Graf č. 3: Zastoupení žen a mužů ve správních a dozorčích radách obchodních společností kotovaných na burzách v členských státech EU



Zdroj: Databáze Evropské komise zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) v roce 2014 vydal zprávu s názvem „Peking +20: Čtvrtá revize plnění Pekingské akční platformy v členských státech EU“ (dále jako „Zpráva Peking +20“).<sup>146</sup> Zpráva Peking +20 představuje komplexní vyhodnocení plnění jednotlivých oblastí Pekingské akční platformy v rámci EU. Vyhodnocení je založeno na indikátorech Pekingské akční platformy schvalovaných a pravidelně aktualizovaných Radou EU. Zpráva Peking +20 mj. konstatuje, že přes dílčí úspěchy nadále v členských státech EU přetrvává řada překážek bránících dosažení rovnosti žen a mužů. Upozorňuje zejména na nedostatečnou aplikaci gender mainstreamingu, snižování kapacit vnitrostátních orgánů zodpovědných za agendu rovnosti žen a mužů či přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.

### 8.1.7. Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci

Rovnost žen a mužů a posilování postavení žen jsou jedním z hlavních aspektů průřezového principu „Dodržování základních lidských, ekonomických, sociálních a pracovních práv příjemců projektů zahraniční rozvojové pomoci ČR“, který je zakotven v Koncepti zahraniční a rozvojové spolupráce ČR na období 2010 – 2017 (dále jako „Konceptce ZRS“). V souladu s tímto principem ČR usiluje o uplatňování genderového hlediska průřezově při programování i realizaci rozvojových projektů zaměřených na posílení postavení žen a plnění souvisejících Rozvojových cílů tisíciletí. Praktické naplňování průřezového principu rovnosti žen a mužů je jedním z hlavních kritérií při evaluaci projektů zahraniční rozvojové spolupráce a patří i mezi hlavní témata globálního rozvojového vzdělávání, což je zakotveno i v hlavních koncepčních dokumentech.

Ve všech koncepčních dokumentech MZV týkajících se zahraniční rozvojové spolupráce a humanitární pomoci je rovnost žen a mužů zakotvena jako průřezové hledisko. MZV poskytuje finanční prostředky na projekty zaměřené na vzdělávání žen a dívek, na oblast zdraví a výživy těhotných žen a matek s malými dětmi, prevenci a léčbu specificky ženských forem rakoviny, zvyšování kvalifikace žen či podporu obětem domácího násilí, čímž napomáhá plnění Rozvojových cílů tisíciletí.

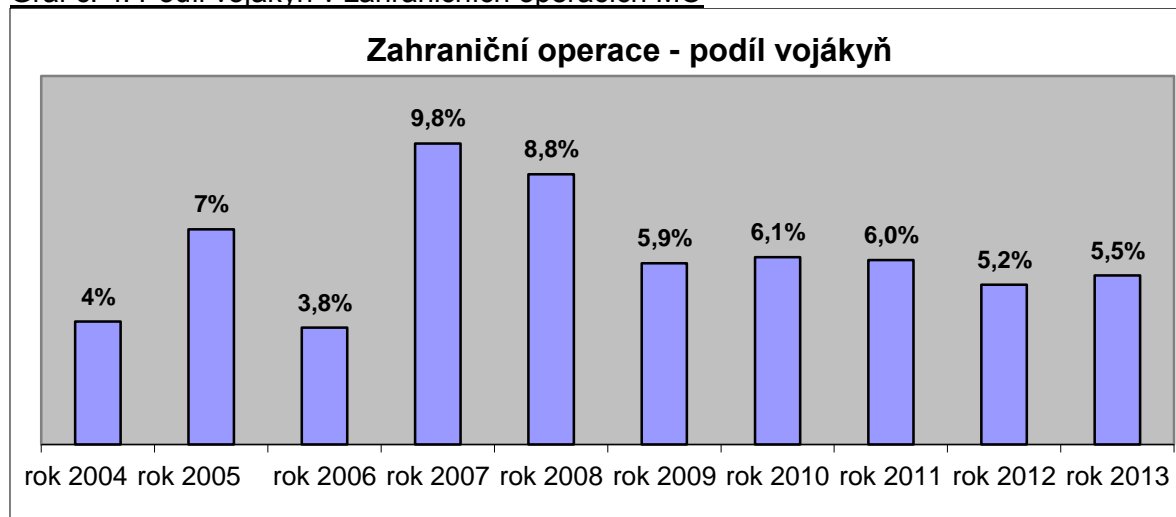
V roce 2014 byla v rámci humanitární pomoci rovnost žen a mužů zohledňována jak v zemích s komplexními problémy, tak při podpoře vnitřně vysídlených osob a uprchlíků v důsledku konfliktu (Irák, Jižní Súdán, SAR, Sýrie, Ukrajina) a v omezenější míře i při reakci na přírodní katastrofy.

