

**Zpráva za rok 2015 o rovnosti žen a mužů
a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů
v ČR na léta 2014 – 2020**

Úřad vlády ČR

červenec 2016

Seznam zkratek:

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
MŠP – 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 – Středoafrická republika
TA ČR – Technologická agentura České republiky
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..... | 9 |
| 2.1.3. | Materiály předkládané vládě ČR | 10 |
| 2.1.4. | Rada vlády pro rovnost žen a mužů | 11 |
| 2.1.5. | Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jako „Institucionální výbor“) | 12 |
| 2.1.6. | Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor pro prevenci DN“) | 12 |
| 2.1.7. | Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jako „Sladňovací výbor“) | 13 |
| 2.1.8. | Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Politický výbor“)..... | 13 |
| 2.1.9. | Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů (dále jako „Pracovní skupina muži“) | 14 |
| 2.1.10. | Pracovní skupina k porodnictví..... | 14 |
| 2.1.11. | Resortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů | 14 |
| 2.1.12. | Kontaktní body pro předběžnou podmínku (horizontální prioritu) rovnosti žen a mužů | 15 |
| 2.1.13. | Veřejná ochránkyně práv..... | 15 |
| 2.1.14. | Kraje a obce..... | 15 |
| 2.1.15. | Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny při PSP ČR | 16 |
| | (dále jako „Stálá komise pro rovné příležitosti“) | 16 |
| 2.1.16. | Senát PČR a rovnost žen a mužů | 16 |
| 2.1.17. | Hlavní legislativní změny projednávané v roce 2015 s dopadem na rovnost žen a mužů | 16 |
| 2.2. | Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti institucionálního zabezpečení..... | 17 |
| 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) | 17 |
| 2.2.2. | Optimalizace sběru statistických dat (úkoly 4, 13 a 14 Minimálního standardu, úkol 5 Aktualizovaných opatření, navazující na horizontální prioritu Strategie „Sběr statistických dat“) | 18 |
| 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) | 19 |
| 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) | 21 |
| 2.3. | Doporučení Rady k oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR | 23 |
| 3. | Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích..... | 24 |
| 3.1. | Vývoj v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích..... | 24 |
| 3.1.1. | Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice | 24 |
| 3.1.2. | Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve státní správě..... | 25 |
| 3.1.3. | Vyrovnané zastoupení žen a mužů v diplomatických pozicích | 25 |
| 3.1.4. | Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností | 25 |
| 3.1.5. | Aktivity MPSV v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích | 26 |
| 3.2. | Vyhodnocení průběžného plnění <i>Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu</i> v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích | 27 |
| 3.3. | Doporučení Rady v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích | 27 |
| 4. | Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání | 28 |
| 4.1. | Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání | 28 |
| 4.1.1. | Nezaměstnanost žen a mužů | 28 |
| 4.1.2. | Zaměstnanost | 28 |
| 4.1.3. | Gender pay gap a ohrožení chudobou | 30 |
| 4.1.4. | Horizontální a vertikální segregace | 31 |

| | | |
|--------|--|----|
| 4.1.5. | Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti | 31 |
| 4.1.6. | Zaměstnavatelé/zaměstnavatelky a genderová rovnost v organizacích | 32 |
| 4.1.7. | Podnikání | 32 |
| 4.2. | Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání | 33 |
| 4.3. | Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání | 35 |
| 5. | Sladění pracovního, soukromého a rodinného života | 36 |
| 5.1. | Vývoj v oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života | 36 |
| 5.1.1. | Flexibilní formy práce a jejich podpora ze strany státu | 36 |
| 5.1.2. | Služby péče o děti a předškolní vzdělávání | 37 |
| 5.1.3. | Problematika pečujících osob z hlediska rovnosti žen a mužů | 38 |
| 5.1.4. | Činnost Odborné komise pro rodinnou politiku MPSV | 39 |
| 5.1.5. | Sladování pracovního, soukromého a rodinného života a zákon o státní službě | 40 |
| 5.1.6. | Podpora z prostředků ESF a Norských fondů | 41 |
| 5.2. | Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života | 41 |
| 5.3. | Návrh doporučení Rady ke konkrétní strategické oblasti | 44 |
| 6. | Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti | 45 |
| 6.1. | Vývoj v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti | 45 |
| 6.1.1. | Horizontální a vertikální genderová segregace školství | 45 |
| 6.1.2. | Rovnost žen a mužů ve vědě a vysokém školství | 46 |
| 6.1.3. | Aktivity oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. a Národního kontaktního centra – gender a věda (dále jako „NKC – gender a věda“) | 47 |
| 6.1.4. | Sexuální obtěžování a projevy sexismu v akademickém prostředí | 50 |
| 6.2. | Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů | 50 |
| 6.3. | Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkum a rovnosti žen a mužů | 51 |
| 7. | Důstojnost a integrita žen a mužů | 51 |
| 7.1. | Vývoj v oblasti důstojnosti a integrity žen a mužů | 51 |
| 7.1.1. | Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí | 51 |
| 7.1.2. | Příprava Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018 | 53 |
| 7.1.3. | Příprava přístupu ČR k tzv. Istanbulské úmluvě | 54 |
| 7.1.4. | Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí | 54 |
| 7.1.5. | Obchodování s lidmi | 56 |
| 7.1.6. | Péče v souvislosti s porodem | 57 |
| 7.1.7. | Postavení žen ohrožených vícečetnou diskriminací | 57 |
| 7.2. | Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů | 58 |
| 7.3. | Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů | 59 |
| 8. | Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích | 60 |
| 8.1. | Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích | 60 |
| 8.1.1. | Organizace spojených národů | 60 |
| 8.1.2. | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj | 61 |
| 8.1.3. | Světové ekonomické fórum | 61 |
| 8.1.4. | Rada Evropy | 61 |
| 8.1.5. | Evropská unie | 62 |
| 8.1.6. | Rovnost žen a mužů v zahraniční politice ČR a rozvojové spolupráci | 64 |
| 8.1.7. | Rovnost žen a mužů v rámci migrační politiky | 64 |
| 8.2. | Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích | 65 |
| 8.3. | Doporučení Rady v oblasti rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích | 66 |
| 9. | Všední život a životní styl | 66 |
| 9.1. | Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve všedním životě a životním stylu | 66 |
| 9.1.1. | Sport | 66 |
| 9.1.2. | Kultura a média | 68 |
| 9.1.3. | Doprava | 69 |
| 9.1.4. | Životní prostředí | 70 |

| | | |
|------|--|----|
| 9.2. | Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti v oblasti všední život a životní styl | 71 |
| 9.3. | Doporučení Rady v oblasti všední život a životní styl | 72 |

1. Úvod

Tato Zpráva za rok 2015 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 souhrnnou zprávou, navazující na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Strategie“) a zároveň na materiál s názvem Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů v České republice (dále jako „Aktualizovaná opatření“).

Strategii vláda ČR přijala usnesením ze dne 12. listopadu 2014 č. 931. Strategie se stala prvním víceletým rámcovým dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů na vládní úrovni v České republice. Zaštítla tak Aktualizovaná opatření, která byla od roku 1998 každoročně aktualizována vládou ČR, a v nichž docházelo ke specifikaci konkrétních úkolů ukládaných jednotlivým resortům v rámci naplňování principu rovnosti žen a mužů. Aktualizovaná opatření zůstala i po přijetí Strategie zachována a naplňování úkolů v nich má vést k naplňování cílů samotné Strategie.

Vyhodnocení plnění těchto úkolů a také popis uplynulého období z hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni vnitrostátní, evropské i mezinárodní je pak každoročně obsažen právě v hodnotících souhrnných zprávách.¹ Předkládaná Zpráva je zpracována tak, aby reflektovala nejenom popis nejvýznamnějších událostí uplynulého období a naplňování úkolů obsažených v Aktualizovaných opatřeních, ale aby se také zaměřila na naplňování cílů Strategie, kterých má být dosaženo do roku 2020. Součástí Zprávy je proto zhodnocení postupného naplňování Strategie a k tomu se vztahující doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“), jakožto poradního orgánu vlády ČR pro oblast rovnosti žen a mužů. Rada se ve Zprávě vyjadřuje k naplňování úkolů Aktualizovaných opatření pro rok 2015, a také k plnění Minimálního standardu obsaženého ve Strategii, který je na všech resortech nutné dodržovat průběžně. Rada navrhuje jednotlivým resortům způsoby lepšího a důslednějšího naplňování Priorit i Strategie. Rada tato svá doporučení připravila ve spolupráci se svými výbory a pracovními skupinami a projednala je na svém zasedání dne 8. dubna 2016.

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

- 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 Rady patří v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů posílení činnosti koordinátorek a koordinátorů na jednotlivých resortech a činnosti resortních pracovních skupin pro oblast rovnosti žen a mužů. Další doporučení v této oblasti se týkají důslednějšího uplatňování gender mainstreamingu, včetně používání nástroje hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů, a dále například optimalizace sběru statistických dat a lepší spolupráce resortů a ČSÚ.

Co se týče vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, Rada doporučuje lépe využívat pozitivní opatření dle § 16 odst. 3 zákoníku práce a dále zveřejňovat přehled zastoupení žen a mužů v dozorčích a správních radách státních podniků a akciových

¹ 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/>>.

společností s většinou majetkovou účastí státu. V této oblasti je rovněž doporučeno zpracovat 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. Rada také doporučuje zajistit realizaci opatření (včetně legislativních) vedoucích k vyrovnanému zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách a v rozhodovacích pozicích.

Pro oblast trhu práce a podnikání Rada doporučila dále uvádět do souhrnných zpráv anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a zajišťovat platovou transparentnost, analyzovat, díky jakým opatřením má aktivní politika zaměstnanosti pozitivní dopad na podporu zaměstnanosti žen (rodičů po mateřské a rodičovské a osob ve věku 50+), vypracovat komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí a také zavést pilotní vzdělávání specificky zaměřené na tyto ženy. Radou je také navrhováno legislativně zakotvit 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.

Pro oblast sladování pracovního, soukromého a rodinného života je některým resortům Radou doporučeno poskytovat statistická data o využívání flexibilních forem práce členěná dle pohlaví. Dále také podniknout konkrétní kroky vedoucí k rozšíření možností péče o děti předškolního věku. Rada rovněž doporučuje pokračovat v řešení institutu vážných provozních důvodů, aby nemohl být nadužíván/zneužíván ze strany zaměstnavatelů/lek. Pro oblast sladování je rovněž doporučeno zavést dávku otcovské poporodní péče a zavést tzv. rodičovskou kvótu podpořenou také finanční kompenzací a také se zaměřit na efektivní vypořádání připomínek k věcnému záměru zákona o zálohovaném výživném.

V oblasti vědy, výzkumu a vzdělávání Rada doporučila se zaměřit na zavádění vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky a pracovnice přímo zaměřených na rovnost žen a mužů a genderově nestereotypní 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 oblasti zaměřené na všední život a životní styl Rada doporučuje zveřejňovat relevantní informace týkající se rovnosti žen a mužů, a to zejména v rámci resortů, které v aktuálním programovém období vypisují dotační programy, neboť se jedná o předběžnou podmínku, resp. horizontální prioritu projektů ESIF, dále zveřejnit metodickou informaci MPO č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě a vypracovat a distribuovat metodiku o zapracování hlediska rovnosti žen a mužů do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí, případně dopravní infrastrukturu.

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 zajistit ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí a podporovat přistoupení EU k této úmluvě.

Dle doporučení Rady by rovněž mělo dojít k zapracování výsledků analýzy uplatnění genderové perspektivy jako průřezového tématu v rámci zahraniční rozvojové spolupráce do příslušných metodických dokumentů. Dále Rada doporučuje pokračovat ve spolupráci s UN WOMEN a finančně podporovat její činnost či se nadále aktivně podílet na činnosti orgánů OSN, Rady Evropy, EU a OECD v oblasti rovnosti žen a mužů. Ve vztahu k rezoluci RB OSN č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti doporučuje Rada zpracovat vládní akční plán pro implementaci této rezoluce.

2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice

V roce 2015 byla agenda rovnosti žen a mužů ustálena v gesci ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiřího Dienstbiera, a zajišťována v Sekci pro lidská práva ÚV ČR Oddělením rovnosti žen a mužů (dále jako „Oddělení“). Koordinace agendy rovnosti žen a mužů, jakožto agendy průřezové, je tak opět začleněna v rámci ÚV ČR, kde může být také reálně lépe uchopena tato koordinační funkce a její horizontální povaha. Díky stabilizaci Oddělení mohlo být v průběhu roku 2015 dosaženo pozitivních změn a dokončeno několik nových výstupů, které jsou přínosem pro podporu rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR.

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 plní Oddělení zároveň funkci sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“) a jejích výborů a pracovních skupin.

Do 30. listopadu 2015 pokračovala v rámci Oddělení realizace projektu s názvem „*Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR*“² (reg. č.: CZ.1.04/5.1.00/81.00004, dále též jako „projekt Optimalizace“) financovaného z OPLZZ, díky němuž v Oddělení pracovalo do konce projektu celkem šest, resp. čtyři osoby.

V roce 2015 pokračovala v Oddělení také 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*“³ (dále jako „Projekt CZ13“), na kterém v průběhu roku pracovaly až čtyři osoby. Během roku bylo také umožněno několika stážistkám vykonat v Oddělení praxi při studiu.

Mimo projekty pracují v Oddělení v rámci systemizace další dvě osoby. Personální zabezpečení chodu Oddělení do velké míry závisí na realizaci projektů. V roce 2015 se nicméně díky navýšení počtu osob v Oddělení dařilo udržet v chodu všechny výbory a pracovní skupiny Rady. Oddělení pokračovalo ve sledování materiálů, v procesu vnějšího připomínkového řízení byly dokončeny další důležité výstupy. Ve spolupráci s výbory a pracovními skupinami se podařilo předložit Radě i vládě ČR několik důležitých materiálů (viz kapitola 2.1.3 a 2.1.4.).

Oddělení v roce 2015 opět zajišťovalo administrativní chod spojený s dotačním řízením programu „*Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů*“, a to jak v roce 2015, tak také jeho přípravu na rok 2016. Dotační program je určen pro aktivity NNO v oblasti rovnosti žen a mužů, a to v souladu se Strategií.

V roce 2015 nadále pokračovala činnost podskupiny pro lidská práva Resortní koordinační skupiny ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (dále jako „Podskupina RKS MLP“).

Oddělení se i v roce 2015 podílelo na implementaci nového programového období Evropských strukturálních a investičních fondů, zejména Operačního programu Zaměstnanost (dále jako „OPZ“), ale i dalších operačních programů. Oddělení je gestorem předběžné podmínky a horizontální priority rovnost žen a mužů, která průřezově prochází všemi operačními programy.

Oddělení v roce 2015 samo připravovalo nebo se podílelo na tvorbě několika analýz, mj. také v rámci Projektu CZ13.

² 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/>.

³ Více o projektu dostupné online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_cz13/stranka-se-pripravuje-126352/>.

Oddělení pokračovalo rovněž ve své činnosti v oblasti mezinárodní spolupráce. V roce 2015 Oddělení vypracovalo a předložilo „Odpovědi na předběžné otázky k 6. Periodické zprávě České republiky o plnění Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“⁴. Zástupci a zástupkyně Oddělení se rovněž zúčastnili 59. zasedání Komise OSN pro postavení žen a spolupodíleli se zde na několika aktivitách (blíže viz kapitola 8.1.1).

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 žen a mužů (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men) | Lucia Zachariášová | členka | Evropská komise |
| 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 |

2.1.2. Projekty realizované Oddělením

V roce 2015 pokračovala realizace projektu Optimalizace, který byl zahájen 1. listopadu 2012 a ukončen 30. listopadu 2015.

V roce 2015 byl finalizován jeden z výstupů tohoto projektu s názvem „*Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR*“ (dále jako „Metodika“). Metodika byla vzata na vědomí vládou ČR usnesením vlády ČR ze dne 8. července 2014 č. 542 a bylo doporučeno členům a členkám vlády, vedoucím dalších ústředních orgánů státní správy a dalších organizačních složek státu, hejtmanům, primátorce hlavního města Prahy, primátorům statutárních měst a starostům a starostkám měst a obcí využívat Metodiku ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech, které mají dopad na fyzické osoby. Novým výstupem projektu Optimalizace byl v roce 2015 vytvořený *Standard genderového auditu* (dále jako „Standard“).⁵

V rámci projektu proběhlo v roce 2015 několik workshopů, jak mezinárodních, tak vnitrostátních. Dne 21. ledna 2015 bylo realizováno setkání s resortními koordinátory a koordinátorkami rovnosti žen a mužů k práci s Metodikou. Na setkání byli přizváni rovněž pracovníci a pracovnice legislativních odborů napříč resorty. Dne 27. března 2015 proběhla mezinárodní konference na téma „Gender mainstreaming jako strategie prosazování rovnosti žen a mužů“ k představení Metodiky. Dne 3. června 2015 byl v rámci projektu realizován seminář pro tzv. kontaktní body předběžné podmínky rovnosti žen a mužů z jednotlivých resortů k nástrojům gender mainstreamingu, kde byly představeny všechny výstupy projektu.

⁴ „Odpovědi na předběžné otázky k 6. Periodické zprávě České republiky o plnění Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen“ jsou dostupné online na URL: <<http://www.vlada.cz/cz/-137502>>.

⁵ Standard genderového auditu je dostupný online na URL: <<http://www.vlada.cz/cz/-138750>>.

Ve dnech 19. - 20. června 2015 se konala mezinárodní konference na téma „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020 – otevřená výzva“ k představení Strategie a ke sdílení mezinárodních zkušeností se strategickými rámci pro zabezpečování rovnosti žen a mužů (dále jako „konference ke Strategii“).⁶ Oddělení v roce 2015 pokračovalo v přípravě realizace navazujícího projektu, který má proběhnout v rámci dalšího programového období.

Od roku 2014 je Oddělení také realizátorem Projektu CZ13. V rámci Projektu CZ13 proběhlo v roce 2015 několik workshopů a konferencí, byla vyhlášena soutěž o nejlepší absolventské práce na téma rovnost žen a mužů.⁷ V roce 2015 byla zahájena příprava odborných studií zaměřených na různé aspekty domácího a genderově podmíněného násilí⁸. Dále k aktivitám v rámci Projektu CZ13 také viz kapitola 7.1.4.

V rámci Projektu CZ13 proběhl seminář na 59. zasedání Komise OSN pro postavení žen, které se konalo ve dnech 9. – 20. března 2015 v New Yorku a jehož tématem byla participace žen z menšin na veřejném životě. Seminář byl uspořádán ve spolupráci s Bolívií a organizacemi Slovo 21 z ČR a Alternativ til Vold z Norska. Cílem semináře bylo sdílet příklady dobré praxe v oblasti podpory účasti žen, které čelí vícečetné diskriminaci, do veřejného života.⁹

2.1.3. Materiály předkládané vládě ČR

Během roku 2015 zpracovalo Oddělení ČR následující materiály pro vládu ČR, které byly předloženy ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu:

- a) *Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 – 2018* (dále jako „Akční plán DN“)

Akční plán DN byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 23. února 2015 č. 126.

- b) *Výroční zprávu Rady vlády pro rovnost žen a mužů za rok 2014*

Výroční zpráva Rady za rok 2014 byla, jakožto každoročně povinně předkládaný materiál¹⁰, vládě ČR předložena na jejím jednání dne 15. června 2015 pro informaci.

- c) *Podnět Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ke sjednocení způsobu hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů v Jednácím řádu vlády, Legislativních pravidlech vlády, Obecných zásadách pro hodnocení dopadů regulace (RIA) a ke sběru statistických dat členěných dle pohlaví*

Usnesením vlády ČR ze dne 8. července 2015 č. 542 vzala vláda ČR na vědomí Metodiku (blíže viz kapitola 2.1.2). Tímto usnesením vláda ČR rovněž uložila členům a členkám vlády od 1. ledna 2016 zahájit přípravu nutných opatření k členění všech zjišťovaných dat v rámci sběrných statistických systémů svého resortu, které se týkají fyzických osob, podle pohlaví a poskytovat je k využití ČSÚ.

- d) *Změnu statutu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a návrh na jmenování místopředsedkyň Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*

Změna statutu Rady a jmenování místopředsedkyň Rady bylo schváleno usnesením vlády ČR ze dne 8. července 2015 č. 544.

⁶ Více o workshopech proběhlých v rámci projektu Optimalizace je dostupné online na URL: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=1081>>.

⁷ Výsledky soutěže jsou dostupné online na URL: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_cz13/aktivity_projektu/vyhlaseni-vysledku-souteze-absolventska-prace-na-tema-rovnosti-zen-a-muzu-140908/.

⁸ Konkrétně jde o: Analýzu ekonomických dopadů domácího násilí, Analýzu existujících výzkumů v ČR v oblasti domácího násilí, Trendy sociálně-politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy, Analýzu výskytu a latence domácího násilí, Analýzu rovnosti žen a mužů v české imigrační politice, Analýzu genderově podmíněné kyberšikany, Analýzu kvality a dostupnosti specializovaných sociálních služeb pro osoby ohrožené domácím násilím I a II, Analýzu mediálního zobrazování genderově podmíněného násilí a Analýzu postojů původců násilí a práce s nimi.

⁹ Pozvánka na seminář je dostupná online na URL: <<http://esango.un.org/SideEvents/documents/779>>.

¹⁰ Na základě usnesení vlády ČR ze dne 20. února 2002 č. 175.