Ve vztahu k vývoji zastoupení žen v zahraničních operacích nadále přetrvává stagnující vývoj (viz graf níže). Nejvyšší účast žen-vojákyň v zahraničních operacích s účastí ČR

<sup>146</sup> Dostupná na <<http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0414886ENN.PDF>>.

dosáhla Armáda ČR (dále jako „AČR“) v roce 2007 (9,8 %). V roce 2013 činilo zastoupení žen-vojákyň v zahraničních operacích 5,5 %. V této souvislosti MO doplňuje, že vojákyně jsou do zahraničních operací vysílány převážně jako součást vybraného útvaru a jejich účast v průběhu let musí být vnímána vždy v kontextu s plněními operačními úkoly kontingentů AČR v daném kalendářním roce. Charakter úkolů, které příslušníci a příslušnice kontingentů AČR plní, se každoročně mění a s tím se mění i reálné uplatnění vojákyně.

Graf č. 4: Podíl vojákyně v zahraničních operacích MO



Zdroj: MO

## 8.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích

### A. Minimální standard

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích Minimální standard neobsahuje.

### B. Aktualizovaná opatření

#### Úkol č. 30 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MZV)

K úkolu zpracovat analýzu uplatnění genderové perspektivy jako průřezového tématu v rámci zahraniční rozvojové spolupráce MZV uvádí, že v roce 2015 bude pokračovat analýza zahájená v roce 2014 studiemi nevládního sektoru a průřezová témata včetně genderového budou zvýrazněna v nové metodologii projektového cyklu.

#### Úkol č. 31 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MZV)

MZV také průběžně zohledňuje princip rovnosti žen a mužů při realizaci koncepce zahraniční politiky a při tvorbě a realizaci dalších věcných politik. V souladu s tímto úkolem MZV také podporovalo spolupráci s UN WOMEN, které poskytlo finanční dar ve výši 300 000 Kč. MZV také upozorňuje, že důležitým úkolem pro rok 2015 se zásadním dopadem na agendu lidských práv a podpory demokracie bude dokončení nové Zahraničně politické koncepce a navazující Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce.

#### Úkol č. 32 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MZV, MLP)

Co se týče úkolu zajistit aktivní účast delegace ČR na relevantních mezinárodních fórech v oblasti rovnosti žen a mužů, tak ten byl v roce 2014 ze strany MLP a MZV plněn, neboť ČR byla na příslušných jednáních orgánů OSN, Rady Evropy a EU zpravidla zastoupena.

#### Úkol č. 33 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MZD, MV)

MZD uvádí, že k předložení návrhu nového legislativního nastavení zdravotního pojištění cizinců a cizinek dlouhodobě pobývajících na území ČR dojde v termínu do konce září 2015.

### Úkol č. 34 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MO)

Plněn je také úkol zpracovat akční plán MO k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325, který je v současnosti připravován. V rámci MO ovšem dosud nedošlo k jeho schválení. Co se týče podpory účasti žen v zahraničních operacích, tak informace o konkrétních krocích k jeho plnění MO ve své zprávě neuvádí.

## **8.3. Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích**

### **A. Doporučení pro všechny resorty**

Doporučení v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích jsou formulovány pouze pro jednotlivé resorty.

### **B. Doporučení pro jednotlivé resorty**

- V návaznosti na úkol č. 31 *Aktualizovaných opatření* zpracovat podporu rovnosti žen a mužů jako průřezovou prioritu a jako samostatný cíl do připravované Zahraničně politické koncepce a navazující Koncepce podpory lidských práv a transformační spolupráce (MZV);
- V návaznosti na úkol č. 31 *Aktualizovaných opatření* nadále pokračovat ve spolupráci s UN WOMEN a finanční podpoře její činnosti (MZV, MLP, MPSV, MF);
- V návaznosti na úkol č. 32 *Aktualizovaných opatření* se nadále aktivně podílet na činnosti orgánů OSN (zejm. CSW a Výboru OSN), EU (zejm. Poradního sboru, HLG GM, PSSO), Rady Evropy (zejm. GEC) a OECD v oblasti rovnosti žen a mužů, včetně zajišťování účasti delegace ČR na jednáních těchto orgánů na expertní i vysoké úrovni (MZV, ÚV ČR);
- V návaznosti na úkol č. 32 *Aktualizovaných opatření* a na aktivní účast delegace ČR na zasedáních CSW zajistit předložení žádosti o kandidaturu ČR na členství v CSW (MZV).
- V návaznosti na úkol č. 34 *Aktualizovaných opatření* dokončit přípravu a schválit resortní akční plán MO pro implementaci Rezoluce RB OSN č. 1325;
- V návaznosti na resortní akční plán MO pro implementaci Rezoluce RB OSN č. 1325 zpracovat vládní akční plán (MLP, MZV, MO, MV);
- V návaznosti na úkol č. 34 *Aktualizovaných opatření* podniknout konkrétní kroky vedoucí k podpoře vyššího zastoupení žen-vojákyň v zahraničních operacích s účastí ČR (MO).

## **9. Všední život a životní styl**

### **9.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve všedním životě a životním stylu**

K otázkám všedního života a životního stylu ve vztahu k rovnosti žen a mužů se vyjadřuje mimo jiné Pekingská deklarace a akční platforma. Jejím cílem, který se prolíná napříč všemi tématy, je uplatňování principu gender mainstreamingu, který se týká mimo jiné také otázek rovnosti žen a mužů ve všedním životě a životním stylu. Pekingská akční platforma vymezuje 12 kritických oblastí zájmu, v nichž se soustřeďují překážky bránící zlepšení postavení žen. V souvislosti s rovností žen a mužů ve všedním životě a životním stylu jsou relevantní zejména oblasti Ženy a média, Ženy a životní prostředí a Ženy u moci a v rozhodovacích pozicích. V Periodické zprávě<sup>147</sup> vypracované Oddělením v r. 2014 se mimo jiné uvádí, že témata genderové rovnosti se daří (byť s obtížemi) dostávat do veřejného a mediálního prostoru a stávají se stále více předmětem diskuzí.

#### **9.1.1. Sport**

V souvislosti s otázkami kvality života, resp. délkou života ve zdraví je třeba poukázat na značný význam pohybových/sportovních aktivit. Jak uvádí studie Sociální diferenciac

<sup>147</sup> Blíže viz Úřad vlády ČR, *Periodická zpráva o plnění Pekingské akční platformy*. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <[http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava\\_Peking\\_platforma.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zprava_Peking_platforma.pdf)>



aktivní sportovní participace v České republice,<sup>148</sup> genderové rozdíly mezi sportováním mužů a žen potvrzují, že aktivní sport je nadále převážně mužskou doménou. U žen je míra sportovní participace více jak dvakrát nižší. Analytický materiál o stavu genderové rovnosti v resortu MŠMT<sup>149</sup> poukazuje mimo jiné na skutečnosti, že genderový mainstreaming není uplatňován v zásadách rozdělování státních dotací, že přetrvává nevyvážené zastoupení žen a mužů v odborných a řídicích pozicích ve sportu i problémy násilí a sexuálního obtěžování v této oblasti.

V rámci dotační politiky MŠMT, která je zaměřena především na pravidelnou a dlouhodobou činnost určenou co nejširšímu spektru dětí a mládeže a na podporu činností a aktivit, které napomáhají zkvalitňování, rozšiřování a rozvoji činnosti jednotlivých organizací dětí a mládeže a organizací pracujících s dětmi a mládeží, je samozřejmostí uplatňování rovného přístupu dívek a chlapců (žen a mužů) jak k využívání nabídky služeb těchto organizací, tak k poskytovaným informacím. Rovný přístup k finanční podpoře vyhlašovaných programů je v obecné rovině deklarován i na webových stránkách odboru pro mládež.<sup>150</sup> Konkrétní údaje o zapojení chlapců a dívek do sportovních aktivit poskytuje např. šetření Eurobarometr.<sup>151</sup> Výsledky tohoto šetření ukazují, že rozdíl mezi zapojením do sportovních aktivit je největší právě u mladších generací. Ve věkové skupině 15 – 24 let sportuje alespoň jednou týdně 74 % chlapců (mužů), avšak pouze 55 % dívek (žen).