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

Usnesením vlády ČR ze dne 13. července 2015 č. 566 ke Zprávě za rok 2014 o rovnosti žen a mužů (dále jako „Zpráva za rok 2014“) a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 až 2020 vzala vláda ČR na vědomí Zprávu a rovněž tímto usnesením změnila některé úkoly Aktualizovaných opatření.

f) *Odpovědi na předběžné otázky k 6. periodické zprávě České republiky o plnění Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen*

Materiál byl vládě ČR předložen na jejím jednání dne 20. listopadu 2015 pro informaci.¹¹

2.1.4. Rada vlády pro rovnost žen a mužů¹²

S účinností od 15. července 2015 schválila vláda ČR usnesením ze dne 8. července 2015 č. 544 nový statut Rady, kterým se mimo jiné změnil název Rady na Radu vlády pro „rovnost“ žen a mužů. Dne 16. října 2015 pak Rada v návaznosti na to schválila novelu jednacího řádu Rady a statutů všech čtyř výborů Rady.

Jednání Rady se v roce 2015 uskutečnila v termínech 21. dubna, 30. června, 16. října a 8. prosince. V roce 2015 došlo k obměně několika členek a členů Rady, zejména zastupujících jednotlivé resorty na úrovni náměstků/náměstkyň, vrchních ředitelů/ředitelerek či státních tajemníků. Nově byla v roce 2015 do Rady zařazena zástupkyně kanceláře VOP.

Rada v roce 2015 projednala a vzala na vědomí *Zprávu za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020*, a dále projednala a schválila *Souhrnnou zprávu za rok 2014 o plnění Národního akčního plánu prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014*.

Rada na svých jednáních v roce 2015 doporučila krajským úřadům přijetí opatření vedoucích k zavedení pozice krajského koordinátora či koordinátorky rovnosti žen a mužů. Vyzvala vládu ČR ke změně rámcové pozice k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorcí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních (dále jako „Návrh směrnice o genderové vyváženosti“). Dále doporučila vládě ČR zahájit kroky vedoucí k zavedení Dne otců a Dne matek jako významných dnů v českém kalendáři. Rada dále přivítala návrh věcného záměru zákona o zálohovaném výživném jako nástroje pomoci rodinám samoživitelek a samoživitelů a jejich ochrany před chudobou. Vyzvala vládu ČR, aby zaměřila větší pozornost na otázky genderové rovnosti ve vědě a výzkumu. Doporučila vládě ČR ponechat agendu rovnosti žen a mužů začleněnou v rámci úřadu člena či členky vlády, který se specificky věnuje této agendě. Zároveň s tím doporučila Rada tuto agendu specificky ukotvit v kompetenčním zákoně a personálně posílit agendu rovnosti žen a mužů tak, aby byl vytvořen odbor rovnosti žen a mužů s minimálně deseti systemizovanými místy. Rada doporučila členkám a členům vlády ČR zřídit nejméně jednu pozici na plný pracovní úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně každého resortu a posílit roli pracovních skupin pro rovnost žen a mužů v resortech a ukotvit je v interních předpisech resortů jako poradní orgán ministra/ministryně či státního/tajemnice/tajemníka.

Dále Rada doporučila MPSV, aby se zabývalo zvyšováním povědomí mezi zaměstnavateli/zaměstnavatelkami, zaměstnanci/zaměstnankyněmi, Státním úřadem inspekce práce a Úřadem práce ČR o povinnosti zaměstnavatele/zaměstnavatelky vyhovět žádosti o úpravu pracovní doby. Rada vyzvala ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu k předložení *Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2015 - 2017* (dále jako „Akční plán pro vyrovnané

¹¹ Přehled nejdůležitějších usnesení týkající se rovnosti žen a mužů jsou uvedena online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/-138719>.

¹² Záznamy z jednání Rady jsou dostupné [online] [cit. 2016-02-29] na URL: <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=1074>.

zastoupení“ a *Podnětu Rady k uplatňování Strategie „+1“* (dále jako „Podnět ke Strategii +1“) do meziresortního připomínkového řízení. Rada vydala doporučení MV a MF k zaměření se na práci s násilnou osobou v případech domácího násilí a k navýšení finanční alokace dotačního programu „Prevence sociálně patologických jevů“ pro další období alespoň na 5 mil. Kč.

2.1.5. Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů (dále jako „Institucionální výbor“)¹³

Na základě usnesení Rady ze dne 16. října 2015 došlo v rámci změny statutu výborů ke změně názvu Institucionálního výboru na Výbor pro institucionální zabezpečení „rovnosti“ žen a mužů.

Jednání Institucionálního výboru se v roce 2015 uskutečnila ve dnech 18. února, 23. dubna, 10. června, 7. října a 16. prosince. Mimo to se 16. března sešla pracovní skupina Institucionálního výboru dočasně vytvořená k analýze postavení resortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů. Výbor se v roce 2015 zabýval zejména touto činností:

- institucionálním zabezpečením rovnosti žen a mužů na krajských úřadech; v té souvislosti také tvorbou podnětu Radě ke zřízení pozice koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů na krajích; k tématu byla také založena pracovní skupina výboru k tvorbě metodického dokumentu pro práci koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů na krajích;
- institucionálním zabezpečením rovnosti žen a mužů na ÚV ČR a na resortech; v souvislosti s resorty byla založena pracovní skupina k provedení analýzy pracovních úvazků resortních koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů za účelem tvorby doporučení k optimalizaci jejich úvazků, a následně vytvořen podnět Radě;
- diskuzí o uplatňování gender mainstreamingu pro procesy v rámci Evropského sociálního fondu ČR (dále jako „ESF ČR“); k tématu byla utvořena pracovní skupina;
- diskuzí o institucionálním zajištění agendy rovnosti žen a mužů v oblasti vědy a výzkumu, a následně tvorbou příslušného podnětu;
- doporučeními a kroky potřebnými pro optimalizaci statistických zjišťování v oblasti rovnosti žen a mužů;
- utvořením pracovní skupiny ke kariérnímu postupu žen ve veřejné správě a diskuzí o budoucím podnětu Radě k této věci;
- informací o novém programovém období a možnostech financování projektů z OPZ;
- diskuzí o existenci potenciálně nezmapovaným a institucionálně nezabezpečených témat souvisejících s rovností žen a mužů a utvořením dočasné pracovní skupiny k této věci.

2.1.6. Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách (dále jako „Výbor pro prevenci DN“)¹⁴

Jednání Výboru pro prevenci DN se v roce 2015 uskutečnila ve dnech 26. března, 18. června, 24. září a 10. prosince. Výbor se v roce 2015 zabýval zejména touto činností:

- dokončil přípravu Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2015 - 2018;
- průběžně vyhodnocoval plnění Národního akčního plánu prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014 v roce 2014;
- monitoroval postup MSp při přípravě podkladů k podpisu a ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (tzv. Istanbulská úmluva);
- zabýval se problematikou kyberšikany a možnostem jejího řešení;
- diskutoval o genderově podmíněném násilí páchaném na osobách bez přístřeší;
- průběhem realizace Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů;

¹³ Bližší informace o Institucionálním výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2016-02-29] na URL: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/institucionalni_zabezpeceni/vybor-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnost-prilezitosti-zen-a-muzu-121941/.

¹⁴ Bližší informace o Výboru DN a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2016-04-01] na URL: http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/prevence_domaciho_nasili/vybor-pro-prevenci-domaciho-nasili-121940/.

- legislativním ukotvením omezujícím opatření v návrhu zákona o některých přestupcích spočívající v povinnosti násilné osoby podrobit se programu pro zvládání agrese nebo násilného chování.

2.1.7. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života (dále jako „Sladovací výbor“)¹⁵

Jednání Sladovacího výboru se v roce 2015 uskutečnila ve dnech 5. března, 18. června, 9. září a 7. prosince. Výbor se v roce 2015 zabýval zejména touto činností:

- osvětovou činností – v PSP ČR zrealizoval dne 26. února 2015 Sladovací výbor seminář na téma „Šedá ekonomika a péče“;
- část Sladovacího výboru se podílela na přípravě dokumentu s názvem *Analýza možností nastavení systému služeb péče o děti a návrh legislativních změn*, který vznikl na MPSV v rámci projektu s názvem „Příprava Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a dalších souvisejících opatření“ (reg. č. JUST/2012/PROG/AG/4130/GE) financovaného z programu PROGRESS Evropské unie;
- diskuzí s MPSV při řešení problematiky terminologie „mateřská/rodičovská dovolená“;
- připojil se k podpoře podnětu Institucionálního výboru k optimálnímu zajištění institucionálního zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů na ÚV ČR;
- aktivitami vedoucími k většímu propojení s činností Odborné komise pro rodinnou MPSV, s níž sdílí podstatnou část agendy;
- sdílením informací o dávkovém systému, zejména peněžité pomoci v mateřství, a rodičovském příspěvku a diskusi o možnostech zavedení tzv. otcovské;
- institutem vážných provozních důvodů a prací na výsledném podnětu Radě, který je výsledkem dlouhodobé práce Sladovacího výboru, se zapojením MPSV a Kanceláře VOP;
- diskuzí o *Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 189 o důstojné práci pro pracovníky v cizí domácnosti*, zejména o možném znovuotevření tématu ratifikace této úmluvy, a přípravou podnětu k přípravě ratifikace této úmluvy (prosinec 2015);
- tématem otcovské, k němuž byl naplánován podnět k předložení Radě v roce 2016.

2.1.8. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Politický výbor“)¹⁶

Jednání Politického výboru se v roce 2015 uskutečnila ve dnech 12. února, 23. června, 26. října a 16. prosince. Výbor se v roce 2015 zabýval zejména touto činností:

- tvorbou a finalizací Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení a Podnětu ke Strategii +1;
- návrhem zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky 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;
- radil ve věci aktuálního stavu a dalšího vývoje Návrhu směrnice o genderové vyváženosti;
- diskusí o připravovaném doporučení OECD k genderové vyváženosti ve veřejném životě a připravované veřejné konzultaci;
- představením aktivit vybrané politické strany a soukromé sféry za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;

¹⁵ Bližší informace o Sladovacím výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2016-04-01] 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/>>.

¹⁶ Bližší informace o Politickém výboru a záznamy z jeho jednání jsou dostupné [online] [cit. 2016-02-25] na URL: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/vyrovnane-zastoupeni-v-politice-a-rozhodovani/vybor-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice-a-rozhodovacich-pozicich-121939/>>.

- diskusí o Zprávě Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) o vyrovnaném zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích;
- podnětem k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem v návaznosti na připravovaný návrh zákona o jmenování odborníků do funkcí ředitelů a členů dozorčích rad státních podniků;
- přípravou voleb do krajských zastupitelstev s ohledem na vyrovnané zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách.

2.1.9. Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů (dále jako „Pracovní skupina muži“)¹⁷

Jednání Pracovní skupiny muži se v roce 2015 uskutečnila ve dnech 3. března, 22. září a 24. listopadu. Pracovní skupina muži se v roce 2015 věnovala zejména přípravě zprávy *Muži a násilí*. Dále byla zapojena do Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů, realizovaného Oddělením. Spolupracovala také při vytváření Aktualizovaných opatření na rok 2015.

2.1.10. Pracovní skupina k porodnictví

Zasedání Pracovní skupiny k porodnictví proběhla v termínech 21. ledna a 28. dubna 2015. Pracovní skupina se v roce 2015 zabývala zejména:

- definováním rámce své činnosti;
- stanovením klíčových priorit a identifikací případných problematických oblastí ve své agendě;
- vytvořila tři pracovní týmy, které se věnují podrobnějšímu rozpracování jednotlivých odborných témat (tým pro východiska, tým pro sběr dat a analýz, tým pro legislativu);
- jednala o možnostech doplnění složení Pracovní skupiny k porodnictví o zástupce či zástupkyně dalších odborných společností, které se zabývají různými aspekty péče v souvislosti s porodem;
- odsouhlasila vytvoření týmu pro etický rozměr.

2.1.11. Resortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů¹⁸

V roce 2015 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 2015 došlo k několika personálním obměnám na této pozici, a to na MSp, MF a MZV. V rámci úřadu místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a inovace byla v říjnu 2015 uzavřena dohoda o pracovní činnosti na zapracování podnětů týkající se agendy rovnosti žen a mužů.

Prostřednictvím členství a hostování 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 2015 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 a při příležitosti představení Standardu genderového auditu. Byly také zvány na akce pořádané v rámci realizace Projektu CZ13.

Jako každoročně, také v roce 2015 bylo úlohou resortních koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů zajistit za svůj resort vyhodnocení plnění Aktualizovaných opatření a také vyhodnocení plnění Strategie za rok 2014. K vyhodnocení byla Oddělením zorganizována koordinační schůzka, které se zúčastnily téměř všechny resorty. Stále však trvá stav,

¹⁷ Bližší informace o Pracovní skupině a záznamy z jejího jednání jsou dostupné [online] [cit. 2016-02-25] na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnost-zen-a-muzu-121938/>.

¹⁸ Aktualizovaný seznam resortních koordinátorek/rů rovnosti žen a mužů je dostupný online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/-138720>.

kdy nevyhovující pracovní úvazky resortních koordinátorek nedovolují věnovat se agendě rovnosti žen a mužů v potřebném rozsahu. Nedostatečnou výší úvazků většiny resortních koordinátorek/ů rovnosti žen a mužů se v roce 2015 zabýval Institucionální výbor a Rada v této věci schválila doporučení vládě ČR.¹⁹

2.1.12. Kontaktní body pro předběžnou podmínku (horizontální prioritu) rovnosti žen a mužů

Ex-ante kondicionality, neboli předběžné podmínky, vycházejí z nařízení a metodických dokumentů k Evropským strukturálním a investičním fondům (dále jako „ESIF“). Předběžné podmínky mají zajistit, aby čerpání z fondů probíhalo v rámci správně nastaveného systému, čímž se má zvýšit efektivita a účinnost poskytnuté podpory. Jednou z těchto předběžných podmínek je zohlednění rovnosti žen a mužů jako horizontální priority při čerpání finančních prostředků z ESIF.

Koordinační roli v oblasti předběžných podmínek a horizontálních principů plní MMR, a to jak v rámci přípravy programového období, tak i ve fázi implementace. Při přípravě jednotlivých programů je mimo jiné nutné dbát na to, aby v nich byl dodržován zákaz diskriminace a podporována rovnost žen a mužů. Za tímto účelem je u každého řídicího orgánu zřízena kontaktní osoba či osoby. Tyto kontaktní osoby by měly úzce spolupracovat s Oddělením jakožto gestorem předběžné podmínky a horizontální priority rovnost žen a mužů. (Dále viz kapitola 2.2.4)

2.1.13. Veřejná ochránkyně práv

Stejně jako v předchozích letech, i v roce 2015 spočívala podstatná část činnosti VOP v konkrétní metodické pomoci obětem diskriminace. Diskriminace na základně pohlaví byla obsahem 45 podnětů z celkového počtu 379 podnětů, a týkala se především oblastí práce a zaměstnání, veřejné správy, přístupu ke zboží a službám a ke vzdělání. Z dokončeného výzkumu s názvem „Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti“ mimo jiné vyplynulo, že ženy (zejména matky, ženy před porodem a samoživitelky) patří mezi skupiny obyvatel, které jsou ohroženy fenoménem neoznamování diskriminace. VOP zaznamenala v roce 2015 zvýšení námitek diskriminace také ze strany mužů, zejména v oblasti zaměstnání, v přístupu ke zboží a službám, ke zdravotní péči, a ve služebním poměru (v souvislosti s rodičovstvím).²⁰

2.1.14. Kraje a obce

V roce 2015 se konal již 9. 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 4. června 2015 uskutečnila konference s podtitulem „Péče nejen jako mezigenerační most, ale i jako mezilidská solidarita“, kde proběhlo vyhlášení výsledků. V roce 2015 se v soutěži umístily následující úřady:

- Obce I. typu: Kamýk nad Vltavou, Otice, Kunovice;
- Obce II. typu: Jílové u Prahy, Benešov nad Ploučnicí, Bor;
- Obce III. typu: Městská část Praha 18, Most, Prachovice;
- Kraje: Krajský úřad Kraje Vysočina, Krajský úřad Jihomoravského kraje; Krajský úřad Zlínského kraje.

Zlepšením institucionálního zabezpečení na úrovni samosprávy se v roce 2015 zabýval Institucionální výbor, ve kterém vznikla pracovní skupina k tvorbě metodiky pro práci

¹⁹ Přesně znění usnesení Rady je dostupné online na URL: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-16-rijna-2015-138757/>.

²⁰ Zprávy o činnosti VOP jsou dostupné online na URL: <<http://www.ochrance.cz/zpravy-o-cinnosti/zpravy-pro-poslaneckou-snemovnu/>>.

koordinátorů/rek rovnosti žen a mužů na krajích. Rovněž vznikla pracovní skupina, která se zaměřila na otázky kariérního růstu žen ve veřejné správě.

Z oblasti neziskového sektoru se rovností žen a mužů na úrovni samosprávy zabývala NNO Fórum 50 %, která v roce 2015 zanalyzovala zastoupení žen ve vedení místních samospráv.²¹ Fórum 50 % rovněž vydalo příručku s názvem „Ženy a muži ve městech a obcích aneb Co je to gender mainstreaming“²², která je určena zejména zastupitelům a zastupitelkám či úředníkům a úřednicím působících v místních samosprávách, a která obsahuje hlavní argumenty, proč prosazovat genderovou rovnost a přehled hlavních nástrojů, které k tomu lze využít. V listopadu 2015 proběhlo několik debatních setkání zastupitelek, zastupitelů, zástupkyň a zástupců městských firem a expertek na diverzitu a gender v rámci projektu „Bereme ženy na palubu“. Tento projekt společně realizovala platforma Byznys pro společnost a Otevřená společnost, o.p.s. a v rámci něho vznikla také analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem, včetně zastoupení žen a mužů ve vedení společností s vlastnickým podílem krajů a obcí.

2.1.15. Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny při PSP ČR (dále jako „Stálá komise pro rovné příležitosti“)

Stálá komise pro rovné příležitosti se v roce 2015 sešla celkem pětkrát. Na svém prvním jednání v roce 2015 se seznámila se schválenou Strategii a celkovým rámcem institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy. Dále se v roce 2015 zabývala diskuzemi nad novelou zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, otázkou registrace tzv. lesních klubů, pěstounskou péčí v ČR, či plněním Aktualizovaných opatření na vybraných resortech (MK, MŠMT, MZV). Stálá komise pro rovné příležitosti byla seznámena s činností nově vzniklé Genderové expertní komory ČR. Dále se informovala o činnosti Odborné komise pro rodinnou politiku vzniklé při MPSV a o chystaných změnách MPSV v oblasti flexibilních pracovních úvazků.

Dne 25. února 2015 uspořádala předsedkyně Stálé komise pro rovné příležitosti, Radka Maxová, spolu s ústavem Sociální inkluze seminář s názvem „Příspěvek na péči“. Stálá komise pro rovné příležitosti zaštitila také seminář „Šedá ekonomika a péče“, iniciovaný Sladčovicím výborem a konaný dne 26. února 2015 v Poslanecké sněmovně. Dne 19. března 2015 uspořádala Stálá komise pro rovné příležitosti kulatý stůl na téma „Zálohované výživné“.

2.1.16. Senát PČR a rovnost žen a mužů

V Senátu PČR spadala tematika rovnosti žen a mužů i v roce 2015 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 2015 se uskutečnila tři jednání Podvýboru. Na programu jednání byly především podněty občanek a občanů, v souvislosti s rovností žen a mužů šlo o téma výchovy nezletilých dětí po rozvodu manželství, a dále o projednání stížnosti ve věci kauzy Jaroslava Dobeše („guru Jára“).

2.1.17. Hlavní legislativní změny projednávány v roce 2015 s dopadem na rovnost žen a mužů

- 1) *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*

Dne 5. ledna 2015 vláda ČR předložila PSP ČR návrh zákona, kterým se mění zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tato novela mimo jiné navrhuje, aby jedním ze subjektů oprávněných podat žalobu

²¹ Fórum 50%. „Analýza zastoupení žen ve vedení měst obcí po volbách v roce 2014.“ [online] [cit. 2015-13-02] URL: <http://bit.ly/1MzQbBz>.

²² Fórum 50%. 2015. „Ženy a muži ve městech a obcích – aneb co je to gender mainstreaming.“ [online] [cit. 2016-13-02] URL: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/gender-mainstreaming-prakticka-prirucka.pdf.

ve veřejném zájmu byla i VOP, a to v případech diskriminačních sporů (ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů /antidiskriminační zákon/, ve znění pozdějších předpisů).

- 2) *Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky 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)*

Tento návrh si kladl za cíl zvýšit vyrovnané zastoupení žen a mužů ve volených politických orgánech, konkrétně v PSP ČR a krajských zastupitelstvech. Vláda ČR tento návrh na svém jednání dne 1. července 2015 neschválila.

- 3) *Návrh věcného záměru zákona o odškodnění protiprávně sterilizovaných osob*

Věcný záměr zákona byl reakcí na protiprávní sterilizace, ke kterým v minulosti docházelo na území ČR v důsledku nedostatečné právní úpravy i její špatné aplikace. Vláda ČR se tímto závažným zásahem do osobnostních práv již v minulosti zabývala a již v roce 2009 vyslovila politování nad zjištěnými pochybeními při provádění sterilizací. Vláda ČR však tento návrh na svém jednání dne 30. září 2015 neschválila.

V roce 2015 se také začaly diskutovat některé plánované legislativní změny v oblasti sladování pracovního a rodinného života, které jsou více rozvedeny v kapitole 5.