Podporou aktivní činnosti a rovnoprávným postavením žen ve sportu se rovněž zabývá Komise rovných příležitostí ve sportu Českého olympijského výboru (dále jako „Komise“ a „ČOV“). Komise se dlouhodobě zaměřuje na téma zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve sportu, na mediální propagaci sportu žen, prevenci sexuálního obtěžování a násilí ve sportu, v rámci mezinárodní spolupráce se snaží o začleňování doporučení mezinárodních institucí, týkajících se rovnosti žen a mužů, do aktivit a podmínek českého sportu. Komise ve shodě se závěry Periodické zprávy mimo jiné upozorňuje na setrvalé nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve sportu. V případě svazů osmdesáti hlavních a olympijských sportů je v jejich vedení jen 11 % žen, z toho jen 6 svazů má momentálně v čele předsedkyni (aerobik, auta-okruhy, badminton, tanec, krasobruslení, moderní gymnastika).<sup>152</sup> Co také zůstává bez výraznější změny, je počet svazů úplně bez žen ve výkonném výboru. Ani jednu zástupkyni v něm nemá 41 sportovních svazů, a to včetně řídicích orgánů sportů jako je basketbal, biatlon, cyklistika, florbal, kanoistika, lyžování, softbal, volejbal nebo tenis.<sup>153</sup> Z dat také vyplývá, že pozice generálního sekretáře svazů je ženami aktuálně obsazena ve 23 případech. Ze střešních organizací pak má nula žen ve svém předsednictvu Česká unie sportu, ČBU a Autoklub ČR. Jedinou předsedkyni resp. starostku má Česká obec sokolská. Celkem je v devíti střešních organizacích 17 žen a 109 mužů ve výkonných výborech, což je 13 %. V ČOV jsou ve výkonném výboru zastoupeny tři ženy.<sup>154</sup> Komise rovněž vyzdvihuje některé pozitivní trendy ve sportu,

<sup>148</sup> Blíže viz Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., *Sociální diferenciacie aktivní sportovní participace v České republice*. [online] [cit. 2015-30-03] URL:

<<http://sdilenihodnot.soc.cas.cz/getfile.php?file=13667965&filename=SocDifSport.pdf>>

<sup>149</sup> Blíže viz MŠMT, *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. [online] [cit. 2015-28-02] URL:

<<http://www.msmt.cz/file/31791/download/>>.

<sup>150</sup> Blíže viz MŠMT, *Finanční podpora*. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <<http://www.msmt.cz/mladez/financi-podpora>>

<sup>151</sup> Online dostupné na [http://ec.europa.eu/health/nutrition\\_physical\\_activity/docs/ebs\\_412\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/nutrition_physical_activity/docs/ebs_412_en.pdf)

<sup>152</sup> Blíže viz Český olympijský výbor. *Komise sportu žen: V řídicích pozicích ve sportu dlouhodobě chybí ženy*. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <<http://www.olympic.cz/clanek/1455--komise-sportu-zen-v-ridicich-pozicich-ve-sportu-dlouhodobě-chybi-zeny>>

<sup>153</sup> Blíže viz Český olympijský výbor. *Tabulka zastoupení žen v řídicích pozicích v 80 sportovních svazech a střešních organizacích v roce 2014*. Online dostupné na <<http://www.olympic.cz/clanek/1455--komise-sportu-zen-v-ridicich-pozicich-ve-sportu-dlouhodobě-chybi-zeny>>.

<sup>154</sup> Blíže viz Český olympijský výbor. *Tabulka zastoupení žen v řídicích pozicích v 80 sportovních svazech a střešních organizacích v roce 2014*. Online dostupné na <<http://www.olympic.cz/clanek/1455--komise-sportu-zen-v-ridicich-pozicich-ve-sportu-dlouhodobě-chybi-zeny>>.

např. rostoucí aktivní zapojení žen do sportu (37 % žen v EU pravidelně sportuje, 33 % žen v ČR).<sup>155</sup>

Ženský fotbal je nejrychleji rostoucím sportem na světě, pokud jde o členskou základnu. Na letních olympijských hrách v Londýně v r. 2012 byly ženy poprvé v historii zastoupeny ve všech národních týmech a dohromady tvořily 45 % všech účastníků (v r. 1996 nemělo 26 týmů ženské zastoupení). Stále však přetrvávají nerovnosti mezi ženami a muži v kontextu ČR i na mezinárodní úrovni, například nízké zastoupení žen-trenérek a jejich nižší platy, než mají trenéři, nízké mediální pokrytí sportu žen (méně než 10 % mediálního pokrytí sportu se věnuje ženám a v průměru jeden ze tří článků či reportáží potvrzuje, či posiluje genderové stereotypy) a sexuální obtěžování a zneužívání, které se týká všech oblastí sportu. V souvislosti s olympijským sportem je dále třeba zmínit zimní olympijské hry v Soči, které se konaly od 7. do 23. února 2014. V českém týmu bylo 25 žen-sportovkyň z celkového počtu 88. Česká výprava získala celkem 8 medailí, což je ze zimních olympijských her historicky nejvíce. Na tomto výsledku mají ženy vyšší podíl, přestože jejich zastoupení v olympijském týmu bylo přibližně o dvě třetiny nižší než zastoupení mužů (dvě zlaté medaile: Eva Samková a Martina Sáblíková, tři stříbrné medaile: Martina Sáblíková, Gabriela Soukalová a smíšená štafeta v biatlonu).

Rovnost žen a mužů ve sportu je rovněž jednou z priorit EU, která se stává stále významnější hráčkou v této oblasti.<sup>156</sup> V rámci systémové a finanční podpory rovnosti žen a mužů ve sportu je třeba v kontextu EU zmínit dále zejména program Erasmus+, který vstoupil v platnost od 1. 1. 2014. Jedná se o program EU pro vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport na období 2014–2020, který poprvé poskytne finanční podporu z EU i na sport, zejména na místní úrovni.<sup>157</sup>

### 9.1.2. Kultura a média

V oblasti rovnosti žen a mužů v kultuře v mezinárodním kontextu je třeba zmínit zprávu UNESCO Zpráva o rovnosti žen a mužů v oblasti kultury (dále jako „Zpráva o kultuře“),<sup>158</sup> do níž za ČR přispěly MK a Oddělení. Zpráva o kultuře rovněž vyzdvihuje roli žen a dívek jakožto „agentek změny“ v kulturní sféře a podtrhuje provázanost kultury s dalšími oblastmi života společnosti. Zastoupení žen převažuje ve veřejných kulturních institucích a neformálním sektoru, což replikuje vzorce jiných hospodářských odvětví a odráží problémy žen při dosahování skutečné ekonomické nezávislosti. V klíčových zjištěních Zprávy jsou uvedeny zejména zásadní problémy, které je v oblasti kultury třeba řešit z pohledu rovných práv žen a mužů: (i) neexistence spolehlivých výzkumů a pravidelného sběru genderově členěných dat jako nezbytný výchozí bod pro cílenou tvorbu politiky rovnosti žen a mužů k nápravě nerovností, (ii) nedostatečné zohledňování genderového hlediska při hodnocení dopadů a nedostatečné monitorovací mechanismy jako bariéra pro sledování dopadu politik a právních předpisů, (iii) nezohledňování principu genderového mainstreamingu při tvorbě kulturních politik, plánů a legislativy, (iv) genderově podmíněné rozdíly ve spotřebě kulturních statků, (v) cílené (genderové) vzdělávání a institucionální zajištění agendy, (vi) genderově nevyvážené zastoupení studujících vysokých škol (valnou většinu tvoří ženy), (vii) nerovný přístup k rozhodovacím pozicím v kulturní oblasti, (viii) genderové stereotypy, které jsou z velké části v oblasti kultury reprodukovány, což zásadně přispívá k tvorbě a ovlivňování názorů společnosti jako celku.

V rámci grantových řízení MK byla podpořena žádost na podporu projektu, který se přímo týká genderového tématu, a to projekt s názvem „S/He is Nancy Joe“.

<sup>155</sup> Blíže viz European Commission, *Sport and Physical Activity Report*. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_412\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_412_en.pdf)>

<sup>156</sup> Blíže k tomu též kap. 8.1.5. Evropská unie

<sup>157</sup> Blíže k tomu též kap. 8.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.

<sup>158</sup> Blíže viz UNESCO, *Gender equality, Heritage and Creativity*. [online] [cit. 2015-28-02] URL: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002294/229418e.pdf>>

Projekt se zaměřuje na situaci trans osob. K dalším aktivitám MK patří Vládní plán financování Národního rozvojového programu mobility pro všechny. Pro MK z něj vyplývá povinnost spolufinancovat investiční akce vedoucí k odstraňování bariér v budovách kulturních zařízení, tj. v budovách muzeí, galerií, divadel, kin a podobných zařízení.