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

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 bylo uloženo členům a členkám vlády a předsedkyni ČSÚ zabezpečit plnění Strategie včetně Minimálního standardu rovnosti žen a mužů ve státní správě uvedeného v oddíle C části 3 Strategie (dále jako „Minimální standard“). 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)

Všechny resorty řádně odevzdaly Zprávu o plnění Aktualizovaných opatření, ač v odlišné kvalitě a provedení. Některé resorty shrnuly hlavní body či události, které se v roce 2015 ve vazbě k rovnosti žen a mužů odehrály, nejlépe si s tímto bodem plnění poradily MMR, MO, MV, MZV a MŽP, která uvedla přehledné shrnutí toho nejdůležitějšího, co se v roce 2015 ve vztahu k rovnosti žen a mužů událo. Jiné resorty se pustily do podrobného popisu jedné vybrané oblasti. Sladování profesního a soukromého života pracovníků a pracovníků resortů uvedlo v tomto bodu plnění více resortů (MD, MF, MK, MMR, MZV, MŽP).

Úkol č. 5 Minimálního standardu (všechny resorty)

Některé resorty uvedly, že v roce 2015 proběhlo seznámení se s Metodikou (MD, MF, MK, MPSV, MV, MŽP, MMR, MZd), některé již také v roce 2015 zahájily proces implementace Metodiky (MD, MV), jiné jej plánují zahájit v roce 2016 (MZV). Některé z resortů uvedly konkrétní výčet relevantních dokumentů, kde je zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů (MO, MPO, MV, MŽP). Na MK a MMR nebyly podle jejich informací v roce 2015 zpracovávány koncepční, rozhodovací nebo hodnotící materiály, v nichž je hledisko rovnosti žen a mužů rozpracováno podrobněji. Nejméně informací k tomuto bodu poskytlo MZd, MZe a MŠMT (neposkytlo příslušné informace vůbec).

Z hodnocení vyplynulo, že úroveň povědomí o gender mainstreamingu a jeho zapojení do činnosti resortů je napříč resorty značně odlišná, stejně jako stav implementace Metodiky ke dni 31. prosince 2015. Na některých resortech nadále chybí povědomí o tom, co vše gender mainstreaming obnáší, často pro potřebné pochopení chybí vůle. Lze však říci, že větší část resortů vzala Metodiku na vědomí a pokud s ní ještě nezačala pracovat, plánuje tak učinit v následujícím období.

B. Aktualizovaná opatření

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

Návrh na sjednocení znění Jednacího řádu vlády, Legislativních pravidel vlády a Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA) tak, aby shodně dosahovaly explicitní požadavek provedení hodnocení dopadů regulace z hlediska rovnosti žen a mužů byl v roce 2015 vložen do meziresortního připomínkového řízení, vláda ČR sjednocení schválila svými usneseními vlády ČR ze dne 18. ledna 2016 č. 39 a ze dne 3. února 2016 č. 75 a 76.

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

Ke zpracování Metodiky došlo již v roce 2014.

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

MF hledá způsoby provázání genderové agendy se státním rozpočtem tak, aby bylo možné sledovat výdaje na aktivity specificky zaměřené na podporu rovnosti žen a mužů. Tento úkol je ke dni 31. prosince 2015 v řešení, prozatímní návrhy předpokládají nastavení informačního systému tak, aby dokázal tyto výdaje identifikovat a v případě potřeby vygenerovat. MF při sestavování návrhu státního rozpočtu na příslušný rok upozorňuje všechny správce kapitol na skutečnost, že se ČR přijetím legislativy EU zavázala k vytváření a dodržování rovnosti žen a mužů. Komentáře k návrhu rozpočtu by proto měly obsahovat, do jaké míry je vynakládání prostředků rozpočtu kapitoly rovnoměrně zaměřeno na potřeby a priority žen a mužů, například formou dotační a grantové politiky. Na webových stránkách MF je publikována *Informativní metodika rozpočtování z hlediska žen a mužů*. V souvislosti se sestavováním rozpočtů obcí v ČR může MF pouze doporučit metodiku genderového budgetingu, což ve svých dokumentech pravidelně dělá. V souvislosti s tím by bylo zapotřebí dále pracovat na vytváření materiálů, které by vhodně přibližovaly pravidla gender budgetingu včetně příkladů dobré praxe ze zahraničí i z ČR.

2.2.2. Optimalizace sběru statistických dat (úkoly 4, 13 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.

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*, kterou sestavuje ČSÚ na základě statistických údajů jednotlivých resortů. Za rok 2015 byla již publikace zveřejněna.²³

Ke sběru statistických dat se resorty vyjadřovaly zejména v rámci plnění úkolu č. 5 Aktualizovaných opatření (viz dále), který se s úkolem č. 13 Minimálního standardu do jisté míry překrývá.

Úkol č. 14 Minimálního standardu (MLP)

²³ ČSÚ. 2015. *Zaostřeno na ženy a muže 2015*. Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2015>>.

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

B. Aktualizovaná opatření

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

Některé resorty se v roce 2015 možnostmi rozšíření sběru dat o kategorii pohlaví nějakým způsobem zabývaly a ke změnám již dochází, či by mohlo v nejbližších letech dojít (MD, MF, MO, MPO, MPSV, MV, MZV, MŠMT). Informace o konkrétních plánovaných opatřeních v tomto směru nevedlo MMR a MZe. MK provedlo posouzení statistických výkazů týkajících se kulturních aktivit se závěrem, že rozšíření sběru dat o data členěná dle pohlaví v těchto výkazech není možné. MZd již statistická data sbírá, platí nadále doporučení pro další rozšiřování sběru dat do budoucna. Podle informací ČSÚ poskytují jednotlivé resorty data ze svých šetření členěná na ženy a muže v rámci přípravy publikace *Zaostřeno na ženy a muže*. Kromě těchto dat však žádná další data o fyzických osobách tříděná podle pohlaví od resortů ke dni 31. prosince 2015 ČSÚ neobdržel. Ukazuje se, že není nastaven proces, kterým by nově zjišťovaná data na resortech byla ČSÚ poskytována. Některé resorty také nadále ignorují doporučení popsaná ve *Zprávě o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů*.

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)

Většina resortů vychází ve svých vlastních resortních prioritách z hlavních cílů Strategie (MK, MF) a ze svých předešlých resortních priorit (MSp, MD, MK, MV, MZV, MŽP) a interních předpisů (MO). Nově se objevuje v resortních prioritách plán zpracovat vlastní resortní koncepci prosazování rovnosti žen a mužů do roku 2020 (MV, MZV, MŽP) či založení resortní dětské skupiny. MZd své vlastní resortní priority dlouhodobě nemá, resp. jejich resortní priority jsou totožné s vládními Aktualizovanými opatřeními. MMR a MPSV je na rok 2016 nepředložilo, MMR plánuje jejich schvalování na jaře 2016, MPSV bude zatím vycházet z Aktualizovaných opatření a cílů Strategie.

I u plnění tohoto úkolu je úroveň napříč resorty dosti odlišná. Někde byly resortní priority nahrazeny dlouhodobou koncepcí (MPO), čímž může dojít ke ztrátě opatření krátkodobějšího charakteru. Některé resorty své vlastní resortní priority v současnosti vůbec nemají, ač z různých důvodů. Obecně lze říci, že plnění tohoto, stejně jako další úkolů, je úzce vázáno na to, jaká priorita je v rámci toho kterého resortu agendě rovnosti žen a mužů věnována, a tedy rovněž na to, jaké jsou příslušné resortní personální kapacity.

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

Úkol č. 6 Minimálního standardu (všechny resorty)

Tento úkol beze zbytku splnilo MD, MK, kde se v roce 2015 konala čtyři jednání resortní pracovní skupiny k rovnosti žen a mužů (dále jako „pracovní skupina“), na MPO dokonce pětkrát. Třikrát jednala pracovní skupina na MO a MPSV, dvakrát na MSp, MV, MF a MZV. Pracovní skupina MMR a MŽP spolupracovala v roce 2015 pouze prostřednictvím elektronické komunikace. Na MZe pracovní skupina začátkem roku 2015 zanikla, nová skupina ustavena nebyla (bez udání vysvětlení).

V plném minimálním rozsahu se tedy sešly pouze pracovní skupiny na MD, MK a MPO. Většina resortů reportovala (alespoň stručný) obsah jednání pracovních skupin. Některé resorty nahrazují osobní setkání elektronickou komunikací, přičemž však chybí popis obsahu této formy spolupráce. MZd uvádí jako důvod pro neaktivitu pracovní skupiny v roce 2015 personální změny, tento úkol však konkrétně na MZd není plněn dlouhodobě.

Úkol č. 10 Minimálního standardu (všechny resorty)

Část resortů v roce 2015 s NNO a sociálními partnery přímo z oblasti rovnosti žen a mužů nespolečně pracovala (MD, MPO, MZd, MZe, MZV) a některé ji navzdory tomuto úkolu ani v současné době neplánují (MZd, MŽP). Některé resorty využily expertního zázemí NNO pro svou osvětovou i budoucí činnost (MK, MMR), či přímo s NNO spolupracovaly (MO, MPSV, MSp, MV). MZd nepřímo spolupracovalo s organizacemi, které se zabývají podporou a prevencí zdraví. Jak je ze zpráv od jednotlivých resortů zřejmé, některé resorty dlouhodobě s NNO a sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů pracují, či v poslední době začaly. Některé se netají tím, že takovou spolupráci ani v této chvíli neplánují, což je v rozporu s cíli vládou ČR schválené Strategie.

Úkol č. 11 Minimálního standardu (všechny resorty)

Vzdělávací aktivity v oblasti rovnosti žen a mužů byly na MSp, MD, MF, MMR, MPO, MPSV, MV, MZe, MO a MŽP zařazeny do vstupního vzdělávání úvodního, které je povinné pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně ve služebním i pracovním poměru. Mimo to vzdělávají některé resorty v rámci své gesce také zaměstnance a zaměstnankyně svých dalších přímo podřízených či jiných věcně souvisejících institucí (MF, MSp, MO, MZV, MZd, MV). Některé resorty uspořádaly v roce 2015 vnitroresortní vzdělávací aktivity přímo zaměřené na prosazování rovnosti žen a mužů (MK, MO, MPSV, MSp).

Vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů je nejčastěji zmiňováno v rámci povinného vstupního vzdělávání nových zaměstnanců a zaměstnankyň resortů. Mimo to některé resorty organizují navíc vnitroresortní semináře, či vysílají své zástupkyně a zástupce na vzdělávací akce mimo resort. Některé resorty jsou v tomto směru výrazně aktivnější (např. MO). Koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů z většiny resortů se celkem pravidelně účastnily různých akcí organizovaných v roce 2015 Oddělením.

Úkol č. 12 Minimálního standardu (MLP)

Pravidelné vzdělávání resortních koordinátorek a koordinátorů 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.

B. Aktualizovaná opatření

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

Část resortů svou resortní koncepci rovnosti žen a mužů do roku 2020 (dále obecně jako „resortní koncepce“) poslalo – MD, MSp, MPO, MV, MŠMT, MŽP, jiné resorty byly v roce 2015 ve fázi příprav (MK, MF, MMR, MPSV). MO má svou resortní koncepci zpracovanou ve vnitřním předpisu „*Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*“. MZd zatím nezahájilo přípravy resortní koncepce. Na MZe rovněž resortní koncepce zatím zpracována nebyla, z důvodu personálních změn. Přípravy jsou zde, stejně jako na MZV, přesunuty do roku 2016, spolu s novým ustavením resortní pracovní skupiny.

Jak je zřejmé, část resortů již svou resortní koncepci má a zahajuje její implementaci, na některých resortech je koncepce vázána na budoucí realizaci projektů v rámci OPZ, či je její tvorba z důvodu nedostatečných personálních kapacit přesunuta na rok 2016. Jediný resort neuvedl žádné informace o dosavadním stavu přípravy koncepce ani o plánu do budoucna, a tím je MZd.

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)

Také v roce 2015 zasedala na ÚV ČR pracovní skupina Rady zřízená k dotačnímu programu s názvem *Podpora veřejně účelných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů*. Pracovní skupina na svých jednáních, která se uskutečnila dne 9. února a 30. března 2015, navrhla k podpoře celkem 11 organizací. Celková navrhovaná částka pro všech 11 organizací byla 4 993 563,02 Kč.

Některé resorty nemají vlastní operační programy, ani nevyhlašují přímo dotační řízení týkající se prosazování rovnosti žen a mužů. Část resortů uvádí dodržování obecného principu rovnosti žen a mužů při čerpání evropských fondů (MD, MMR, MPO, MV, MZe, MŽP). Níže je popsána činnost těch resortů, které nějakým způsobem v roce 2015 finančně podpořily oblast rovnosti žen a mužů:

Na MMR je dílčí podpora součástí každého projektu, v roce 2015 šlo o čtyři projekty v rámci OP LZZ, dva projekty v rámci Integrovaného operačního programu, a maximálně 20 projektů v rámci Operačního programu Technické pomoci (dále jako „OP TP“).

Na MPSV byla hlavním zdrojem podpory projektů zaměřených na rovnost žen a mužů v rámci OPLZZ oblast podpory 3.4 *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života*. Hlavním zdrojem podpory projektů zaměřených na rovnost žen a mužů v OPZ je investiční priorita 1.2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci. Na tuto investiční prioritu je alokováno 8 883 000 000 Kč. V roce 2015 byl na MPSV rovněž upraven dotační program „Rodina“ pro rok 2016 tak, aby zahrnoval a podporoval také téma rovnosti žen a mužů. Celková finanční alokace na dotační program „Rodina“ pro rok 2016 je přibližně 96 500 000 Kč. 1. července 2015 byla vyhlášena výzva na podporu systémových projektů na podporu rovnosti žen a mužů s alokací 298,1 mil. Kč pro organizační složky státu. 1. září 2015 byly vyhlášeny výzvy na podporu Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (výzva pro ČR vyjma hl. m. Prahu a výzva pro hl. m. Prahu) s celkovou alokací 300 mil. Kč.

MO vyhlásilo pět dotačních programů, které jsou dlouhodobě zaměřeny na spolky blízké vojenskému prostředí (např. armádní historické a sportovní kluby apod.). Tyto programy byly pro rok 2016 v souladu se Strategií rozšířeny o nový program *„Podpora rovných příležitostí mužů a žen v ozbrojených silách“*.

Rovnost žen a mužů je v dotačních řízeních MSp zohledněno zejména v dotačním titulu zaměřeném na pomoc obětem trestné činnosti. Některé z podpořených organizací se specializují na oběti domácího násilí, genderově podmíněného násilí nebo na oběti mravnostní trestné činnosti. V roce 2015 byla v rámci dotačního titulu zaměřeného na pomoc obětem trestné činnosti poskytnuta podpora v celkové výši 6 606 340 Kč.

Dotační oblasti, které se dotýkají rovnosti žen a mužů a byly v gesci MV, jsou podpora integrace migrantek a migrantů, ve výzvách pro NNO a pro obce. Z dotací MV na dobrovolnické služby byly v roce 2015 dotovány čtyři organizace se zaměřením na postavení žen. V roce 2015 pokračovalo také MV v realizaci dotačního programu „Prevence sociálně patologických jevů“ se zaměřením na prevenci domácího násilí na seniorech a prevenci trestné činnosti páchané na seniorech.

MZV má v gesci dotační program s názvem *„Účelová dotace NNO v rámci poskytování humanitární pomoci“*. V rámci humanitární pomoci byla rovnost žen a mužů v roce 2015 zohledňována průřezově jak v zemích s komplexními problémy, tak při podpoře vnitřně

vysídlených osob a uprchlíků/uprchlic v důsledku konfliktů a v omezenější míře i při reakci na přírodní katastrofy. Rovnost žen a mužů je podporována i prostřednictvím specifických projektů zaměřených na posílení postavení žen.

MK poskytlo granty na kulturní aktivity realizované českými subjekty ve spolupráci se zahraničními partnery, které mají genderovou tematiku.

Většina resortů uvádí informaci o hledisku rovnosti žen a mužů jako horizontálním principu, ale přímou dotaci do oblasti zabývající se rovností žen a mužů neposkytl. Níže je uveden přehled operačních programů podle míry zohlednění rovnosti žen a mužů v kritériích schvalování (odstupňován dle čísel a barvy od maximální míry po žádnou):

Tabulka č 2 – Uplatnění rovnosti žen a mužů v operačních programech 2014 - 2020

| | |
|---|--|
| 1. Operační program Zaměstnanost | 6. Operační program Technická pomoc |
| 2. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání | 7. Integrovaný regionální operační program |
| 3. Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost | 8. Operační program Doprava |
| 4. Operační program Praha – Pól růstu | 9. Operační program Rybářství |
| 5. Operační program Životní prostředí | 10. Program rozvoje venkova |

Zdroj: MMR

B. Aktualizovaná opatření

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

Uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů jako jednoho z principů při čerpání z ESF ČR bylo jednou z priorit MMR a uvedená problematika byla součástí příslušných metodických dokumentů. Zaměstnanci a zaměstnankyně byli o aktivitách a koncepčních materiálech týkajících se rovnosti žen a mužů informováni prostřednictvím veřejných složek. Monitorování vztahu projektů k rovnosti žen a mužů je prováděno skrze systém MS2014+, kde žadatelé označují v rámci projektových žádostí vztah k tomuto horizontálnímu principu. Projekt s negativním dopadem na rovnost žen a mužů není možné finančně podpořit. V programovém období 2014–2020 je nově možné čerpat finanční pomoc z OP TP na pracovníce a pracovníky, kteří budou dohlížet na plnění předběžné podmínky rovnosti žen a mužů, zejména ve vztahu k Podpoře řízení a koordinaci Dohody o partnerství, a specifickému cíli 1 – „Vytvořit podmínky pro naplnění cílů Dohody o partnerství a koordinace řízení.“

Předběžná podmínka rovnosti žen a mužů má dvě kritéria, sice: 1) zapojení odpovědných subjektů do přípravy a provádění programů a 2) vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň zapojených do řízení a kontroly evropských a strukturálních fondů v dané problematice. MMR celkem k této problematice proškolovalo 264 zaměstnanců a zaměstnankyň.

Oddělení, jakožto gestor předběžné podmínky rovnosti žen a mužů, uspořádalo dne 3. června 2015 workshop k zajištění naplňování předběžných podmínek, na který byly pozvány kontaktní body pro předběžnou podmínku rovnosti žen a mužů z jednotlivých resortů. V roce 2015 se tématem rovnosti žen a mužů jako průřezové priority v ESF ČR zabýval rovněž Institucionální výbor. V rámci tohoto výboru došlo k ustavení dočasné pracovní skupiny, která projednala otázky programového partnerství v rámci OPZ a nastavení dodržování gender mainstreamingu v rámci ESF ČR. Byly prodiskutovány nominace zástupkyň NNO zabývajících se rovností žen a mužů do programového partnerství OPZ.

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

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 dodržovat 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 metodických, 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 zpracovat a podat projekty, které se budou týkat prosazování rovnosti žen a mužů v resortu;
- V návaznosti na úkol č. 3 Aktualizovaných opatření a úkol 7 Minimálního standardu zpracovávat a zveřejňovat své Resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů a Resortní koncepce rovnosti žen a mužů do roku 2020, 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 nadále revidovat možnosti sběru statistických dat týkajících se fyzických osob, zejména s ohledem na možnost rozšíření o kategorii pohlaví a poskytovat tato data ČSÚ; sběr dat musí být činěn s ohledem na dodržování práv na ochranu osobnosti a osobních údajů;
- 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 a účastnit se školení pořádaných k Metodice Oddělením;
- 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);

B. Doporučení pro jednotlivé resorty:

- V návaznosti na úkol č. 12 Minimálního standardu a úkol č. 2 Aktualizovaných opatření pokračovat ve školení resortů k používání Metodiky, Standardu 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);

- V návaznosti na úkol č. 4 Minimálního standardu v pravidelných intervalech požadovat po resortech nová statistická data týkající se fyzických osob, zejména s ohledem na jejich rozšíření o kategorii pohlaví (ČSÚ).

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 roce 2015 neproběhly žádné volby. Ženy ve volených orgánech krajů byly k 1. září 2015 zastoupeny z 18,7 % v krajských radách (celkem 26 žen). V zastupitelstvech bylo 143 žen, tj. 19,4 %. V ČR není žádná hejtmanka.²⁴ V PSP ČR bylo 41 žen, tedy 20,5 % z celkového počtu. Senátorek bylo 15, tj. 18%.

V Evropském parlamentu je od posledních voleb v roce 2014 celkem 21 poslanců a poslankyň, z toho 5 žen (23,8 %), což je jeden z nejnižších poměrů zastoupení zvolených europoslankyň v rámci členských států EU. Celkové zastoupení žen v Evropském parlamentu je 277 europoslankyň (tj. 36,9 %).²⁵

Tématu nízkého zastoupení žen v politice se dlouhodobě věnuje NNO Fórum 50 %. Ta v roce 2015 ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění SOÚ AV ČR, v.v.i. provedla výzkum veřejného mínění s názvem „Ženy a muži v rovnováze“.²⁶ Zároveň proběhlo několik akcí za účelem zvyšování osvěty v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice, k nimž např. patřily:

- konference s názvem „Rovné příležitosti žen a mužů na úrovni měst a obcí“ (dne 22. října 2015);²⁷
- český mentoringový program v rámci projektu „Ženy a muži v rovnováze“;²⁸
- debatiní setkání s názvem „Kultivovaná debata v politice - jak na to?“ (dne 14. prosince 2015).²⁹

V návaznosti na programové prohlášení vlády ČR a v návaznosti na Plán legislativních prací vlády MV v roce 2014 zpracovalo návrh novely volebních zákonů zavádějících tzv. zipové pravidlo pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách pro volby do PSP ČR a do zastupitelstev krajů. Návrh novely volebních zákonů obsahoval 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 40 %. V případě nesplnění této podmínky měly kandidující subjekty přijít o část státních příspěvků na získaný mandát. Návrh novely volebních zákonů směřoval 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.³⁰ Do meziresortního připomínkového řízení byl návrh novely volebních zákonů rozeslán v srpnu 2014. V rámci meziresortního připomínkového řízení navrhl ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu z důvodu zvýšení efektivity návrhu novely volebních zákonů,

²⁴ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002157706.pdf/30e29279-f578-4a9b-9f77-6b402a5f45fd?version=1.0>>.

²⁵ Šprincová Veronika. „Genderová analýza výsledků voleb do Evropského parlamentu 2014.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_vysledky_ep_2014.pdf>.

²⁶ Vohlídalová, Marta. 2015. „Ženy a muži v rovnováze.“ Praha. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni-postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf>.

²⁷ Blíže viz <<http://padesatprocent.cz/cz/smocr-konference-rp>>.

²⁸ Blíže viz <<http://padesatprocent.cz/cz/o-nas/projekty/projekt-zeny-a-muzi-v-rovnovaze-3>>.

²⁹ Blíže viz <<http://padesatprocent.cz/cz/kultivovana-debata-v-politice-jak-na-to>>.

³⁰ Seznam zemí, která zavedla legislativní pravidla pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách je k dispozici zde: <<http://www.quotaproject.org/>>.

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 mandát). Bohužel v roce 2015 vláda ČR 1. července novelu neschválila.

3.1.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve státní správě

Státní správa se nadále vyznačuje vysokou mírou vertikální segregace dle pohlaví. Ve vládě ČR v roce 2015 zasedaly pouze 3 ženy (Karla Šlechtová na MMR, Michaela Marksová na MPSV a Kateřina Valchová na MŠMT, v určité fázi politických vyjednávání a změn na ministerských postech v resortu MSp a MŠMT to byly pouze ženy dvě). Zastoupení žen mezi členkami a členy vlád ČR tak v roce 2015 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 2015 ze 103 pozic náměstků a náměstkyň zastávaly 25 ženy. Na této úrovni řízení tak došlo oproti roku 2014 k poklesu zastoupení žen ze 25,2 % na 24,3 %. 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 145 žen z celkového počtu 457, což odpovídá 32% zastoupení žen, a na úrovni vedoucích oddělení působilo celkem 622 žen z celkového počtu 1 499, což představuje 41% zastoupení žen na této úrovni vedení.³¹

3.1.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v diplomatických pozicích

V uplynulém roce pokračoval mírný pokles zastoupení žen mezi diplomaty a diplomatkami. V roce 2015 byly ženy na těchto pozicích zastoupeny z 34 %, což představuje pokles o 1 p. b. oproti roku 2014 a o 2 p. b. oproti roku 2013. Zastoupení žen na pozicích vedoucích zastupitelského úřadu zůstalo oproti roku 2014 nezměněno 18 %. Dlouhodobě se ovšem zastoupení žen na těchto pozicích pohybuje mezi 15 a 20 % a nedochází k výraznějším změnám.

3.1.4. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

Z údajů Evropské komise z roku 2015 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, ačkoli podíl žen ve vedení těchto společností v Evropské unii od roku 2010 vzrostl do října 2015 z 11,9 % na 22,7 %. K nárůstu podílu žen ve vedení těchto společností přitom dle zprávy Evropské komise přispívají především vhodná legislativní opatření. ČR ve srovnání (viz graf níže) obsadila v roce 2015 páté nejhorší místo s 10,4% zastoupením žen v těchto pozicích. Nejvyšší míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích obchodních společností kotovaných na burzách dosahují zpravidla země, které přijaly cílená opatření za účelem dosažení vyrovnaného zastoupení (kvóty).³²

³¹ Blíže viz http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Odpovedi_predbezne_otazky_CEDAW_na_web.pdf.

³² Evropská komise. 2016. „Report on equality between women and men 2015.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf.

Graf č. 1 „Podíl žen ve vedení obchodních společností kotovaných na burzách.“



Zdroj: European Commission, Database on women and men in decision-making

V rámci projektu „Diverzita 2013+ – Getting women on board“ nevládní organizace Byznys pro společnost a Otevřená společnost, o.p.s. zadaly vypracování analýzy dat zastoupení žen ve vedení firem. Průzkum ukázal, že ve státních podnicích a firmách se tento trend nezlepšuje, ale naopak zhoršuje, tzn. ve státních podnicích a státem vlastněných firmách je zastoupení žen ve vedení nadále nízké. V privátním sektoru je situace opačná a projevuje se pozitivní trend, což například dokazuje pozitivní dopady diverzity v tuzemských pobočkách nadnárodních korporací.³³

Otevřená společnost, o.p.s. v roce 2015 spustila web genderovamapa.cz.³⁴ Mapa online zobrazuje zastoupení žen a mužů v dozorčích radách a představenstvech veřejných firem (státních, krajských, městských a obecních). Na webu je porovnáváno 767 veřejných firem a 3518 osob v jejich vedení, z nichž je pouze 573 žen, což tvoří jen 16,28 %. Z ukazatelů vyplývá, že ve vedení 432 firem nejsou žádné ženy, naproti tomu pouze 2 firmy nemají v řídicích orgánech žádné muže.³⁵

V roce 2015 pokračoval proces projednávání návrhu 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 byla iniciována diskuze o revizi rámcové pozice k Návrhu směrnice a Oddělení zpracovalo návrh aktualizované rámcové pozice, která Návrhu směrnice vyjadřuje podporu. Výbor pro EU na vládní úrovni dne 2. prosince 2015 schválil aktualizovanou rámcovou pozici k této Směrnici.

3.1.5. Aktivity MPSV v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a muž v rozhodovacích pozicích

V roce 2015 byl dokončen projekt 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 byl financován z programu Evropské komise PROGRESS. Hlavním cílem Projektu vyrovnané zastoupení byla příprava *Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2015 – 2017* (dále jako „Akční plán pro vyrovnané zastoupení“), ve spolupráci s ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.

Účelem Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení je prostřednictvím konkrétních úkolů uložených institucím státní správy přispět k procesu vyrovnávání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve společnosti. V rámci Projektu vyrovnané zastoupení byla v roce 2015 realizována konference s názvem „Jak zvýšit zastoupení žen v rozhodovacích

³³ Blíže viz <http://diverzita.cz/analyza-dat-zastoupeni-zen-ve-vedeni-firem/>.

³⁴ Blíže viz <http://www.genderovamapa.cz/>.

³⁵ Blíže viz <http://www.datovazurnalistika.cz/najdi-zenu-na-mape/>.

pozicích?“ (dne 26. března 2015)³⁶. Kromě představení připravovaného Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení, otevřelo MPSV na této konferenci diskusi na téma diversity rozhodovacích pozic obchodních společností a téma harmonizace práce a rodiny jako součásti zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.

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 2015 předalo MPSV Oddělení zpracovaný Akční plán pro vyrovnané zastoupení. Akční plán pro vyrovnané zastoupení byl ještě v průběhu roku 2015 konzultován s relevantními partnery a upraven podle jejich připomínek. Akční plán pro vyrovnané zastoupení byl v březnu 2016 zaslán do meziresortního připomínkového řízení.

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, i nadále platí, že naprostá většina resortů tato opatření cíleně nevyužívá a ženy na úrovni náměstkyň a ředitelek zůstávají v rámci státní správy nadále výrazně podreprezentovány. Výjimku tvoří MPO, které uvádí, že má ve vnitřním předpisu pozitivní opatření výslovně upravena již od roku 2004 a v případě shodných předpokladů pro výkon dané funkce u více kandidátů a kandidátek dostává přednost méně zastoupené pohlaví.

Např. MMR uvádí, že podíl zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích není menší než 30 %, a proto není na místě opatření na základě § 16 odst. 3 zákoníku práce přijímat. V několika případech dochází ke konstatování, že na resortu je převaha zaměstnankyň, a proto není třeba přijímat žádná podpůrná opatření (MK, MZD), MV se ve své resortní strategii na podporu rovnosti žen a mužů vyrovnanému podílu žen ve vedení věnuje a definuje opatření na jeho navýšení.

Stále platí, že čím vyšší rozhodovací pozice, tím nižší zastoupení žen ve státní správě.

Pozitivní opatření nejsou 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 MV) informace o 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 a analyzovat možnosti jeho reálného využívání;
- 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.

³⁶ Blíže viz <http://www.mpsv.cz/files/clanky/20663/TZ_260315a.pdf>.

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 Vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích Strategie vlády ČR předložit 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 (MF).
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti Vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích Strategie a v návaznosti na Akční plán pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích na léta 2016–2018 zajistit realizaci opatření (včetně legislativních) vedoucích k vyrovnanému zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách a v rozhodovacích pozicích (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. Nezaměstnanost žen a mužů

ČR se vyznačuje relativně nízkou úrovní nezaměstnanosti. Dle údajů ČSÚ se dokonce ve srovnání v rámci EU ve 3. čtvrtletí 2015 zařadila s úrovní nezaměstnanosti 4,9 % **na druhé místo** (hned po Německu). Konkrétně potom u mužů úroveň nezaměstnanosti dosáhla 4,0 % (nejnižší v EU) a u žen 6,1 % (5. místo s Estonskem).³⁷ Počet nezaměstnaných osob se tak podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) meziročně snížil o 68,3 tis. osob a dosáhl 236,9 tis. Zatímco počet nezaměstnaných žen se snížil o 32,0 tis. na 129,1 tis., počet nezaměstnaných mužů se snížil o 36,3 tis. na 107,8 tis.³⁸

Zároveň počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle se meziročně snížil o 26,3 tis. a dosáhl 114,9 tis. osob.³⁹ Vzhledem k tomu, že mezi uchazeči a uchazečkami o zaměstnání zůstává skupina osob, která nedosahuje na nabízená volná místa, blíží se podle ČSÚ podíl dlouhodobě nezaměstnaných jedné polovině.⁴⁰ Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2014 dle údajů ČSÚ dosahovala v případě žen 3,2 %. V případě mužů se jednalo o 2,2 %.⁴¹

Obecným cílem definovaným ve Strategii je snížení nezaměstnanosti žen oproti výchozímu stavu, a to zejména ve specifických věkových kategoriích (tj. kde je jejich nezaměstnanost výrazně vyšší než nezaměstnanost mužů). Podle aktuálně dostupných statistických údajů se tento cíl daří naplňovat, ačkoli stále přetrvává vyšší nezaměstnanost žen, než mužů. Nezaměstnanost žen navíc klesá pomaleji, než nezaměstnanost mužů.

4.1.2. Zaměstnanost

Podle výstupů ČSÚ výsledky Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) ukazují vytrvalý růst celkové zaměstnanosti již od roku 2012, včetně zvýšení zaměstnanosti žen.⁴² Zvýšení zaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich zaměstnanost výrazně

³⁷ ČSÚ. 2016. „Postavení českého trhu práce v rámci EU.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20554793/czam012816analiza.pdf/f2099af3-e719-4ec4-ac1f-541fbac1732e?version=1.0>.

³⁸ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2015>.

³⁹ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2015>.

⁴⁰ ČSÚ. 2016. „Statistika a My.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2016/01/18041601.pdf>.

⁴¹ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154432.pdf/da0573f0-fc8d-4e42-bc17-7a0bb2df0236?version=1.0>.

⁴² ČSÚ. 2016. „Statistika a My.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2016/01/18041601.pdf>.

nižší než zaměstnanost mužů (s indikátorem 65 % úrovně zaměstnanosti žen do roku 2020) je dalším z cílů *Strategie*.

Ve 3. čtvrtletí 2015 se celková zaměstnanost meziročně zvýšila o 65,4 tis. osob a dosáhla 5 060,3 tis. Míra zaměstnanosti 15-64 letých činila 70,5 %, tj. vůbec nejvíce od začátku výběrového šetření v roce 1993. Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 0,6 p. b. na 78,2 %. Zlepšené podmínky na trhu práce se promítly především v dynamickém růstu míry zaměstnanosti žen o 1,8 p. b. na 62,6 %.⁴³ Přesto ve srovnání se západními státy je v ČR neobyčejně nízká míra zaměstnanosti žen třicátnic, tedy převážně matek s malými dětmi. Na druhé straně prodlužování pracovní kariéry vede k rychlejšímu nárůstu zaměstnanosti u osob starších 50 let ve srovnání s mladšími ročníky.⁴⁴

Cílem definovaným v rámci Strategie Evropa 2020 je dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let.⁴⁵ 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 %)⁴⁶. Tento ukazatel převzala také Strategie, která rovněž přepokládá dosažení míry zaměstnanosti žen (20 - 64 let) do roku 2020 na úrovni 65 %.⁴⁷

Podle analýzy Sociologického ústavu Akademie věd ČR s názvem *Ekonomické dopady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení?* z roku 2015 dosahuje zaměstnanost českých matek s dětmi pod 15 let pouhých 57 %, což je jedna z nejnižších hodnot v EU (OECD Family Database 2015) (...). Dlouhé přerušení pracovní dráhy může mít navíc dlouhodobé důsledky na další vývoj pracovní dráhy žen a jejich příjmy.⁴⁸ Tyto skutečnosti souvisí s nedostatečným ohodnocením péče (zejména ze strany žen) o děti či jiné blízké osoby.

Jak je uvedeno ve Zprávě o stavu romské menšiny v České republice za rok 2014, jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce Romové a Romky. Romové a Romky totiž při hledání práce musí čelit vícenásobné diskriminaci. Vedle diskriminace z důvodu etnicity mohou být diskriminováni také např. kvůli jejich věku, pohlaví nebo tomu, že pečují o dítě.⁴⁹ K podpoře zvýšení zaměstnanosti Romů a Romek byl realizován například projekt Podpora zaměstnávání Romů v Praze 2015. Ten navazuje na úspěšné projekty zaměřené na zaměstnávání Romů a Romek, které v předchozích letech realizovaly organizace Slovo 21 ve spolupráci s ROMEA, o.p.s. Díky tomuto projektu se pražští Romové a Romky mohli rekvalifikovat v různých oborech, a zvýšit tak šanci uplatnit se na trhu práce. Projekt Romům a Romkám z Prahy nabízí nejen rekvalifikační kurzy, ale i zprostředkování práce nebo internetovou burzu práce. Rozpad dopadu projektu na muže a ženy bohužel není uveden.⁵⁰ Konkrétní aktivitou podporující vstup žen na trh práce, je realizace projektu „ROM-ACT: Posílení přístupu romských žen k systémům uznávání neformálního a informálního vzdělávání“. ROM-ACT se zaměřuje na zpřístupnění systémů uznávání neformálního

⁴³ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2015>.

⁴⁴ ČSÚ. 2016. „Statistika a My.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2016/01/18041601.pdf>.

⁴⁵ Blíže viz Vláda ČR, Strategie Evropa 2020 [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>.

⁴⁶ Blíže viz Vláda ČR, Strategie Evropa 2020 a ČR [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>.

⁴⁷ Úřad vlády ČR. „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie_pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

⁴⁸ Blíže viz <http://www.podnikatel.cz/clanky/kdyby-mely-mamy-dobry-flek-do-podnikani-se-vzdycky-nehrnou/>.

⁴⁹ Úřad vlády ČR. „Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2014.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2014.pdf>.

⁵⁰ Blíže viz <http://www.slovo21.cz/index.php/extensions/vsechny-romske-projekty/304-podpora-zamestnavani-romu-v-praze>.

a informálního vzdělávání romským ženám v Evropě. Cílem je zlepšit jejich vzdělání, sociální situaci a pracovní příležitosti.⁵¹

4.1.3. Gender pay gap a ohrožení chudobou

Usilovat o stejnou odměnu za stejnou nebo srovnatelnou práci je součástí Programového prohlášení vlády schváleného usnesením vlády ze dne 12. února 2014 č. 96. Také jedním z cílů Strategie v oblasti Rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání je zajištění všemi prostředky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, díky jehož naplňování dojde ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU.

Údaje ČSÚ za rok 2014 vykazují průměrnou hrubou měsíční mzdu mužů ve výši 29 858 Kč a průměrnou hrubou měsíční mzdu žen za stejné období ve výši 23 421 Kč. Hodnotu gender pay gap tak lze podle těchto údajů stanovit na 21,6 % (tzn. průměrná hrubá měsíční mzda mužů byla v roce 2014 vyšší o 21,6 % než mzda žen). Při srovnání tohoto údaje s předchozím rokem lze pozorovat nepatrné zvýšení rozdílu v odměňování žen a mužů v neprospěch žen (za rok 2013 vykazuje ČSÚ údaj 21,5 %).⁵²

V roce 2015 proběhl šestý 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 pro ČR na 17. března. VOP se ke dni rovného odměňování také připojila a konstatovala, že kromě osvěty vede cesta ke zlepšení situace především přes větší transparentnost v pravidlech odměňování a také efektivnější kontrolu ze strany kontrolních orgánů (oblastní inspektoráty práce).⁵³

Různé aktivity na podporu stejného odměňování za stejnou práci vyvíjely také NNO. Genderové informační centrum NORA, o.p.s. v roce 2015 realizovalo projekt Fair Pay, jehož cílem bylo zvýšit povědomí veřejnosti v ČR o problematice nerovného odměňování žen a mužů a také podnítit celospolečenskou diskusi o tomto jevu s dlouhodobými dopady na nerovné postavení žen v české společnosti.⁵⁴ U příležitosti tohoto dne uspořádala dne 17. dubna 2015 nevládní organizace Business and Professional Women⁵⁵ konferenci.

Gender studies o.p.s. ve spolupráci s Otevřenou společností o.p.s. v rámci projektu Férové platy, férové penze v roce 2015 vydalo publikaci Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech Česká republika. V ní Romana Volejníčková mimo jiné analyzuje příčiny a dopady gender pay gapu a gender pension gapu. Mezi nejzávažnější dopady plynoucí z nerovného odměňování žen a mužů řadí například: vyšší míru ekonomické závislosti a menší ekonomické soběstačnosti; vyšší míru zranitelnosti v případě nenadálé dlouhodobé nemoci nebo v případě ztráty zaměstnání; či nižší penze a vyšší míru rizika chudoby ve stáří.⁵⁶

Rozdíly v odměňování žen a mužů mají také zásadní vliv na ohrožení chudobou, především v důchodovém věku. U osob starších 65 let existuje ještě výraznější rozdíl mezi rizikem ohrožení chudobou u žen a mužů. V roce 2014 byla výše průměrného starobního důchodu

⁵¹ Blíže viz <http://www.slovo21.cz/index.php/extensions/vsechny-romske-projekty/330-rom-act-posileni-pristupu-romskych-zen-k-systemum-uznavani-neformalniho-a-informalniho-vzdelavani>.

⁵² Blíže viz ČSÚ, Zastřeny na ženy a muže 2015. 2015. [online] [cit. 2016-02-22] URL: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154435.pdf/2505c11a-7c61-42f8-88be-411a2ac48708?version=1.0>.

⁵³ Blíže viz <http://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2015/den-rovneho-odmenovani/>.

⁵⁴ Blíže viz <http://www.jetofer.cz/>.

⁵⁵ Blíže viz Equal Pay Day, 6. ročník konference úspěšných žen. 2015 [online] [cit. 2016-13-02] URL: <http://www.equalpayday.cz/epd-2015/>.

⁵⁶ Volejníčková Romana. 2015. „Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech Česká republika.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://www.otevrenaspolecnost.cz/microsites/ferove-platy-a-penze/cz_progres_analyza_nat_ive.pdf.

u žen 10.046 Kč, zatímco u mužů 12.258 Kč.⁵⁷ Podle údajů ČSÚ tedy rozdíl ve výši průměrných starobních důchodů žen a mužů činí 18 %. Ženy jsou chudobou ohroženy ve 13,6 %, muži v 6,9 %.⁵⁸ Snížení rizika pádu do chudoby u žen, především pak ve fázi péče o další závislé osoby, v předdůchodovém a seniorském věku je proto dalším cílem *Strategie*. K ohrožení chudobou u žen ale dochází také vlivem rodičovství, zvláště pak v rodinách s jedním rodičem. Jak uvádí ve své studii vydané na začátku roku 2016 Dudová: „Jednorodičovské rodiny se dvěma a více dětmi jsou ohroženy chudobou v 43,8 %. (...) V čele rodiny s jedním rodičem a se závislými dětmi přitom podle dat z let 2012 (ČSÚ, 2013b) stojí v 90 % případů žena.“⁵⁹ V případě žen samoživitelek pak obecně nižší mzdy žen prohlubují příjmový propad rodiny.

4.1.4. Horizontální a vertikální segregace

Specifickým cílem *Strategie* je podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní. Důvodem je mimo jiné fakt, že na českém pracovním trhu přetrvává nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v hierarchii organizací (vertikální segregace) i jednotlivých pracovních sektorech (horizontální segregace).⁶⁰

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.).⁶¹ Ženy jsou dle dat dostupných z ČSÚ zastoupeny z více než 80 % v odvětví *činnosti domácností jako zaměstnavatelů*,⁶² nejméně potom v odvětví *stavebnictví*, kde se jejich zastoupení pohybuje pod 10 %.⁶³ 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 (viz kap. 3), 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).

4.1.5. Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti

Kromě dřívějších šetření⁶⁴ nejsou v ČR v současné době statisticky evidovány případy obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti. To ovšem neznamená neexistenci tohoto problému. Specifickým cílem *Strategie* v oblasti *Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání* je monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti. Nejen v této souvislosti spolu se *Strategií* vláda ČR dne 12. listopadu 2014 v rámci usnesení č. 931 vzala na vědomí *Zprávu o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení*

⁵⁷ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002155501.pdf/fb7992a4-4f9a-44e9-8dbd-c1c4751c7ec5?version=1.0>

⁵⁸ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/20551729/310034154.pdf/7b065331-2fd3-4886-b544-f04fee5f3eec?version=1.0>.

⁵⁹ Dudová, Radka. 2016. „Postavení sólo rodičů v ČR“ [online] [cit. 2016-15-01] URL: http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/Postaveni_solo_rodicu_vCR_eVerze.pdf.