V oblasti reprodukce genderových stereotypů, jak je již zmíněno výše, sehrávají zásadní roli média. Z mediálních aktivit Oddělení je třeba zmínit především medializaci Strategie, která byla zveřejněna na webových stránkách Úřadu vlády ČR.<sup>159</sup> Oddělení dále připravilo podklady pro novináře a tiskové zprávy, takže informace o Strategii a jejích základních oblastech převzala různá média, např. Česká televize,<sup>160</sup> Lidové noviny,<sup>161</sup> Hospodářské noviny,<sup>162</sup> Týden,<sup>163</sup> Echo 24<sup>164</sup> či Aktuálně.cz.<sup>165</sup>

Stereotypní zobrazování lidského těla v reklamě je předmětem soutěže Sexistické prasátečko, pořádané NNO Nesehnutí již od roku 2009. Cílem soutěže je upozornit zadavatele a tvůrce reklamy na to, že tyto reklamy mohou pobuřovat či urážet. V šestém ročníku soutěže vybírala veřejnost a patnáctičlenná odborná porota složená z expertů a expertek na genderovou problematiku, marketing a veřejnou komunikaci ze stovky reklam, rozdělených do dvou kategorií - Stereotypy a jazykový sexismus a Objektifikace aneb Ukaž všechno. Vítězem soutěže se staly politické reklamy, absolutním vítězem pak reklama zlínské ČSSD před komunálními volbami.<sup>166</sup>

### 9.1.3. Doprava

V oblasti mezinárodních aktivit na podporu rovnosti žen a mužů v dopravě je třeba zmínit především 5. ročník největší evropské konference TRA zaměřené na dopravu, která proběhla ve dnech 14. – 17. dubna 2014 v Paříži. Hlavní myšlenkou konference bylo "překonání propasti" ve smyslu identifikovat a řešit problémy specifické pro využívání dopravních systémů ženami.<sup>167</sup> Jedním z hlavních cílů konference bylo navázat na publikované výzkumy týkající se dopravy žen a rozšířit zapojení žen do agendy dopravy, tedy nejen jako pasivních příjemkyň služeb, ale i jako aktérek udržitelného přístupu a výzkumu bezpečné mobility, spolutvůrkyň rozvojové politiky, veřejné správy a dohledu.

V oblasti silniční dopravy tvoří muži podle údajů MD cca 56,6 % ze všech registrovaných řidičů, žen-řidiček je cca 43,4 % z celkového počtu. Poměr mužů a žen, kteří obdrželi tzv. body za spáchání přestupku v silniční dopravě, je však od poměru všech řidičů významně odlišný. Tvoří ho 83,1 % mužů a 16,9 % žen. Muži obecně vykazují přibližně 2x vyšší míru nehodovosti (na jeden tisíc řidičů) a svou první nehodu absolvují v mladším věku než ženy. Příčinou bývá především rychlejší jízda a menší respekt k pravidlům silničního provozu. O zodpovědnějším chování žen v silničním provozu svědčí mimo jiné také výsledky průzkumu o využívání bezpečnostních pásů, z něhož vyplývá, že z 91 % mají s používáním bezpečnostních pásů problém muži a jen z 9 % ženy.<sup>168</sup>

<sup>159</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf>>.

<sup>160</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/290838-navrh-vladni-strategie-alespon-40-procent-zen-ve-vedeni-statu-i-firem/>>.

<sup>161</sup> Online k dispozici na odkazu: <[http://www.lidovky.cz/vice-zen-do-byznysu-i-politiky-planuje-vlada-f3c-/zpravy-domov.aspx?c=A141030\\_165724\\_In\\_domov\\_sij](http://www.lidovky.cz/vice-zen-do-byznysu-i-politiky-planuje-vlada-f3c-/zpravy-domov.aspx?c=A141030_165724_In_domov_sij)>.

<sup>162</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://archiv.ihned.cz/c1-63047360-pomohou-zenam-kvoty-k-uspechu-ano>>.

<sup>163</sup> Online k dispozici na odkazu: <[http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/vladni-strategie-v-rozhodovacich-pozicich-aspon-40-procent-zen\\_322731.html](http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/vladni-strategie-v-rozhodovacich-pozicich-aspon-40-procent-zen_322731.html)>.

<sup>164</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://echo24.cz/a/ieshL/vladni-plan-at-zeny-vice-pracuji-a-muzi-zastanou-i-peci-o-deti>>.

<sup>165</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://zpravy.aktualne.cz/domaci/vladni-expertka-do-sesti-let-chceme-ve-vedeni-40-zen/r~53309df0635911e4845a002590604f2e/>>.

<sup>166</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://zenskaprava.cz/vystupy/seste-sexisticke-prasatecko-si-vyslouzily-politicke-reklamy/>>.

<sup>167</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://wiit-paris2014.sciencesconf.org/>>.

<sup>168</sup> Blíže viz BESIP, *Bezpečnostní pásy*. [online] [cit. 2015-03-03] URL: <<http://www.ibesip.cz/cz/ridic/zasady-bezpecne-jizdy/bezpecnostni-pasy>>.