⁶⁰ Blíže viz https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

⁶¹ ČSÚ., „Zaostřeno na ženy a muže 2013.“ [online] [cit. 2016-06-03] URL: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154413.pdf/04e913c7-94dc-4163-9147-bc5395361cf8?version=1.0>.

⁶² Blíže k otázce péče v domácnostech viz kap. 5. Sladění pracovního, soukromého a rodinného života.

⁶³ Blíže viz <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16814430+1413134407.pdf/f2160ee8-7e29-4bed-8154-2f8aa38af7b8?version=1.0>.

⁶⁴ Blíže viz <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf> a <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/pracovat-mnohdy-boli/>.

naplňování principů rovnosti žen a mužů. Jak je uvedeno v této zprávě v příloze č. 2 „Doporučené genderové indikátory a jejich reprezentace v ČR“ v oblasti „Zločin a násilí; Kriminalita“ je požadováno sledovat mimo jiné indikátor sexuálního obtěžování na pracovišti a indikátor obtěžování na základě pohlaví.⁶⁵ Existence komplexních statistických dat může ukázat na existenci problému, ale především pomůže na situaci dále reagovat a případům obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti předcházet.

4.1.6. Zaměstnavatelé/zaměstnavatelky a genderová rovnost v organizacích

Ve *Strategii* byla v oblasti Rovnost žen a mužů na trhu práce a podnikání, jako jeden z problémů, identifikována nízká motivovanost a neznalost zaměstnavatelů a zaměstnavatelek v oblasti genderové rovnosti. Nejen z tohoto důvodu byl ve *Strategii* stanoven cíl: Podpora a zavádění genderových auditů ve veřejné i soukromé sféře a implementace jejich výsledků do chodu organizace.

V návaznosti na tento cíl byl zpracován v roce 2015 na ÚV ČR Standard genderového auditu (dále jako „Standard“).⁶⁶ Standard je určen zejména genderovým auditorům a auditorkám, ale také široké veřejnosti, které má zejména sloužit jako základní zdroj informací o významu a možném využití genderového auditu. Genderový audit je typem sociálního auditu, který má pomoci zaměstnavateli či zaměstnavatelce identifikovat nerovný přístup k zaměstnancům a zaměstnankyním (vč. potenciálních) a navrhnout změny k jeho nápravě. Mezi auditované oblasti patří mimo jiné nerovnost v platech a odměňování žen a mužů, zastoupení žen a mužů ve struktuře organizace a v jejím vedení, sexuální obtěžování na pracovišti a další.

Dobrou zprávou je, že podle údajů ČSÚ roste v poslední době ve firmách stále více trend zvyšování péče o zaměstnance. Konkrétně se dle ČSÚ „zaměstnanci přestávají bát, že přijdou o místo, a více hledají lepší uplatnění na trhu práce. Nejde vždy jen o výplatu, ale také o kvalitu práce, o možnost osobnostního růstu a další mimopracovní benefity, kam patří i příjemné pracovní prostředí.“⁶⁷ Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky jsou proto více nuceni zajímat se o spokojenost svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Stále více zaměstnavatelů se nejen z těchto důvodů angažuje v oblasti společenské odpovědnosti.⁶⁸

4.1.7. Podnikání

Podle posledních údajů zveřejněných ČSÚ z roku 2013 v ČR tvořily ženy 33 % z celkového počtu podnikatelských subjektů (835,2 tisíc osob), což je o zhruba tři a půl procentního bodu vyšší údaj než za rok 2010.⁶⁹ Mezi zaměstnanými ženami tvořily v roce 2013 podnikatelky 13,5 % (v roce 2005 činil tento podíl 9,2 %) a z celkového počtu zaměstnaných mužů představovali podnikatelé necelých 21,2 %.⁷⁰

Stále tedy přetrvává problém nízkého zastoupení žen mezi podnikatelskými subjekty, kdy počet žen podnikatelek roste jen velmi pozvolna. Zároveň se v souvislosti s mírným nárůstem počtu žen podnikatelek objevuje nový problematický jev. Zpráva *Ekonomické náklady mateřství* z roku 2015⁷¹, ale také další zdroje⁷², poukazují na to, že „nárůst

⁶⁵ Úřad vlády ČR. 2014. „Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů.“ [online] [cit. 2016-15-01] URL: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Zprava-o-moznostech-optimalizace-sberu-dat-k-hodnoceni-naplnovani-principu-rovnosti-zen-a-muzu.pdf.

⁶⁶ Úřad vlády ČR. 2015. „Standard Genderového auditu.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Standard_genderoveho_auditu_CJ.pdf.

⁶⁷ ČSÚ. 2016. „Statistika a My.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2016/01/18041601.pdf>.

⁶⁸ Blíže viz <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/proc-byt-odpovednou-firmou/>.

⁶⁹ ČSÚ. 2013. Zaostřeno na ženy a muže 2013. Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2013-j7b2up4uwn>.

⁷⁰ ČSÚ. 2014. „Ženy a muži v datech 2014. Praha. Dostupné online na URL: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>.

⁷¹ Blíže viz http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analiza%20zprava%20final_format.pdf.

podnikajících žen ve věku 35–39 let o 74 % mezi lety 2008 a 2011 je zcela jistě alespoň částečně způsoben zhoršením podmínek pro ženy v této fázi životní dráhy nalézt placené zaměstnání. (...) Nutnost stát se osobou samostatně výdělečně činnou je zřejmě jedním z negativních ekonomických dopadů mateřství v ČR v situaci nedostatku vhodných zaměstnaneckých příležitostí.⁷³ Důvodem pro volbu podnikání jako způsobu obživy může být ale také absence pracovních příležitostí umožňujících sladit pracovní a rodinný život, či přetrvávající absence předškolních zařízení pro děti, ačkoli podnikání naopak, jak také upozorňuje výše zmíněná zpráva, „představuje zejména v začátcích podnikání velkou zátěž nejen finanční, ale i časovou a ne vždy flexibilitu pozitivní pro kombinaci práce a péče.“ (blíže viz kap. 5)

Problémem v oblasti podnikání je také nedobrovolný vstup osob do podnikání v případech, kdy zaměstnavatelé poskytují zaměstnávání osob například na živnostenský list (tj. zaměstnávání typu „švarcsystém“). Na to reaguje specifický cíl Strategie požadující monitorování této situace a k motivaci zaměstnavatelů k poskytování standardních pracovních smluv, mimo jiné i systémem důsledných kontrol a sankcí. Jak totiž například také vyplývá z výše uvedeného výzkumu: „pro matky malých dětí je jednoznačně první volbou zaměstnanecká pozice. Podnikání nebo ‘zaměstnání na živnostenský list’ je často strategií přežití na trhu práce, je to řešení (ohrožení) nezaměstnanosti a nedostatku příležitostí nalézt placené zaměstnání, které by bylo možné kombinovat s péčí o děti a domácnost.“⁷⁴

4.2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu 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. prosince 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 řešení k problematice slev na pojistném, který byl v průběhu měsíce března 2015 konzultován se zástupci MF. Dle informací MPSV se MF k návrhu dosud nevyjádřilo. Materiál byl předložen na jednání koaliční rady, kde bylo rozhodnuto o pozastavení tohoto úkolu.

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

K úkolu vypracování komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí, včetně pilotního vzdělávání, MPSV opakovaně uvedlo, že zahájení výkonu činnosti OSVČ podporuje u uchazečů/ček o zaměstnání v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. MPSV podnikání podpoří v rámci připravovaných opatření prioritní osy 1.2 OPZ. Podpora podnikání bude také součástí projektů Úřadu práce ČR. MPSV dále uvedlo, že na základě realizace těchto projektů bude provedena komplexní analýza možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí.

Úřad MLP, konkrétně Oddělení se tématu také věnovalo. Na základě několika relevantních studií byl vypracován shrnující podklad k tématu zaměstnávání žen z vyloučených lokalit obsahující obecné souvislosti tématu, identifikované problémy a konkrétní možnosti podpory.

⁷² Blíže viz <http://www.podnikatel.cz/clanky/kdyby-mely-mamy-dobry-flek-do-podnikani-se-vzdycy-nehrou/>; http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_na_tema_zeny_v_praci_women_at_work

⁷³ Blíže viz http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analiza%20zprava%20final_format.pdf.

⁷⁴ Blíže viz http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analiza%20zprava%20final_format.pdf.

Je v plánu podklad dále diskutovat s odborníky na dané téma a poté jej v případě potřeby a zájmu sdílet s MPSV.

Úkol č. 11 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2016, MPSV)

MPSV v oblasti trhu práce a podnikání dále zodpovídá za zahájení přípravy pro zavedení 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 sdělilo, že v souladu se změněným ukazatelem plnění úkolu zahájil odbor 54 přípravné práce na analýze možností věcného a legislativního řešení zavedení povinnosti zaměstnavatelů s nejméně 50 zaměstnanci a zaměstnankyněmi zveřejňovat informace o průměrné odměně u jednotlivých srovnatelných kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň a pracovních pozic podle pohlaví. MPSV se rovněž v následujících letech plánuje v rámci projektu z OPZ věnovat redukci rozdílu v odměňování žen a mužů šířeji.

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

K 31. prosinci 2015 se dosud tohoto školení zúčastnilo 1125 zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR. Byl rovněž vypracován „Studijní materiál pro nové zaměstnance Úřadu práce České republiky“, jehož součástí je i oblast rovného zacházení a diskriminace. 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. prosince 2015, MZ, MPSV, MPO)

Dle dostupných informací z jednotlivých resortů zodpovědných za plnění úkolu (MPSV, MZ, MPO) se lze domnívat, že nebyla v rámci dotační politiky jednotlivými resorty ani v roce 2015 zajišťována cílená podpora žen podnikatelek. MPSV uvádí, že podnikání žen je podporováno Úřadem práce ČR, avšak pouze v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zároveň uvádí, že podpora vstupu žen do podnikání je často řešením nezaměstnanosti uchazeček o zaměstnání. Nicméně neuvádí, zda a jakým způsobem přímo podporuje či plánuje podporovat k podnikání konkrétně ženy, například v rámci OPZ.

MZe informuje o realizaci Programu rozvoje venkova ČR pro období 2014–2020. Stejně jako v předchozím programovém období obsahuje zmíněný program dvě opatření, která určitou měrou podporují podnikatelky v zemědělství, ale ne cíleně. Jedná se o opatření *Zahájení činnosti mladých zemědělců* a opatření *Podpora cestovního ruchu*. Obdobně jako v předchozím programovém období statistiky ukazují, že z celkového počtu podpořených žadatelů se v téměř 1/3 případů jednalo o ženy. Vzhledem k přetrvávající situaci z minulého programového období je možné usuzovat, že stávající podpora není dostačující a je třeba přistoupit k cílené motivaci k čerpání. Zároveň za podporu genderové rovnosti není možné považovat pouze budování sociálních kapacit, organizování volnočasových aktivit a další angažování se v sociální oblasti ženami, jak uvádí MZe, že se dosud děje.

MPO zaslalo pouze vyjádření, že v rámci své dotační politiky vytváří předpoklady s důrazem na genderovou problematiku.

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

U části úkolu *sledování a vedení anonymizovaných statistik výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví* MD a MZV počítá se sledováním a vedením tohoto typu statistik v následujícím období. MMR, MV, MŽP statistiky nedodalo a k plnění úkolu se ani nevyjádřilo. Zbytek resortů ve svých zprávách tyto ukazatele sleduje a vykazuje. Jak ukazují dodané údaje o platech na jednotlivých resortech, přetrvává rozdílné odměňování žen a mužů ve stejných platových třídách. Ukazuje se tedy, že je vhodné

statistiky vést a vyhodnocovat, na což by měla odpovídat potřebná opatření pro dorovnání platových rozdílů.

Některé resorty (MF, MPSV a MO) poskytly kromě přehledu statistik výše platů také podrobnější analýzu stavu platových rozdílů. MO navíc díky vedení statistik zaznamenalo významný posun ve snižování platových rozdílů mezi ženami a muži.

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

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. 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 tohoto úkolu sepsat konkrétní kroky a jejich výsledky při podpoře vstupu žen a mužů do podnikání, včetně popisu, jak se podporuje vstup žen a mužů do pro ně dosud atypických oblastí podnikání;
- 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, sbírat a analyzovat anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a na tomto základě zajišťovat platovou transparentnost. Tj. vyrovnávat existující platové rozdíly mezi ženami a muži.

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* analyzovat, díky jakým opatřením má aktivní politika zaměstnanosti pozitivní dopad na podporu zaměstnanosti žen (rodičů po mateřské a rodičovské a osob ve věku 50+) (MPSV);
- 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 vypracování komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí. Termín plnění úkolu vypracování komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí bude vzhledem ke sdělenému plnění průběžně tak, že MPSV bude v rámci podkladů pro psaní Zpráv sdělovat, jakými konkrétními opatřeními a výzvami přispívá k podpoře žen při čerpání financí z OPZ. (MPSV a MLP);
- 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* se zaměřit na pilotní vzdělávání specificky zaměřené na ženy ze sociálně vyloučených oblastí (MPSV a MLP);
- 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* zavést povinnost v podnicích a organizacích s alespoň 50 zaměstnanci/kyněmi poskytovat příslušným dozorovým orgánům informace o průměrné odměně u jednotlivých srovnatelných kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň a pracovních pozic podle pohlaví za průběžné konzultace s VOP a se sociálními partnery (MPSV);
- 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 cílenou podporu žen podnikatelek, včetně podnikatelek v oblasti zemědělství či sociálního podnikání, za účelem zajištění rovného přístupu k výkonu 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) (MPSV, MZE, 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

neučinily, začít sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnankyň a zaměstnanců v jednotlivých platových třídách dle pohlaví a na tomto základě zajišťovat platovou transparentnost (MD, MMR, MV, MZD, MZV, MŽP).

5. Sladění pracovního, soukromého a rodinného života

5.1. Vývoj v oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života

V oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie identifikovala několik zásadních provázaných problémů. Nízká kvalita a kapacita služeb péče o děti a závislé osoby, nedostatečná nabídka flexibilních forem práce, nízká podpora rodičů s malými dětmi, nedostatečné ocenění péče a domácí práce, nízká účast mužů na péči o rodinu a domácnost a nízká výše a vymahatelnost placení výživného na děti. V několika dílčích oblastech se ČR podařilo v roce 2015 podniknout určité kroky, stále však platí, že v otázce sladování pracovního, soukromého a rodinného života a uvedených oblastech, které významně souvisí s rovností žen a mužů, přetrvávají nedostatky.

5.1.1. Flexibilní formy práce a jejich podpora ze strany státu

Flexibilní formy práce jsou jedním ze základních předpokladů pro možnost sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Existuje mnoho forem flexibilního zaměstnávání⁷⁵, avšak v jejich využívání ČR výrazně zaostává za průměrem EU. Dlouhodobě jsou také nedostupné relevantní statistiky v této oblasti, které by ukázaly četnost využívání jednotlivých forem a jejich genderové souvislosti.

ČSÚ sbírá statistická data k využívání částečných úvazků, z nich vyplývá, že z celkového počtu 316.400 osob, které v roce 2014 pracovaly v ČR na částečný úvazek, tvořily 224.800 osob, tedy 71 %, ženy⁷⁶, což je úzce spojeno právě s primární zodpovědností žen za péči o děti a další blízké osoby.

Důležité je však v této oblasti upozornit, že při poskytování flexibilních forem práce je třeba dbát nejen na jejich kvantitu, ale také jejich kvalitu, a reflektovat, že částečné úvazky či jiné flexibilní formy práce mohou zhoršovat šance na kariérní postup, problematizují nároky na zaměstnanecké benefity a obecně představují nižší jistotu zaměstnání, čímž mohou zakládat další nerovnosti mezi muži a ženami. Je tedy nutné, aby flexibilní formy práce byly možnou a nabízenou, ale také jistou a tedy neprekarizovanou formou zaměstnávání. Na prekerizaci flexibilních forem práce upozornila ve své zprávě za rok 2015 také například ČMKOS. Zmínila v této souvislosti případy, ve kterých se zaměstnanci/kyně potýkají s praxí, kdy flexibilní formy práce zaměstnavatelé vnímají jako prostředek k řešení výrobních či odbytových strategií či potíží, nikoli jako součást řešení sladování pracovního a rodinného života svých zaměstnanců/kyň. Zároveň upozornila na narůstající tendenci zaměstnavatelů rozvrhovat zaměstnancům/kyním pracovní dobu na odpolední hodiny, večer, noc či víkendy, a to zvláště v průmyslových odvětvích a v odvětví služeb. Toto „flexibilní“ rozvržení pracovní doby v konečném důsledku nepřispívá k možnosti sladování pracovního a rodinného života.

V Souhrnné zprávě o rovnosti žen a mužů za rok 2014 byl blíže diskutován institut vážných provozních důvodů obsažený v ustanovení § 241 z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, jakožto jedna z často nadužívaných překážek na straně zaměstnavatele, která znemožňuje poskytnout zkrácenou pracovní dobu rodičům či jiným osobám pečujícím o blízkou osobu. Institutu vážných provozních důvodů se při své činnosti dlouhodobě věnoval také Sladovací výbor, resp. Rada, která na svém zasedání 16. října 2015 přijala usnesení, v němž doporučila MPSV, aby se zabývalo zvyšováním povědomí mezi zaměstnavateli/zaměstnavatelkami, zaměstnanci/zaměstnankyněmi, Státním úřadem inspekce práce a Úřadem práce ČR o povinnosti zaměstnavatele/zaměstnavatelky vyhovět

⁷⁵ Z těch nejvýznamnějších jsou to částečné úvazky, 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.

⁷⁶ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154416.pdf/27757d68-e642-46e2-a0fd-0b88c866c9a2?version=1.0>>.

žádosti o úpravu pracovní doby (např. vytvořením metodiky a proškolením zúčastněných aktérů/aktérek).

Se sladováním pracovního, soukromého a pracovního života souvisí také například snahy (především odborových organizací) prosadit návrh zákona o prodejní době v maloobchodě a velkoobchodě, který by měl umožnit zavření obchodů během (některých) státních svátků. Přestože odborové organizace o změnu současné legislativy usilují již několik let, k přijetí právní úpravy umožňující omezení otevírací doby během státních svátků (po vzoru jiných států EU) dosud nedošlo.

V souvislosti se sladováním pracovního, soukromého a rodinného života lze také upozornit na projekt ČMKOS s názvem „Posilování sociálního dialogu týkajícího se možností zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost podniků a sladování pracovního, soukromého a rodinného života“, financovaný z OP Z.⁷⁷

5.1.2. Služby péče o děti a předškolní vzdělávání

V posledních několika letech byla významným tématem nedostatečná kapacita předškolních zařízení, zejména pro děti od tří let věku. Vývoj počtu žádostí o přijetí do školek, jimž nebylo vyhověno, je možné vysledovat v tabulce níže.

Tabulka č. 3

| Školní rok | 2008/2009 | 2009/2010 | 2010/11 | 2011/12 | 2012/13 | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 |
|--|-----------|-----------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|
| Počet neúspěšně vyřízených žádostí o přijetí do MŠ | 19 996 | 29 632 | 39 483 | 49 186 | 58 939 | 60 281 | 50 800 | 41 041 |

Zdroj: MŠMT⁷⁸

Jak z uvedené tabulky vyplývá, školní rok 2014/2015 byl po mnoha letech prvním, ve kterém nedošlo k navýšení počtu odmítnutých žádostí, avšak stále platí, že jejich počet je velmi vysoký (i proto MŠMT podporuje přijímání dětí již od 2 let věku a za tímto účelem zavádí podporu chův, jakožto dalšího personálu ve školkách). Znamená to, že se ČR ještě stále potýká s nedostatečnými kapacitami zařízení služeb péče o děti předškolního věku i přesto, že silné populační ročníky se začínají přesouvat do základních škol. Na to reaguje mj. také podpora zavádění tzv. dětských klubů pro děti mladšího školního věku v době mimo školní vyučování a v době školních prázdnin z OPZ.

V souvislosti s navýšením kapacit předškolních zařízení byl přijat zákon o dětských skupinách. Dětské skupiny jsou upraveny zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákon o dětské skupině“). Zákon je účinný od 29. listopadu 2014, jeho novela od 4. června 2015 a vztahuje se na děti od jednoho roku věku. Ke dni 31. prosince 2015 MPSV evidovalo 69 dětských skupin (s největším zájmem v Praze) s celkem 1.003 místy pro děti, další desítky žádostí o zřízení dětské skupiny byla k datu finalizace zprávy MPSV v procesu zpracovávání. Podpora služeb péče o děti je dále plánována také z ESIF – v listopadu 2015 MPSV vyhlásilo dvě výzvy na podporu vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku. První z nich byla mířena na zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky a veřejnost v Praze (alokace 118 mil. Kč). Ta se setkala s velmi vysokým zájmem.⁷⁹ Druhá výzva byla mířena na zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky

⁷⁷ Blíže viz <<https://www.cmkos.cz/obsah/261/zkracovani-pracovni-doby/15570>>.

⁷⁸ Blíže viz <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

⁷⁹ V rámci této výzvy bylo při psaní Zprávy k podpoře doporučeno 70 žádostí (45 projektů na zřízení dětské skupiny a 26 živností – celkem 1.078 míst pro děti) – nejedná se však o konečný počet, neboť hodnocení projektů stále probíhá.

i veřejnost mimo Prahu (alokace 882 mil. Kč). I tato výzva se setkala s neočekávaným zájmem.⁸⁰ V lednu 2016 byl zahájen pilotní projekt na ověření provozu mikrojeslí, rovněž financovaný z ESIF, doplněný o výzvy pro poskytovatele mikrojeslí s celkovou alokací 140 mil. Kč. Mikrojesle jsou veřejná zařízení péče o děti od 6 měsíců do 4 let v malém kolektivu maximálně 4 dětí.