Hlavním koordinačním subjektem bezpečnosti silničního provozu je expertní orgán BESIP. Příležitostně jsou na jeho portálu zveřejňovány i genderově senzitivní statistiky či dokumenty. Například dokument Jak řídí ženy a muži?<sup>169</sup> upozorňuje na rozdílný přístup žen a mužů k řízení aut a dodržování dopravních předpisů a dochází k závěru, že pokud by všichni užívali silnice tak bezpečně jako ženy, počet dopravních nehod se smrtelnými následky by poklesl na hodnotu o 20 % nižší, než je v současnosti ve státech s nejnižší nehodovostí (Švédsko, Velké Británie a Nizozemsko). Zveřejňování genderově senzitivních výzkumů a dat však je však ojedinělé, bylo by žádoucí zpracovávat a zveřejňovat údaje pravidelně, aby bylo možné získat přehled o vývoji v této oblasti.

#### 9.1.4. Životní prostředí

Genderová dimenze počasí a klimatu v celosvětovém kontextu byla předmětem mezinárodní konference, která proběhla ve dnech 5. – 7. listopadu 2014 v Ženevě. Konference byla spolupořádána organizacemi UNESCO, FAO, IUCN, UN-ISDR, UN-Women, WHO a Světová banka pod celkovou koordinací WMO (Světová meteorologická organizace). Hlavním cílem konference bylo zvýšit povědomí a prezentovat osvědčené postupy a konkrétní kroky k posílení postavení žen i mužů, aby mohli vytvářet, získávat a využívat služby, které by přispěly k možnosti činit informovanější rozhodnutí zejména v oblastech silně ovlivňovaných změnami počasí a klimatu, jako jsou bezpečnost potravin, snižování rizika katastrof, vodní hospodářství a veřejné zdraví.

Co se týče uplatňování principu rovnosti žen a mužů a uplatňování genderového mainstreamingu v odborné působnosti MŽP, v resortní zprávě jsou uvedeny převážně obecné formulace o dodržování těchto principů. Zpráva je konkrétnější spíše ve vyhodnocení interních opatření v činnosti resortu. Dodržování principu nediskriminace je zdůrazněno mimo jiné i v oblasti poskytování dotací. V této souvislosti je však třeba poukázat na určitou dezinformaci v aktuálně platné (sedmé) verzi Operačního programu Životní prostředí na programovací období 2014-2020. Zde je výslovně uvedeno: „Problematika rovných příležitostí žen a mužů je koncepčně podrobně upravena Metodikou (MŽP) rovných příležitostí pro ženy a muže v projektech a plánech (MŽP 2010), v níž je zpracován postup zhodnocování dopadů do oblasti rovnosti žen a mužů v projektech a plánech s významnými dopady na životní prostředí. Při přípravě, koncipování, průběhu a realizaci Operačního programu Životní prostředí 2014-2020 je dbáno na rovné příležitosti pro ženy a muže a budou rovněž zohledňovány specifické potřeby žen i mužů. Operační program Životní prostředí respektuje „Priority Ministerstva životního prostředí při prosazování rovných příležitostí žen a mužů“, které jsou uveřejněny na webové stránce MŽP.“<sup>170</sup> Ani jeden z obou zmiňovaných dokumentů však bohužel není možné na webu MŽP nalézt a dle informací poskytnutých MŽP takové dokumenty ani neexistují.

### 9.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti v šedé život a životní styl

#### A. Minimální standard

##### Úkol č. 7 Minimálního standardu (všechny resorty)

V souvislosti s plněním úkolu č. 7 *Minimálního standardu* zaměřeného na medializaci genderové agendy je třeba uvést, že resorty se v rámci své působnosti soustředí na plnění tohoto úkolu mimo jiné prostřednictvím svých webových stránek spíše výjimečně.<sup>171</sup> V některých případech se zároveň jedná o informace neaktuální či zavádějící – např. web MPSV v záložce Rovné příležitosti žen a mužů ještě v březnu 2015 uvádí kontakty a informace o agendách, zaměstnankyních a zaměstnancích, přesunutých na Úřad vlády ČR

<sup>169</sup> Online k dispozici na <<http://www.ibesip.cz/cz/pro-media/129-jak-ridi-zeny-a-muzi>>.