V září 2015 předložila vláda Poslanecké sněmovně návrh novely školského zákona, která v současném znění mimo jiné zavádí přednostní přijetí dětí do mateřské školy, a to postupně pro děti čtyřleté, tříleté a dvouleté. Novela dále přináší povinný poslední rok předškolního vzdělávání, avšak s možností tzv. individuálního vzdělávání, pro které lze využít i jiná předškolní zařízení než mateřské školy zapsané ve školském rejstříku. Novela také zavádí definici lesní mateřské školy a možnost zápisu lesních mateřských škol do školského rejstříku.

5.1.3. Problematika pečujících osob z hlediska rovnosti žen a mužů

Pečující osoby jsou z hlediska potřeby sladování pracovního, soukromého a rodinného života v zásadě nejdůležitější skupinou, na kterou by měla opatření v této oblasti mířit. Obvykle potřebují specifické nastavení pracovních podmínek, což je může znevýhodňovat na trhu práce.

Rodiče malých dětí

Podstatnou skupinu pečujících osob tvoří rodiče malých dětí. Možnost sladovat práci a rodinu rodičům standardně poskytují zařízení péče o předškolní děti, avšak jak již bylo výše uvedeno, kapacity těchto zařízení mnohdy nestačí. Z výzkumů vyplývá, že péči o předškolní děti často přebírají prarodiče (častěji a déle pečují ženy) a pomáhají tak zejm. matkám malých dětí vracet se na trh práce, a to i na úkor svého vlastního pracovního života (předčasné odchody do důchodu atp.)⁸¹.

Osoby pečující o stárnoucí členy/ky rodiny

Další významnou skupinou jsou osoby pečující o stárnoucí členy/ky rodiny. Péče je vysoce genderovanou aktivitou – ¾ pečujících osob o stárnoucí členy/ky rodiny tvoří ženy, přičemž důvodem jsou zejména genderově stereotypní očekávání okolí. Pečující muži dle statistik péči věnují méně času než ženy a bývají spíše sekundárními, podporujícími pečovateli (zatímco ženy především pečovatelkami primárními, celodenními). Problémem je časová náročnost poskytování takové péče – cca 60 % pečujících osob musí opustit trh práce. Ztráta zaměstnání přináší řadu problémů – péče je nahlížena jako neproduktivní aktivita, nemá status skutečné práce, ale spíše povinnosti, samozřejmosti a zejm. pro ženy i jejich přirozenosti. Pečující osoby se pak setkávají s nízkou společenskou prestiží a finančním podhodnocením⁸².

Nelegální zaměstnávání v oblasti péče

Nelegální zaměstnávání (zejm. žen) v oblasti péče je také významným tématem, které bylo diskutováno již v Souhrnné zprávě za rok 2014. V této oblasti se ani v roce 2015 nepodařilo dosáhnout významnějšího pokroku, avšak Sladovací výbor otevřel otázku ratifikace Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti. Ta by problematiku domácí práce v oblasti péče, která se často pohybuje v šedé ekonomice, mohla výrazně posunout kupředu.

Participace mužů na péči

⁸⁰ V rámci této výzvy bylo při psaní Zprávy k podpoře doporučeno 315 žádostí (167 projektů na zřízení dětské skupiny a 138 živností, celkem 4.250 míst pro děti) – nejedná se však o konečný počet, neboť hodnocení projektů stále probíhá.

⁸¹ Alternativa 50+. 2014. „Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR.“ [online] [cit. 2016-13-02] URL:<http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/postaveni-lidi-po-padesatce_final.pdf>.

⁸² Informace uvedené Jaroslavou Hasmanovou Marhánkovou na semináři Šedá ekonomika a péče, který pořádal Sladovací výbor dne 26. února 2015 v PSP ČR.

Participace mužů na péči o děti a domácnost je dalším významným tématem. V roce 2015 v něm došlo k výraznému posunu. V Aktualizovaných opatřeních bylo jedním z úkolů pro MPSV a MF podporovat koncept aktivního otcovství a zavedení možnosti specificky čerpat otcovskou. Právě otcovská je jednou z možností, jak podpořit zapojení otců do péče o děti již v jejich útlém věku a také, jak podpořit větší sdílení rodinných povinností, které může vést i k větší míře rovnosti žen a mužů. Česká republika byla dosud jedním z posledních pěti členských států EU, které neposkytovaly žádnou formu otcovské. Zbýlých 23 členských států EU v současnosti nabízí otcům 1 až 64 pracovních dní otcovské. Průměr EU tvoří 12,5 pracovního dne⁸³. V tomto ohledu se jako velmi důležitý první krok jeví návrh MPSV představený na konci roku 2015, který spočívá v zavedení nové dávky otcovské poporodní péče v době krátce po porodu. Otcovská poporodní péče má být hrazena z nemocenského pojištění a měla by být hrazena ve výši 70 % denního vyměrovacího základu.

Zálohované výživné

Pokud se zabýváme problematikou pečujících osob, neměla by v této kapitole chybět informace o zálohovaném výživném. Návrh věcného záměru zákona o zálohovaném výživném připravilo MPSV již na přelomu roku 2014 a 2015, přičemž již proběhlo i vnější připomínkové řízení. Nepodařilo se však dále dosáhnout konsensu nad podobou věcného záměru zákona. V listopadu roku 2015 proto zahájila činnost expertní skupina složená ze zástupkyň/ců MPSV, MF, MV a MSP, která by se měla zabývat problematikou tzv. neúplných rodin s nezaopatřeními dětmi.

V současné době rodiny s jedním rodičem tvoří 18,2 % ze všech rodin se závislými dětmi, z nichž 31,7 % je ohroženo chudobou – v případě samoživitelských rodin se dvěma a více dětmi je to dokonce 43,8 %, přičemž až v 90 % případů stojí v čele těchto rodin ženy⁸⁴. Opět jsou to tedy především matky samoživitelky, na které dopadá zvýšená potřeba sladit svůj pracovní a rodinný život. Proto v případě, kdy druhý rodič neplní svou zákonnou povinnost, a tedy neplatí stanovené výživné, se jeví jako žádoucí tuto oblast důsledně legislativně ošetřit.

5.1.4. Činnost Odborné komise pro rodinnou politiku MPSV

Dne 13. ledna 2015 se uskutečnilo první jednání Odborné komise pro rodinnou politiku (dále jako „Odborná komise“) MPSV. Odborná komise má za cíl zhodnotit současný stav rodin se závislými členy/kami v ČR z hlediska jejich demografické, sociální a ekonomické situace a na základě analýz a dalších věcných podkladů navrhnout rámec pro rodinnou politiku v ČR a postupy pro prosazení relevantních opatření ve prospěch rodin⁸⁵. Odborná komise má v současnosti 20 členek/nů z řad expertek/tů z oblasti demografie, sociologie a ekonomie, dále jsou členkami/ny zástupkyně/ci MPSV, ČSÚ a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Členky/nové jsou rozděleny/i do čtyř pracovních týmů zaměřených na péči o děti/služby pro rodiny, péči o závislé seniory a na podporu kombinace práce a péče a ekonomické postavení rodin. V roce 2015 se celá Odborná komise sešla celkem osmkrát, proběhlo dále jedenáct dílčích jednání pracovních týmů.

Dne 10. září 2015 ministryně práce a sociálních věcí představila veřejnosti první čtyři krátkodobá opatření vycházející z činnosti Odborné komise:

- Zavedení dávky otcovské poporodní péče – zmíněno výše.
- Zavedení dávky dlouhodobého ošetřovného (tzv. pečovatelské volno) – zavedení možnosti pro osoby v příbuzenském stavu a osoby, které odvádí nemocenské pojištění

⁸³ Schulze, Erika, et al. 2015. „Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union.“ [online] [cit. 2016-13-02] URL: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)>.

⁸⁴ Dudová, Radka. 2016. „Postavení sólo rodičů v ČR.“ [online] [cit. 2016-13-02] URL: <http://alternativaplus.cz/wp-content/uploads/2016/01/Postaveni_solo_rodicu_vCR_eVerze.pdf>.

⁸⁵ Bliže viz <<http://www.mpsv.cz/cs/21022>>.

- po dobu tří až šesti měsíců pečovat o potřebnou osobu včetně nároku na peněžitou pomoc ve výši 60 % denního vyměřovacího základu.
- Úprava/zflexibilnění čerpání rodičovského příspěvku – v současné době je možné jej čerpat pouze v rozmezí dvou let (tato varianta se vztahuje pouze na osoby s určitou výší příjmů) až čtyř let věku dítěte. Úprava byla zapracována do návrhu novely zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
 - Pilotní projekt mikrojeslí – zde by měla být zajišťována péče o děti od půl roku věku v malých kolektivech, přičemž kvalifikace pečujících osoby má být stejná jako v případě dětských skupin.

Dlouhodobějším cílem Odborné komise je ve spolupráci s MPSV vytvořit stručný a jasný dokument Koncepce rodinné politiky (dále jako „Koncepce“) včetně návrhů konkrétních opatření podpory. Podoba Koncepce bude diskutována se všemi relevantními aktéry/kami⁸⁶. Odborná komise během roku 2016 připraví zadání Zprávy o rodině.

5.1.5. Sladování pracovního, soukromého a rodinného života a zákon o státní službě

Dne 1. ledna 2015 vešel v účinnost zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jako „služební zákon“), který nově upravuje poměr mezi státními zaměstnankyněmi/ci a správními úřady. Služební zákon neopomíjí ani otázku sladování pracovního a rodinného života. Např. v § 99 odst. 4 je uvedeno, že služební orgán stanoví služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, a to i s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby. Podmínkám pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnankyň/ců s výkonem služby a výkonu služby z jiného místa se samostatně věnuje Hlava VIII (§ 116 – 121) služebního zákona. Podle § 116 má služební úřad vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života zejm. s ohledem na rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení služeb péče o předškolní děti. Obdobně jako zákoník práce v § 241 i služební zákon přiznává státní/mu zaměstnankyni/ci právo na pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu, pokud pečuje o dítě do 15ti let nebo o závislou osobu. Výkon služby z jiného místa upravuje § 117, podle kterého o tomto služební orgán uzavírá dohodu se státní/m zaměstnankyní/cem. § 118 – 121 se věnují podmínkám výkonu služby státních zaměstnankyň souvisejících s těhotenstvím a mateřstvím.⁸⁷ Blíže má otázku sladování práce a rodiny řešit nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Důležitý je v této otázce také Služební předpis č. 8/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 26. října 2015, kterým se stanoví pravidla pro provádění změn a úprav systemizace služebních a pracovních míst a organizační struktury ve služebním úřadu, který mj. upřesňuje možnosti sdílení služebních míst (nemožnosti sdílení služebních míst byla výrazným nedostatkem služebního zákona)⁸⁸. Za zmínku stojí také Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 ze dne 7. prosince 2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa, který se blíže věnuje úpravám služební doby, účasti na vzdělávání a přístupu k informacím zaměstnankyň/ců na mateřské a rodičovské a podmínkám výkonu služby z jiného místa⁸⁹.

⁸⁶ Blíže viz zápisy z jednání Odborné komise zde <<http://www.mpsv.cz/cs/21028>>.

⁸⁷ Důležitým krokem v této věci bylo také podepsání kolektivní dohody vyššího stupně pro státní zaměstnance předsedou vlády ČR, ke kterému došlo 22. prosince 2015. Tato kolektivní dohoda mj. obsahuje také podporu sjednávání dohody mezi služebními orgány a státními zaměstnanci o výkonu služby z jiného místa.

⁸⁸ Blíže viz zde: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/sluzebni-predpisy.aspx>.

⁸⁹ Tamtéž.

5.1.6. Podpora z prostředků ESF a Norských fondů

V roce 2015 nové projekty z ESF zaměřené na podporu rovnosti žen a mužů, resp. sladování pracovního, soukromého a rodinného života podpořeny nebyly, a to z důvodu uzavření minulého programového období (2007 – 2013). Dobíhaly tedy pouze projekty starší.

V rámci OP LZZ byla hlavním zdrojem podpory rovnosti žen a mužů oblast podpory 3.4 *Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života*. V rámci této uvedené oblasti podpory bylo od roku 2008 do konce programového období vyhlášeno 6 výzev k předkládání grantových projektů a 1 výzva k předkládání individuálních projektů. Na základě těchto výzev pak bylo realizováno celkem 345 projektů o celkovém objemu 1,6 mld. Kč. Hlavními příjemci podpory byly NNO (44 %), dále pak soukromé firmy (41 %), profesní a zájmová sdružení (5 %), územní samosprávné celky (5 %), školy a školská zařízení (3 %) a fyzické osoby (2 %).

Od roku 2014 probíhá další programové období. V rámci OPZ bude hlavním zdrojem podpory projektů zaměřených na rovnost žen a mužů v programovém období 2014–2020 investiční priorita 1.2 *Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci*. Na tuto investiční prioritu je v současnosti alokováno 8.883.000.000 Kč.

Rovnost žen a mužů, resp. rovné příležitosti žen a mužů byly také reflektovány v Operačním programu Praha – konkurenceschopnost 2007–2013 (projekty byly však realizovány až do roku 2015), a to prostřednictvím uplatňování konceptu gender mainstreaming. Rovnost žen a mužů byla zahrnuta jako hodnotící kritérium v prioritní ose 3 Inovace a podnikání⁹⁰.

Rovnost žen a mužů v pracovním i osobním životě podporují také Norské fondy v rámci programu Dejme (že)nám šanci⁹¹. Spolu s tématem prevence a pomoci obětem domácího násilí v ČR bude v letech 2013–2016 v těchto oblastech rozděleno 158,5 mil. Kč. Z celkového počtu 31 podpořených projektů se v roce 2015 šest projektů přímo zaměřovalo na sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Finanční podpora těchto projektů je v celkové výši 9.986.017 Kč⁹².

Na místě je také zmínit Fond pro nestátní neziskové organizace, jehož prostřednictvím podporuje Nadace rozvoje občanské společnosti neziskové organizace zaměřující se na posílení demokracie, udržitelný rozvoj a sociální spravedlnost, kam spadá také otázka rovnosti žen a mužů.

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)

Stejně jako v minulých letech je možné konstatovat, že téměř všechny resorty svým zaměstnankyním a zaměstnancům nabízí klasické možnosti flexibilních forem práce, tj. nejčastěji pružnou pracovní/služební dobu, zkrácené pracovní/služební úvazky,

90 Odbor evropských fondů MHMP. 2014. „Operační program Praha – konkurenceschopnost 2007 – 2013.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPK-Dokumenty/Operani_program/verze_6_OPPK_prosinec_2014.pdf>.

91 Oficiální název programu zní „CZ 12 Uplatňování hlediska rovných příležitostí žen a mužů a podpora sladování pracovního a soukromého života/ Domácí násilí a násilí založené na pohlaví“.

92 Blíže viz <http://www.dejmezenamsanci.cz/podporene-projekty/mapa-projektu/?projekt_tema=3&page=1>.

individuální úpravu pracovní doby, dohody o práci konané mimo pracovní poměr a čerpání indispozičního volna. Menšinově bývá umožněna i práce z domova/z jiného místa (krátkodobě) nebo sdílené pracovní pozice. U posledně jmenovaných v případech služebních míst řídících se služebním zákonem vyvstává komplikace – nejasnosti ve sdílení systemizovaných služebních míst více osobami, na což upozorňuje např. MŠMT.

Pevnou pracovní/služební dobu má pouze MPO (a výslovně pružnou pracovní/služební dobu ve své zprávě nezmiňuje ani MZD, MZV a MŠMT). Pružná pracovní/služební doba je však důležitým prvkem při sladování pracovního a rodinného života – poskytuje možnost podle potřeby reagovat na neplánované situace, což např. individuální úprava pracovní/služební doby neumožňuje.

Podstatná část resortů (MO, MSP, MŽP, MZV, MŠMT) statistická data využívání flexibilních forem práce rozdělených dle pohlaví neuvádí, což je zohledněno v doporučeních níže. Z dostupných dat však vyplývá, že uvedené flexibilní formy práce využívají podstatně častěji ženy, a to nejčastěji z důvodu péče o osobu blízkou.

Informace o možnostech sladování pracovního a rodinného života jsou sdělovány již při pracovních pohovorech, personálním útvarem při nástupu do zaměstnání, dále prostřednictvím povinného vstupního vzdělávání, informacemi dostupnými na intranetu, vnitřními předpisy, případně v průběhu služebního/pracovního poměru nadřizenými. Způsob informovanosti zaměstnankyň/ců však přímo neuvádí MF, MO, MZD, MZE, MZV, MPSV a MŠMT.

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

Snaha zjišťovat zájem a rozšiřovat možnosti péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně/ce je na většině resortů aktivitou, která se stává standardem. Všechny resorty kromě MMR podnikají v této oblasti nějaké kroky. Jedná se o průzkumy zájmu mezi zaměstnankyněmi/ci (MŠMT, MŽP) a jednání o různých možnostech péče o předškolní děti vedlo/vede MK, MZD, MV. MV například plánuje od září 2016 provozovat ve svých prostorách firemní školku jako odloučené pracoviště jedné ze školek Prahy 7, podání projektové žádosti v rámci OPZ na zřízení dětské skupiny – MD, MZV zvažuje čerpání, dále otevření zařízení péče o předškolní děti v první polovině roku 2016 (MF, MSP). Na několika resortech již resortní zařízení péče o děti několik let funguje (MK zajišťuje péči o děti svých zaměstnanců/kyň v době krátkodobých školních prázdnin, MPSV – má v současnosti dvě dětské skupiny a zahájilo přípravu vybudování třetí, má také dětský koutek, dále již zařízení funguje na MPO a na MO státní tajemník v říjnu 2015 schválil Metodiku zřízení a provozování dětské skupiny a je v plánu transformace již existujícího zařízení v dětskou skupinu se zájmem využít ESIF).

Stále platí, že finanční náročnost realizace zařízení péče o děti předškolního věku je možné řešit případným čerpáním finančních prostředků z ESIF. Přesun silných populačních ročníků dětí předškolního věku do škol nelze považovat za opodstatněný důvod k neposkytování možností péče o děti předškolního věku pro zaměstnankyně/ce, neboť stále platí, že je možno tuto službu zajistit i dětem mladším tří let.

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

V oblasti rozvoje dostupnosti služeb péče o děti bylo krokem kupředu přijetí zákona o dětské skupině, který pomohl rozšířit stávající systém služeb péče o děti, na něž je mířena také podpora z ESIF (MPSV⁹³). MPSV připravilo pilotní projekt na ověření fungování mikrojeslí a také výzvy pro zřizovatele mikrojeslí na podporu jejich vzniku a provozu. Mikrojesle jsou

⁹³ MPSV mj. v minulém programovém období v rámci OP LZZ podpořilo 149 projektů z výzvy č. 76 (alokace 450 mil. Kč) a výzvy č. 88 (alokace 445 mil. Kč) zaměřených na a) motivaci zaměstnavatelů v uplatňování rovných příležitostí žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života, b) tvorbu a realizaci komplexních programů na podporu zahájení a rozvoje samostatné výdělečné činnosti a c) místní partnerství a tematické sítě zaměřené na rovné příležitosti žen a mužů a sladování pracovního a rodinného života.

koncipovány jako veřejná zařízení péče o děti od 6 měsíců do 4 let v malém kolektivu maximálně 4 dětí. MPSV dále také podporuje rozvoj sociálních služeb a dalších aktivit na podporu rodin s ohroženými dětmi v rámci Národní strategie ochrany práv dětí. MŠMT podporuje dostupnost služeb péče o děti prostřednictvím fondu Rozvoj výukových kapacit mateřských a základních škol zřizovaných územně samosprávnými celky, který bude pokračovat i v roce 2016. MMR se službami péče o děti v zásadě nezabývá, ale v roce 2015 realizovalo v rámci programu Podpora bydlení, podprogramu Podpora výstavby podporovaných bytů, jehož cílem byl vznik bytů na území ČR sloužících k poskytování sociálního bydlení pro osoby, které mají ztížený přístup k bydlení v důsledku zvláštních potřeb vyplývajících z jejich nepříznivé sociální situace – v červnu 2015 byla otevřena výzva k předkládání žádostí o poskytnutí dotace na výstavbu komunitních domů seniorů/ek, jehož cílem je prodloužení soběstačnosti seniorů/ek.

Zcela však stále chybí zhodnocení vývoje v dané oblasti v krajích a posouzení stávající sítě sociálních služeb a výraznější zaměření na pečovatelské služby, denní stacionáře apod.

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

Z důvodu komplikací v zadávacím řízení se, bohužel, kampaň v roce 2015 nepodařilo zrealizovat. Bude tedy realizována v roce 2016 prostřednictvím Oddělení, a to 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 tedy bude splněn v průběhu roku 2016–2017.

Úkol č. 19 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2016, MPSV)

Otázce institutu vážných provozních důvodů obsažených v § 241 zákoníku práce se na MPSV mj. věnuje Odborná komise, která bude vážné provozní důvody řešit i ve své Koncepci rodinné politiky. Na začátku roku 2016 proběhl na půdě MPSV seminář k flexibilním formám práce, v rámci něž byla řešena i otázka vážných provozních důvodů. Je možné tedy konstatovat, že určité kroky k plnění úkolu č. 19 již byly zahájeny, avšak v obecné rovině MPSV stále zastává neměnné stanovisko, že změny v zákoníku práce ve smyslu uvedeném ve znění úkolu nejsou na místě. MPSV však plánuje zveřejnit již existující výklad § 241 zákoníku práce podaný soudní judikaturou za účelem zvýšení povědomí veřejnosti.

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 se jí ve své zprávě nijak nevěnuje, avšak jsou plánovány kroky pro další období.

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

Zásadní by v tomto ohledu měla být 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 je plněn, jeho finalizace se předpokládá v roce 2016. Vytvořená metodika bude distribuována ostatním rezortům, a tedy šířena mezi státní zaměstnankyně a zaměstnance.

MPSV v roce 2015 spolupracovalo na projektu Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v.v.i., jehož cílem byla tvorba Metodiky řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti. Tuto metodiku následně MPSV certifikovalo a umístilo k dispozici veřejnosti na své webové stránky.

Některé resorty již nyní problematiku sladování pracovního, soukromého a rodinného života řeší svými interními dokumenty (MPSV, MPO).

Úkol č. 21 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2016, MPSV, MF)

Úkol je částečně plněn. MPSV v roce 2015 pracovalo na zavedení dávky otcovské poporodní péče (návrh zákona, kterým se mění zákon o nemocenském pojištění, schválila 11. 5. 2016 vláda ČR). Dále na základě činnosti Odborné komise jsou připravována další opatření na podporu zapojení otců do péče, např. novými opatřeními v oblasti rodičovského příspěvku, zavedením specifické dovolené pro otce nebo podporou osvěty. Podpora aktivního otcovství je také plánovaná v programovém období 2014 – 2020 v rámci ESIF.

MF i nadále uvádí, že finanční zvýhodnění toho, že se rodiče rozhodnou na rodičovské vystřídat nejsou bez dostatečné právní podpory možné. Ve státním rozpočtu na ně v současnosti nejsou vyčleněny prostředky.

Úkol č. 22 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2016, MPSV)

Úkol je částečně splněn. MPSV v roce 2015 zpracovalo věcný záměr zákona o zálohovaném výživném, zatím však nebylo možné jej z důvodů rozdílných postojů a reakcí po meziresortním připomínkovém řízení předložit pro jednání vlády. Blíže viz výše.

Úkol č. 23 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2016, MSP, MPSV)

Úkol je v zásadě plněn. MPSV uvádí, že resortem, do jehož kompetence spadá problematika stanovování vyživovací povinnosti a vymáhání výživného je MSP, a proto by úkol měl být plněn v gesci MSP. S MSP však dochází ke komunikaci a spolupráci.

MSP vyvíjí aktivity směřující ke zpracování analýzy současné situace ve vztahu k vymáhání výživného, komunikuje s MPSV i sdružením rodinně právních a opatrovnických soudů a plánuje také kontaktovat další subjekty zabývající se touto oblastí. V rámci analýzy bude přistoupeno k formulaci možných doporučení ke zvýšení efektivity vymáhání výživného a k prevenci jeho neplacení. Doporučení budou výsledkem odborné diskuze na úrovni zainteresovaných ministerstev (MSP a MPSV) a ostatních relevantních stran.

5.3. Návrh doporučení Rady ke konkrétní strategické oblasti

A. Pro všechny resorty:

Žádné doporučení z oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života není vztaženo 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 a poskytovat statistická data o využívání flexibilních forem práce členěná dle pohlaví (MO, MSP, MŽP, MZV, MŠMT) a poskytovat údaje o způsobu informování zaměstnankyň/ců o možnostech sladování pracovního a rodinného života (MF, MO, MZD, MZE, MZV, MPSV a MŠMT);
- 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 (MMR);
- 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* pokračovat v řešení institutu vážných provozních důvodů, aby nemohl být nadužíván/zneužíván ze strany zaměstnavatelů/lek 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);

- V návaznosti na specifický cíl č. 4 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života *Strategie* a úkol č. 21 *Aktualizovaných opatření* zavést dávku otcovské poporodní péče a zavést tzv. rodičovskou kvótu podpořenou finanční kompenzací (MPSV, MF).
- V návaznosti na specifický cíl č. 8 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života *Strategie* a úkol č. 22 *Aktualizovaných opatření* se zaměřit na efektivní vypořádání připomínek k věcnému záměru zákona o zálohovaném výživném a legislativní úpravu co nejdříve předložit vládě ČR k projednání (MPSV).

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 genderová segregace školství

Jak bylo uvedeno v předchozích Zprávách, český vzdělávací systém je charakteristický vysokou mírou feminizace a vertikální a horizontální genderové segregace.⁹⁴ Zastoupení mužů mezi učiteli a učitelkami školek bylo ve školním roce 2014/15 jen 0,5 % (stejně jako v předchozím roce). Na úrovni základních škol bylo zastoupení mužů mezi pedagogickými pracovníky a pracovníci ve stejném období 15,5 % (oproti předešlému roku došlo k mírnému poklesu zastoupení mužů, a to o 0,2 p. b.). Na úrovni středních škol činil podíl mužů 40,1 % (oproti předešlému školnímu roku došlo k mírnému nárůstu zastoupení mužů 0,3 p. b.).

S výjimkou odborných škol lze tvrdit, že čím vyšší stupeň školy, tím je zde nižší podíl žen mezi pedagogickým personálem. Zatímco v základních a středních školách je zastoupení mužů mezi pedagogickým personálem nízké, mezi akademickými pracovníky a pracovníci již převažují (63,1 % akademických pracovníků a pracovníci jsou muži). Naproti tomu však na vyšších odborných školách učí 1 743 pedagogů a pedagožek, podíl žen zde představuje 65 %.

Tabulka č. 4 Podíly mužů z celkového počtu zaměstnanců a zaměstnankyň regionálního školství ve školním roce 2014/2015

| Zřizovatelé: MŠMT, obec, kraj Zákon č. 262/2006, § 109 odst. 3 | Podíl mužů z celkového počtu |
|---|------------------------------|
| | Školní rok 2014/2015 |
| Učitelé mateřských škol | 0,5 % |
| Učitelé základních škol | 15,5 % |
| Učitelé středních škol | 40,1 % |
| Učitelé konzervatoří | 50,2 % |
| Učitelé vyšších odborných škol | 35,0 % |
| Celkem řídící pracovníci | 30,3 % |
| Řídící pracovníci mateřských škol | 1,0 % |
| Řídící pracovníci základních škol | 34,3 % |
| Řídící pracovníci středních škol vč. VOŠ a konzervatoří | 57,2 % |
| Řídící pracovníci škol určených pro žáky se SVP | 12,9 % |

Zdroj: ČSÚ na základě dat z MŠMT

⁹⁴ Viz Zprávy o rovnosti žen a mužů 2014, 2013, 2012, 2011

I přes vysokou míru feminizace českého školství vykonávají muži řídicí pozice častěji než ženy. Přestože zastoupení mužů mezi pedagogickými pracovníky a pracovníci na úrovni základních škol je 15,5 %, jejich zastoupení mezi řídicími pracovníky a pracovníci na stejné úrovni je 34,3 %. Obdobně platí, že většinu z řídicích pracovníků a pracovníků (57,2 %) na úrovni středních škol tvoří muži, zatímco jejich zastoupení mezi pedagogickým personálem na této úrovni je jen 40,1 %.

Vysoká míra horizontální segregace dle pohlaví přetrvává i mezi studujícími osobami. Ve školním roce 2014/2015 studovalo na středních školách zakončovaných maturitní zkouškou zaměřených na technické obory celkem 9 004 dívek, což odpovídá 16,1 % všech studentů a studentek technických oborů středních škol. Střední školy zakončované maturitní zkouškou zaměřené na společenské vědy studovalo ve školním roce 2014/2015 celkem 74 909 dívek, tedy 69 % ze všech studujících těchto oborů. Obdobná míra genderové segregace panuje i na vysokých školách. Na technicko-vědních oborech vysokých škol výrazně převažují muži (69 %), zatímco mezi studentkami a studenty humanitních a společenských věd (65 % žen) a ekonomických věd (59 %) převažují ženy. Nejvýraznější míra genderové segregace panuje na pedagogických oborech, kde zastoupení studujících žen dosahuje 82 %.⁹⁵

Celkový počet absolventů/absolventek vysokých škol ve školním roce 2014/2015 byl 53 459 žen a 34 687 mužů, ženy tvořily 60,6 % všech absolvujících. Ve školním roce 2014/2015 studovalo vysoké školy celkem 194 905 žen a 152 434 mužů. Ženy tedy tvořily 56,1 % všech studujících vysokých škol.

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. Celkové zastoupení žen mezi akademickými pracovníky a pracovníci bylo v akademickém roce 2014/2015 35,7 %. Jejich zastoupení mezi docenty a docentkami bylo ve sledovaném roce ale pouze 25,1 % (nárůst o 0,3 p. b. oproti předchozímu roku) a mezi profesory a profesorkami na vysokých školách dokonce jen 14,3 % (pokles o 0,2 p. b. oproti předchozímu roku). Mezi asistenty a asistentkami bylo zastoupení žen na úrovni 48,3 % a mezi lektory a lektorkami 56,8 %. Je tedy patrné, že zastoupení žen mezi akademickými pracovníky a pracovníci se dramaticky snižuje s postupem do vyšších pater akademické hierarchie.

Dosud nejsou k dispozici statistická data, která by kromě kvalifikační struktury výzkumníků a výzkumníků zahrnovala i rozlišení na základě jednotlivých oborů.

Tabulka č. 5 Akademičtí pracovníci/pracovnice na veřejných vysokých školách

| Pozice | Podíl žen (v %) |
|--------------------------|-----------------|
| akademičtí pracovníci/ce | 35,7 % |
| lektori/ky | 56,8 % |
| asistenti/ky | 48,3 % |
| odborné asistenti/ky | 40,6 % |
| docenti/ky | 25,1 % |
| profesoři/ky | 14,3 % |

Zdroj: MŠMT, ČSÚ

V oblasti vědy došlo v roce 2015 k významnému posunu v oblasti rovnosti žen a mužů zařazením opatření prosazovat politiku rovnosti žen a mužů do Národní politiky výzkumu,

⁹⁵ ČSÚ. 2015. Zaostřeno na ženy a muže 2015. Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani>>.

vývoje a inovací na léta 2016-2020 prostřednictvím přijetí strategického plánu Priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů v oblasti VaVal. Cílem do roku 2020 by mělo být dosažení úrovně 30 % zastoupení žen ve vědě, což odpovídá zhruba současné hodnotě v průměru EU. Dalším přijatým opatřením Národní politiky je zpracovat akční plán pro internacionalizaci VaVal, jehož součástí bude akční plán rozvoje lidských zdrojů včetně zohlednění genderové rovnosti ve VaVal. Obsah Národní politiky VVI tak reflektuje připomínky ze strany Sociologického ústavu AV ČR, konkrétně pracoviště NKC – gender a věda, které se otázky zastoupení žen ve vědě dlouhodobě věnuje.

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

Oddělení Gender a sociologie a NKC – gender a věda⁹⁶ představují pracoviště věnující se problematice genderové rovnosti ve vědě v ČR a zajišťující mezinárodní spolupráci ČR v této oblasti na mnoha úrovních a vůči různým aktérům.

V roce 2015 se členky oddělení Gender a sociologie podílely na řešení řady výzkumných projektů v oblasti rovnosti žen a mužů. Byla vytvořena *certifikovaná metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti* a proběhlo vyhodnocení její aplikace na pracovišti státní správy a v soukromé firmě, na něž navazovaly tematické semináře a závěrečný workshop k metodice pro zástupce akademické obce, veřejné i soukromé sféry.⁹⁷ Členky oddělení se také podílely na mezinárodním srovnávacím výzkumu *Gender Balance Power Map* (financovaný Evropskou komisí), který se zaměřoval na problematiku žen ve vedení v malých konvenčních a sociálních podnicích.⁹⁸ Oddělení dále prezentovalo výsledky analýzy ekonomických dopadů mateřství⁹⁹ a vydalo knihu *Postarat se ve stáří*, která se zaměřuje na genderové aspekty péče o starší osoby a formuluje sociálně-politická doporučení pro tuto oblast.¹⁰⁰ Mimo výzkumnou oblast působí členky oddělení v rámci národních a evropských expertních sítí poskytujících poradenství v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, podílejí se na osvětových aktivitách v oblasti podpory rovnosti žen a mužů či přednášejí na českých univerzitách.

V roce 2015 koordinovalo NKC – gender a věda vznik genderové expertní komory v rámci projektu *Hájíme práva žen v České republice*, jehož žadatelem je Česká ženská lobby. Tato profesní komora sdružuje kvalifikované genderové expertky a experty z různých vědních oblastí, specializací a sektorů společnosti; usiluje o to být partnerským orgánem pro orgány státní správy a samosprávy a poskytuje služby v oblasti genderového vzdělávání, poradenství a konzultační činnosti, expertíz a analytické činnosti. V roce 2015 proběhla ustavující schůze a nábor členů a členek a systematizace jejich expertízy.¹⁰¹

NKC – gender a věda v roce 2015 pokračovalo ve spolupráci se Sekcí pro vědu, výzkum a inovace ÚV ČR, spadající pod vicepremiéra pro vědu, výzkum a inovace. Především se jednalo o podnět k zahájení sběru indikátorů informačního systému VaVal, podnět pro novelu zákona o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací č. 130/2002 Sb. z hlediska odstraňování překážek vědců-rodíčů a podnět na zařazení problematiky genderové rovnosti

⁹⁶ Od 1. 7. 2015 se NKC – ženy a věda stalo výzkumným oddělením Sociologického ústavu AV ČR. V souvislosti s tím došlo ke změně názvu na NKC – gender a věda.

⁹⁷ Maříková, H., Formánková, L., Křížková, A., Čermáková, M. 2015. „Diverzita v praxi: Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/metodika_diverzity_v_praxi_0.pdf>.

⁹⁸ V rámci tohoto výzkumu byla publikována studie „Gender a rovnováha moci. Podpora rovného přístupu žen a mužů do řídicích pozic v sociálním a konvenčním podniku v České republice“ a „Gender balance power map. Co-inspiration between social and conventional enterprises to promote equal access to decision making positions. National study: Czech Republic.“

⁹⁹ Hašková, H.; Křížková, A.; Dudová, R. 2015. „Ekonomické náklady mateřství.“ Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.genderstudies.cz/download/Sekundarni%20analiza%20zprava%20final_format.pdf>.

¹⁰⁰ Dudová, R. 2015. *Postarat se ve stáří*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-182-4.

¹⁰¹ Databáze expertů a expertek GEK. Blíže viz <<http://www.gekcr.cz/databaze-expertu-a-expertek/>>.

do aktualizovaného dokumentu Národní politiky VaV. NKC – gender a věda dále poskytlo připomínky ke Zprávě o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení a naplňování principů rovnosti žen a mužů, Zprávě za rok 2014 o rovnosti žen a mužů v ČR na léta 2014–2020, podklady ke statistikám o zastoupení žen v české vědě a konzultace a podklady pro dokument Pracovní skupina pro otázky genderové rovnosti a příležitostí ve výzkumu, vývoji a inovacích při Radě vlády pro výzkum vývoj a inovace.

V průběhu celého roku NKC – gender a věda spolupracovalo také s MŠMT prostřednictvím asistence při plnění rezortních Priorit postupů při prosazování rovných příležitostí žen a mužů a účastí na chodu pracovních skupin a vzniku politických dokumentů. V rámci této spolupráce proběhl i další ročník udílení Ceny Milady Paulové vědkyním z různých oborů za jejich celoživotní přínos vědě. V roce 2015 NKC – gender a věda také vyzvalo ministryni školství, mládeže a tělovýchovy a ministryni práce a sociálních věcí, aby se věnovaly problematice řetězení pracovních úvazků a institutu tzv. vážných provozních důvodů v kontextu českých vysokých škol a veřejných výzkumných institucí. Zákoník práce sice omezuje délku trvání a počet po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, ale současně umožňuje výjimku z tzv. vážných provozních důvodů nebo z důvodů spočívajících ve zvláštních podmínkách práce. Jasná definice těchto důvodů však mnohdy ze strany zaměstnavatelů chybí, na což nejčastěji doplácí matky-vědkyně v podobě ukončení pracovní smlouvy v průběhu mateřské a rodičovské dovolené.¹⁰² V tomto ohledu vzneslo NKC – gender a věda podnět Veřejné ochránkyni práv. VOP v této souvislosti také uzavřela šetření, které se týkalo podmínek přístupu žen k zaměstnání v oblasti vědy a výzkumu (pozice finančně podporované z operačních fondů Evropské unie).¹⁰³

NKC – gender a věda dále konzultovalo a připomínkovalo dokumenty výzkumu a vývoje pro Akademie věd ČR, MŠMT i Oddělení. Ve spolupráci s posledním ze jmenovaných došlo v roce 2015 k podání některých podnětů i podnětů vzešlých z workshopu ke sladění ve vědě pod záštitou VOP při novelizování pravidel juniorských grantů Grantové agentury České republiky.¹⁰⁴

Zástupkyně NKC – gender a věda také jednaly s Technologickou agenturou České republiky (dále jako „TA ČR“) ohledně genderové rovnosti a možných aktivit TA ČR v této oblasti. Ze strany TA ČR došlo v minulém roce k významnému posunu v této oblasti, jelikož se přihlásila k politice genderové rovnosti a snaze se jí systematicky věnovat jako součásti strategického rozvoje. V této souvislosti vydala TA ČR dokument s názvem Genderová politika TA ČR¹⁰⁵, v kterém se hlásí k základním principům jako je nediskriminace, podpora diverzity, vzniku nejlepších znalostí a genderové rovnosti. V rámci tohoto dokumentu se TA ČR také hlásí ke Strategii. TA ČR například deklaruje podporu genderové diverzity hodnotících komisí, zavedení opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vědě a výzkumu a v orgánech odpovědných za tvorbu vědních politik. Plánuje také zapojení se do mezinárodních i českých programů financujících implementaci genderové rovnosti a zavazuje se k provádění genderového mainstreamingu. Dalším pozitivním krokem v této oblasti ze strany TA ČR byla realizace seminářů na podporu genderové rovnosti¹⁰⁶ a dále pak zveřejnění statistik ohledně žádostí a úspěšností žadatelství o grant členěných dle

¹⁰² Blíže viz <<http://www.genderaveda.cz/novinky/genderove-dopady-novely-zakoniku-prace-ve-vede>>.

¹⁰³ Zpráva o šetření ze dne 17. prosince 2015. Blíže viz <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3572>>.

¹⁰⁴ Došlo ke zrušení maximální věkové hranice 35 let pro žadatele a žadatelky o juniorské granty, přičemž navrhovatelé a navrhovatelky mohou i nadále žádat o juniorský grant nejvýše osm let poté, co jim byl udělen titul Ph.D. Do tohoto limitu se nebude započítávat doba strávená na rodičovské dovolené. Povinnou půlroční stáž v zahraničí bude možné rozdělit do dvou částí. 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).

¹⁰⁵ Genderová politika TA ČR. Blíže viz <https://www.tacr.cz/dokums_raw/urednideska/genderova_politika.pdf>.

¹⁰⁶ Seminář „Co brání ženám ve výzkumné a řídicí činnosti“ a seminář „Ženy ve výzkumu a podnikání“.

pohlaví.¹⁰⁷ TA ČR je rovněž součástí konsorcia GENDER-NET ERA-NET, které se zabývá prosazováním rovnosti žen a mužů prostřednictvím strukturálních změn ve výzkumných institucích a integrací analýz z oblasti pohlaví a genderu do obsahu výzkumu.

NKC – gender a věda pokračovalo v uplynulém roce v mentoringovém programu pro studentky středních škol se zájmem o vysokoškolské studium technických a přírodních věd (tedy obory s nízkým zastoupením žen). Jelikož roste zájem ze strany studentek a mentorek o tento typ podpory, došlo k rozšíření programu z Brna a Prahy i do Olomouce a Plzně. Od února do prosince 2015 probíhalo také pilotní kolo dalšího mentoringového programu, jehož cílem je podpora profesního rozvoje (post)doktorandek a (post)doktorandů. Do prvního ročníku se přihlásilo celkem 73 (post)doktorandek a (post)doktorandů. V současnosti probíhá přihlašování zájemkyň a zájemců do druhého ročníku programu.

Byla publikována kniha rozhovorů *Hledání dynamické rovnováhy: tři generace výzkumnic na VŠCHT*¹⁰⁸ Hany Víznerové a Blanky Nyklové, která představuje srovnání pracovních a životních drah tří generací výzkumnic a ukazuje na silný vliv sociálněpolitických změn na podmínky vědecké práce a možnosti rozvoje úspěšné kariéry žen. Kniha například ukazuje, že ženy jsou výrazně více než muži ovlivněny měnící se rodinnou politikou státu. Publikována byla i další kniha rozhovorů *Změna trasy: o odcházení z české vědy* Kateřiny Cidlinské¹⁰⁹. Vyšla také každoroční Monitorovací zpráva, mapující statistiky týkající se postavení žen v české vědě¹¹⁰.

NKC – gender a věda v roce 2015 dále pokračovalo v poskytování podpory 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 – gender a věda se podílí na implementaci projektů změny TRIGGER¹¹¹ a PEDICEV¹¹² a EGERA¹¹³. V rámci této podpory proběhlo ustavení a udělení první *Ceny Julie Hamáčkové* na VŠCHT Praha za studentské práce, které pracují s genderovou analýzou. Dalším úspěchem pak bylo přijetí Antverpské charty o genderově senzitivní komunikaci Centrem výzkumu globální změny (Czech Globe).

Co se týče odborných konferencí, v červnu 2015 se v Praze konala mezinárodní konference *Gendering Science: Women and Men Producing Knowledge*, která měla za cíl zmapovat historické cesty žen, a to od rovných příležitostí ve školství až k pozicím jakožto tvůrkyň znalostí, vědeckých manažerek a vyučujících. Ve dnech 5. a 6. listopadu NKČ – gender a věda uspořádalo konferenci *Gender in/and the neoliberal university* a valné shromáždění

¹⁰⁷ TA ČR. 2014. „Zpráva o činnosti Technologické agentury České republiky za rok 2014.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <https://www.tacr.cz/dokums_raw/zprava_o_cinnosti_TA_CR_2014.pdf>.