<sup>170</sup> Blíže viz MŽP, 7. verze OPŽP pro budoucí programové období 2014 – 2020. 2012. [online] [cit. 2015-03-03] URL: <[http://www.opzp.cz/soubor-ke-stazeni/53/15970-opzp\\_2014\\_2020\\_verze\\_7.pdf](http://www.opzp.cz/soubor-ke-stazeni/53/15970-opzp_2014_2020_verze_7.pdf)>

<sup>171</sup> Blíže viz příloha, resortní zprávy

v polovině roku 2014,<sup>172</sup> MŽP v informacích k Operačnímu programu Životní prostředí pro budoucí programové období 2014-2020<sup>173</sup> odkazuje na materiály Metodika rovných příležitostí pro ženy a muže v projektech a plánech (MŽP 2010) a Priority Ministerstva životního prostředí při prosazování rovných příležitostí žen a mužů, zveřejněné na webu MŽP.<sup>174</sup> Tyto materiály však nejsou na webu MŽP dohledatelné.

V resortních zprávách jsou v některých případech v souvislosti s plněním úkolu č. 7 uváděny dokumenty, které s tématem rovnosti nesouvisí (např. informace o obměně správních rad zdravotních pojišťoven ve zprávě MZD).

Přestože webové stránky MD obsahují informace o genderových aspektech dopravní politiky, a to včetně nezbytnosti využívání genderově senzitivních statistických dat,<sup>175</sup> není zřejmé, zda a jak jsou data sbírána a využívána při formulaci příslušných opatření. Resortní strategický dokument Dopravní politika pro období 2014 - 2020 s výhledem do roku 2050,<sup>176</sup> jehož významným prioritním cílem dle sdělení MD je „podpora a průběžné prohlubování rovnosti příležitostí všech skupin obyvatelstva v oblasti dopravy“, uvádí zejména opatření pro osoby se sníženou schopností orientace či pohybu, rovnost žen a mužů není v dokumentu zohledněna.

Podstatně větší pozornost věnují medializaci genderové agendy NNO, a to jak prostřednictvím informací na svých webových stránkách, tak např. audiovizuálními spoty v tradičních i sociálních médiích, pořádáním happeningů, diskusí a seminářů, vydáváním informačních brožur a dalších materiálů apod. V této souvislosti je třeba vyzdvihnout mimo jiné aktivity NNO Fórum 50 %, Gender Studies, Alternativa 50+, LOM a Nesehnutí.

## **B. Aktualizovaná opatření**

### Úkol č. 35 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MPO, MK)

Jak vyplývá z resortních zpráv, mezi příslušnými útvary obou resortů byly navázány kontakty za účelem zpracování metodiky pro rozeznání sexistické reklamy.

## **9.3. Doporučení Rady v oblasti všední život a životní styl**

### **A. Doporučení pro všechny resorty**

- V návaznosti na úkol č. 7 *Minimálního standardu* a v souvislosti se svým doporučením v kap. 2.3. aktualizovat informací týkající se rovnosti žen a mužů na svých webových stránkách;
- Zveřejňovat relevantní informace týkající se rovnosti žen a mužů zejména v rámci resortů, které v aktuálním programovacím období vypisují dotační programy, neboť se jedná o ex-ante kondicionalitu, resp. horizontální prioritu projektů ESF.

### **B. Doporučení pro jednotlivé resorty**

- Aktualizovat informace zveřejněné na webu MPSV v záložce týkající se rovnosti žen a mužů (MPSV);
- Zveřejnit na webu resortu příslušné dokumenty týkající se rovnosti žen a mužů, na něž odkazuje v Operačním programu Životní prostředí, případně aby byly tyto dokumenty znovu zpracovány a zveřejněny v nejbližším období. (MŽP)

<sup>172</sup> Online k dispozici na odkazu: <<http://www.mpsv.cz/cs/12152>>.

<sup>173</sup> Online k dispozici na odkazu: <[http://www.opzp.cz/soubor-ke-stazeni/53/15970-opzp\\_2014\\_2020\\_verze\\_7.pdf](http://www.opzp.cz/soubor-ke-stazeni/53/15970-opzp_2014_2020_verze_7.pdf)>.

<sup>174</sup> Viz též dále kap. Životní prostředí

<sup>175</sup> Blíže viz webové stránky MD. URL: <[http://www.mdcr.cz/cs/Legislativa/Programy+a+projekty/Rovne-prilezitosti/metoda\\_gender+mainstreaming.htm](http://www.mdcr.cz/cs/Legislativa/Programy+a+projekty/Rovne-prilezitosti/metoda_gender+mainstreaming.htm)>.

<sup>176</sup> Online k dispozici na: <<http://www.mdcr.cz/NR/rdonlyres/EC53D1C8-20F9-4639-AC7A-1E03D538E9C5/0/Dopravnipolitika1420dovlady.pdf>>.