¹⁰⁸ Víznerová, H., Nyklová, B. 2016. „Hledání dynamické rovnováhy tří generace výzkumnic na VŠCHT Praha.“ Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., [online] [cit. 2016-15-03] URL: <<http://www.genderaveda.cz/files/kniha-zenyvscht-komplet.pdf>>.

¹⁰⁹ Pozn: v tisku.

¹¹⁰ NKČ gender a věda. 2015. „Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2014.“ Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., [online] [cit. 2016-15-02] URL: <<http://www.genderaveda.cz/files/postaveni-zen-v-ceske-vede-2014-web.pdf>>.

¹¹¹ Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. je prostřednictvím NKČ – gender 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 výzkumných organizacích.

¹¹² Sociologický ústav AV ČR se prostřednictvím NKČ – ženy a věda rovněž účastní projektu PEDICEV, který je zaměřen na rozvoj mezinárodní spolupráce, podporu genderové rovnosti a rozvoj lidských zdrojů na VŠCHT Praha.

¹¹³ V roce 2015 NKČ – ženy a věda poskytovalo podporu a genderovou expertizu 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 přežívají v akademické sféře a v oblasti výzkumu. Projekt evropského rozměru dal dohromady 8 evropských výzkumných a vzdělávacích institucí.

globální síť pro pokročilý genderový výzkum RINGS¹¹⁴. Cílem setkání byla příprava ustavující konference, která má proběhnout v roce 2016.

6.1.4. Sexuální obtěžování a projevy sexismu v akademickém prostředí

Sexuální obtěžování a sexismus v akademickém prostředí patří v současné době stále k vysoce tabuizovaným tématům. K této problematice uskutečnilo NKC – gender a věda v roce 2015 panelovou diskuzi s názvem Sexismus na akademické půdě v rámci Academia film Olomouc. V rámci této diskuze byl tematizován současný stav přístupu k mužům a ženám v této oblasti a reflektovány propagační kampaně vysokých škol, které se často nekorektními způsoby snaží potencionální uchazeče a uchazečky o studium zaujmout.¹¹⁵

V souvislosti se sexismem v akademickém prostředí získala značný mediální ohlas kauza výstavy aktů v Knihovně AV ČR v rámci Týdne vědy a techniky 2015. Proti umístění výstavy vystoupilo NKC – gender a věda (podpořené Genderovou expertní komorou a Kongresem žen¹¹⁶). Cílem kritiky bylo vyvolat diskusi o tom, co je a není vhodné vystavovat v rámci propagace vědy a techniky v budově AV ČR. Na základě kritiky, kterou tato výstava sklídila za sexismus, rozhodlo vedení Knihovny AV ČR o jejím přemístění mimo prostory knihovny.

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.

B. Aktualizovaná opatření

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

První část opatření nebyla v roce 2015 na MŠMT naplněna. MŠMT se zavázalo zavést cílený program zaměřený na žáky a žákyně základních a středních škol, který bude podporovat jejich individuální schopnosti a zájmy s cílem podporovat jejich studium a zaměstnání v oborech, které jsou z hlediska pohlaví dosud stereotypně považovány za netypické pro dané pohlaví v roce 2016.

Druhá část opatření byla naplněna částečně. Národní institut pro další vzdělávání realizoval v roce 2015 celkem 4 programy zaměřené na pedagogické pracovníky a pracovníce. Obsah některých z programů však směřoval spíše k popisu domnělých genderových rozdílů mezi pedagogickými pracovníky a pracovníci (rozdíl v vyučovacího stylu u mužů a žen, rozdíly ve vývoji a kompetencích mužů a žen) a žákyněmi a žáky (rozdíl v učebních stylech) a nikoliv k podpoře nestereotypního přístupu k žákyním a žákům. MŠMT se zavázalo v roce 2016 uspořádat odborné kurzy pro pedagogické pracovníky a pracovníce v oblasti rovnosti žen a mužů.

Úkol č. 25 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace)

Opatření nebylo v roce 2015 naplněno. Pro zajištění institucionálního zabezpečení agendy rovnosti žen a mužů v Sekci místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a inovace byla v říjnu 2015 uzavřena DPČ na zapracování podnětů týkající se agendy rovných příležitostí mužů a žen a zároveň zpracování podkladů na žádost o poskytnutí finančních prostředků z nově otevřené výzvy v rámci OPZ.

Úkol č. 26 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2015, MŠMT)

¹¹⁴ International Research Association of Institutions of Advanced Gender Studies.

¹¹⁵ Příkladem za všechny může být např. propagační video Vysokého učení technického v Brně s názvem „Vlk z VUT“, které v roce 2015 získalo anticenu Sexistické prasátko.

¹¹⁶ Prohlášení Genderové expertní komory ČR a Kongresu žen k výstavě. Blíže viz <<http://www.gekcr.cz/wp-content/uploads/2015/10/Prohlášení-Genderové-expertní-komory-ČR-a-Kongresu-žen.pdf>>.

Opatření nebylo v roce 2015 naplněno. MŠMT v tomto ohledu zpracovalo analýzu Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (dále jako „RVP ZV“), která měla za úkol najít způsob, jak by mohlo být téma genderových stereotypů zapracováno do cílů základního vzdělávání. MŠMT se zavázalo, že při nejbližší revizi RVP ZV bude na tuto problematiku brán zřetel.

6.3. Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů

A. Pro všechny resorty:

Žádné doporučení z oblasti vzdělávání, výzkumu 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 rovnost žen a mužů *Strategie* úkol č. 24 *Aktualizovaných opatření* se zaměřit na zavedení cílených programů zaměřených na žáky a žákyně základních a středních škol, které budou podporovat jejich individuální schopnosti a zájmy s cílem podporovat jejich studium a zaměstnání i v oborech, které jsou z hlediska pohlaví dosud stereotypně považovány za netypické pro dané pohlaví (MŠMT);
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 a 2 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů *Strategie* úkol č. 24 *Aktualizovaných opatření* uspořádat odborné vzdělávací kurzy pro pedagogické pracovníky a pracovníce zaměřené na nestereotypní přístup k žákům a žákyním, u nichž bude garantována genderová expertíza lektora/ky (MŠMT);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 a 4 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů *Strategie* a úkol č. 24 *Aktualizovaných opatření* rozpracovat v rámci kariérního poradenství genderovou metodiku pro volbu povolání (MŠMT);
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů *Strategie* a úkol č. 25 *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 zástupce a zástupkyně neziskového a akademického sektoru (Místopředseda vlády pro vědu, výzkum a inovace);
- V návaznosti na strategický cíl č. 5 strategické oblasti vzdělávání, výzkum a rovnost 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 rovnost žen a mužů *Strategie* úkol č. 25 *Aktualizovaných opatření* uvést konkrétní nástroje a způsoby zapracování tématu genderových stereotypů, zejména v souvislosti s rovností žen a mužů na trhu práce a volbou povolání do RVP ZV (MŠMT).

7. Důstojnost a integrita žen a mužů

7.1. Vývoj v oblasti důstojnosti a integrity žen a mužů

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

Jak bylo uvedeno již v předchozí Zprávě o rovnosti za rok 2014, domácí a genderově podmíněné násilí jsou vysoce latentními jevy. Statistické údaje shromažďované v rámci statistických ročenek kriminality a soudnictví postihují jen velmi malou část těchto forem násilí. Z důvodu analýzy celkového rozsahu domácího a genderově podmíněného násilí

a jejich dopadů je proto nezbytné provádět podrobnější výzkumy výskytu tohoto násilí, včetně sociologických výzkumů.

V roce 2015 byly zveřejněny některé výstupy mezinárodního výzkumného projektu s názvem „Násilí v partnerských vztazích: výzkum navazující na IVAWS 2003“, který byl podpořen Grantovou agenturou ČR. V rámci tohoto projektu byla mj. publikována kniha s názvem „Ženy jako oběti partnerského násilí“, která srovnávala výskyt partnerského násilí v ČR v roce 2003 a 2013. Výsledky šetření ukázaly, že přes dílčí pokles výskytu různých forem partnerského násilí zůstává tato forma násilí velmi závažným problémem české společnosti. Zkušenost násilím v partnerském vztahu uvedlo 17 % žen, zkušenost s násilím ze strany jiného muže v mimo partnerském vztahu pak uvedlo 22 %.¹¹⁷

Z důvodu efektivnější tvorby veřejných politik v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí připravuje Oddělení v rámci realizace Projektu CZ13 odborné analýzy. Tyto analýzy se zaměřují mj. na dostupnost specializovaných sociálních služeb pro oběti domácího násilí, programy pro násilné osoby, způsob mediálního zobrazování genderově podmíněného násilí či genderově podmíněnou kyberšikanu (bližší viz kapitola 2.1.2). V roce 2015 proběhlo ustavení expertních týmů, které tyto analýzy zpracovávají, a k upřesnění zadání těchto analýz.

V roce 2015 také pokračovaly výzkumné aktivity NNO. Důležitou roli v tomto ohledu nadále hrála podpora z Norských a EHP fondů, zejména program Dejme (že)nám šanci. V rámci tohoto programu byly v roce 2015 například zahájeny realizace výzkumného šetření o postavení osob v sexbyznysu¹¹⁸, výzkumu současné situace v oblasti kybernásilí na ženách a mužích¹¹⁹ či analýza ekonomických dopadů domácího násilí na zdravotnictví¹²⁰.

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

Tabulka č. 6 Počet realizovaných vykázání 2007-2015¹²¹

| Počet vykázaných osob | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rok | 862 | 679 | 789 | 1 058 | 1 430 | 1 400 | 1 367 | 1 382 | 1 306 |

V roce 2015 činil celkový počet vykázání 1 306, což představuje nárůst o 78 případů vykázání oproti předchozímu roku.

Tabulka č. 7: Počet trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí 2008-2015¹²²

| Trestný čin týrání osoby žijící ve spol. obydlí | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| zjištěno skutků | 507 | 568 | 661 | 603 | 572 | 541 | 525 |
| objasněno skutků | 410 | 477 | 534 | 494 | 445 | 408 | 397 |
| stíháno osob | 384 | 436 | 485 | 463 | 392 | 391 | 368 |

¹¹⁷ Buriánek, J., Pikálková, S., Podaná Z. 2015. *Ženy jako oběti partnerského násilí: Sociologická perspektiva*. Praha: SLON.

¹¹⁸ Blíže viz projekt „S tebou ne aneb Prevence násilí na ženách v sexbyznysu“, <<http://www.dejmezenamsanci.cz/podporene-projekty/mapa-projektu/gp:346/>>.

¹¹⁹ Blíže viz projekt „Stop kybernásilí na ženách a mužích“, <<http://www.dejmezenamsanci.cz/podporene-projekty/mapa-projektu/gp:807/>>.

¹²⁰ Blíže viz projekt „Ekonomické dopady domácího násilí v oblasti zdravotnictví“, <<http://www.dejmezenamsanci.cz/podporene-projekty/mapa-projektu/gp:932/>>.

¹²¹ Bílý kruh bezpečí. Statistika. Blíže viz <<http://www.domacinasili.cz/statistiky/>>.

¹²² Statistické přehledy kriminality jsou dostupné online na URL: <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2015.aspx>>.

| | | | | | | | |
|---------------|----|----|----|----|----|----|---|
| • z toho ženy | 16 | 18 | 11 | 13 | 14 | 15 | 7 |
|---------------|----|----|----|----|----|----|---|

V roce 2015 pokračoval trend mírného poklesu počtu zjištěných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí. V uplynulém roce bylo zjištěno celkem 525 případů tohoto trestného činu, což představuje pokles o 16 případů oproti předchozímu roku. Ze stíhaných osob za trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí tvořily v loňském roce ženy 1,9 %.

Tabulka č. 8: Počet trestných činů znásilnění 2008–2015¹²³

| Trestný čin znásilnění | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| zjištěno skutků | 480 | 586 | 675 | 669 | 589 | 669 | 598 |
| objasněno skutků | 343 | 437 | 468 | 489 | 461 | 455 | 465 |
| stíháno osob | 315 | 377 | 405 | 404 | 366 | 390 | 387 |
| - z toho ženy | 0 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 |

Počet zjištěných trestných činů znásilnění v loňském roce klesl z 669 na 598, což představuje pokles o 82 nahlášených případů. Pozitivně lze hodnotit mírný nárůst počtu objasněných případů znásilnění na 465.

Celkem v roce 2015 řešily soudy 1 002 případů s prvkem domácího násilí. V 799 případech byla obětí žena, v 97 případech dítě, v 70 případech muž a ve 40 senior. Nejčastěji k domácímu násilí v těchto případech docházelo ve vztahu druh/družka (398) a manželství (305).¹²⁴

Tabulka č. 9: Statistické údaje o počtu případů domácího násilí za přítomnosti dětí¹²⁵

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Počet případů domácího násilí, kterého byly přítomny nezletilé děti | 1 976 | 2 505 | 2 530 | 2 583 | 2 592 | 2 563 |
| Z toho počet případů, ve kterých bylo provedeno vykazání násilné osoby ze společného obydlí | 651 | 726 | 753 | 699 | 788 | 765 |

V roce 2015 bylo OSPOD registrováno celkem 2 563 případů s výskytem domácího násilí za přítomnosti dětí. Z toho v 765 případech bylo provedeno vykazání. Tato čísla jsou obdobná jako v předchozích letech.

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

Usnesením vlády ČR ze dne 23. února 2015 č. 126 byl schválen Akční plán DN.¹²⁶ Akční plán DN navazuje na Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011–2014 (dále jako „NAP DN“), který byl schválen usnesením vlády ČR ze dne 23. dubna 2011 č. 262. Zároveň došlo k rozšíření zaměření Akčního plánu i na oblast ostatních forem genderově podmíněného násilí tak, jak jsou definovány mezinárodními dokumenty (např. sexuální obtěžování, znásilnění či nebezpečné pronásledování). Akční plán DN vychází z genderově specifického přístupu k těmto formám násilí, rozeznává genderově specifické potřeby žen a mužů v rolích osob ohrožených, stejně tak jako v rolích násilných osob. Záměrem Akčního

¹²³ Statistické přehledy kriminality jsou dostupné online na URL: <http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2015.aspx>.

¹²⁴ Statistický list „Domácí násilí“ je dostupný online na URL: <http://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickyh-listu.html?sessionId=65e7cd2a5c4480eeb69284e85eca>.

¹²⁵ Blíže viz Statistický výkaz V (MPSV) 20-01 o výkonu sociálně-právní ochrany dětí.

¹²⁶ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-akcni-plan-prevence-domaciho-a-genderove-podmineneho-nasilí-na-leta-2015-2018-126943/>.

plánu DN je pokrývat všechny formy domácího a genderově podmíněného násilí bez ohledu na pohlaví osoby a osoby ohrožené těmito formami násilí.

Akční plán DN obsahuje celkem 70 opatření rozdělených do 7 strategických oblastí (podpora osob ohrožených domácím a genderově podmíněným násilím, děti ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím, práce s násilnými osobami, vzdělávání a interdisciplinární spolupráce, společnost a domácí a genderově podmíněné násilí, analýzy a sběr dat, legislativa). Oproti NAP DN se Akční plán DN vztahuje nejen na domácí násilí, ale i na další formy genderově podmíněného násilí v souladu s definicí Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“), zejm. znásilnění, sexuální obtěžování či stalking. Do přípravy Akčního plánu DN byli zahrnuti především odborníci a odbornice na problematiku domácího a genderově podmíněného násilí z řad NNO působících v této oblasti, státní správy, justice a zástupci a zástupkyně intervenčních center a dalších relevantních poskytovatelů sociálních služeb. Příprava Akčního plánu DN probíhala v rámci Výboru pro prevenci DN, který je zároveň monitorovacím orgánem.

7.1.3. Příprava přístupu ČR k tzv. Istanbulské úmluvě

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 29. únoru 2016 podepsalo 39 a k ratifikaci došlo v 20 z nich. ČR patří k 8 zbývajícím zemím Rady Evropy, které Istanbulskou úmluvu zatím nepodepsaly.

Záměr podepsat a ratifikovat Istanbulskou úmluvu vláda ČR deklarovala v usnesení ze dne 12. října 2015 č. 808. Tímto usnesením vláda ČR souhlasila se zahájením přípravy podpisu Istanbulské úmluvy a uložila ministru spravedlnosti zpracovat ve spolupráci s ministrem zahraničních věcí materiál za účelem podpisu Istanbulské úmluvy a tento materiál vládě ČR předložit do 31. prosince 2015. Zároveň tím stanovila termín pro předložení Istanbulské úmluvy Parlamentu ČR k souhlasu s ratifikací, a to do konce června 2018.

Usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2016 č. 114 vyslovila vláda ČR souhlas se sjednáním Istanbulské úmluvy a doporučila prezidentu republiky, aby zmocnil stálého představitele ČR při Radě Evropy k podpisu této úmluvy.

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

Z aktivit MSp v roce 2015 lze v oblasti pomoci obětem domácího a genderově podmíněného násilí zmínit především přípravu věcného záměru zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s rozšířením státem zajištěné právní pomoci. Věcný záměr se vypořádává s nedostatky současné právní úpravy poskytování právní pomoci. Účelem navrhované právní úpravy je doplnit a rozšířit státem zajištěnou právní pomoc do oblastí, ve kterých není v současnosti poskytována, čímž by byl vytvořen komplexnější systém státem zajištěné právní pomoci ve všech oblastech, ve kterých je potřebné právní pomoc poskytovat. Věcný záměr se konkrétně zaměřuje na zajištění právní pomoci mimo řízení před orgány veřejné moci a chybějící právní pomoc ve správním řízení.

Dalším důležitým legislativním opatřením, které by mělo mj. přispět ke zlepšení situace obětí domácího a genderově podmíněného násilí je návrh zákona o sociálním bydlení, který v loňském roce připravovalo MPSV. Podle legislativního plánu vlády bude tento zákon předložen do června 2016. Zákon definuje oprávněné cílové skupiny na základě bytové nouze, příjmových a majetkových kritérií. V jejich rámci jsou vymezeny i zvlášť zranitelné osoby, mezi které patří i oběti domácího násilí. Těm by se mělo dostávat zvláštního zacházení, především v podobě co nejkratší čekací lhůty a citlivého přístupu sociálních pracovníků. Účinnost zákona se očekává od dubna 2017.

V oblasti dotační politiky MPSV v roce 2015 nadále realizovalo dotační program Rodina (dříve Rodina a ochrana práv dětí). V dotačních oblastech Preventivní aktivity na podporu

rodiny a Podpora práce s dětmi a rodinami v agendě sociálně právní ochrany dětí jsou podporována témata prevence násilí proti ženám a dětem včetně domácího a sexuálního násilí. Cílem dotačního programu je podpora služeb pro rodiny, které mají preventivní a podpůrný charakter. Služby mají posilovat rodičovské kompetence, zkvalitňovat rodinné vztahy, podporovat rodiny v péči o děti, jejich výchově a při harmonizaci práce a rodiny. Cílem je poskytnout komplexní pomoc rodině jako celku (tj. širší rodině včetně dětí a prarodičů). Za rok 2015 byly projekty podpořeny v celkové výši 101,5 mil. Kč.

V roce 2015 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 8 projektů NNO v celkové výši 1 614 000 Kč. Stejně jako v předchozích letech byly podpořeny 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 a na propagační a osvětové aktivity pro odbornou a širokou veřejnost se zaměřením na medializaci problematiky trestné činnosti páchané na seniorech a seniorkách.

Nadále také probíhalo školení policistů a policistek v oblasti domácího násilí. V roce 2015 bylo v této problematice proškolen celkem 3 450 policistů a policistek, a to zejména v oblasti využívání institutu vykazání a aktuální poznatky praxe. Vzhledem k nedostatku policejních lektorů v některých krajích (ukončení služebního poměru, změna služebního místa atd.), MV v současné době připravuje proškolení nových policejních lektorů, kteří budou schopni dále školit policisty na základních organizačních článcích v rámci svého krajského ředitelství Policie ČR.

V roce 2015 pokračovala realizace Projektu CZ13 financovaného z Norských fondů ze strany Oddělení. Cílem projektu je mj. přispět ke snížení výskytu a latence domácího a genderově podmíněného násilí. K aktivitám projektu patří mj. odborné studie, mediální kampaň a další osvětové aktivity.

V rámci realizace Projektu CZ13 v uplynulém roce pořádalo Oddělení následující konference, semináře a workshopy vztahující se k problematice domácího a genderově podmíněného násilí:

- Mezinárodní konference s názvem „Evropa bez genderově podmíněného násilí: Od závazků k činům“ (27.–28. května 2015, Praha). Mezinárodní konferenci zaměřenou na snížení výskytu genderově podmíněného násilí organizovala Nadace Open Society Fund Praha ve spolupráci s ÚV ČR, Agenturou Evropské unie pro základní práva (FRA) a Radou Evropy;¹²⁷
- Studijní cesta do Norska za účelem získání informací o přístupech k řešení domácího a genderově podmíněného násilí (2.–4. září 2015, Oslo). Součástí delegace byli kromě pracovníků Oddělení také zástupkyně NNO působících v oblasti prevence genderově podmíněného násilí a čtyři české novinářky;¹²⁸
- Mezinárodní konference s názvem „Domácí násilí: co zůstává za dveřmi?“ (30. listopadu 2015, Praha). Konferenci uspořádalo Oddělení jako součást kampaně 16 dní aktivismu proti násilí na ženách. Na konferenci vystoupili odborníci a odbornice z Rady Evropy, Španělska či Norska;¹²⁹

¹²⁷ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_cz13/aktivity_projektu/avizo-ministr-dienstbier-zahaji-konferenci-evropa-bez-genderove-podmineneho-nasili-od-zavazku-k-cinum-133198/>.

¹²⁸ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/do-norska-za-zkusenostmi-s-prevenci-domaciho-a-genderove-podmineneho-nasili-135448/>>.

¹²⁹ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/probehla-mezinarodni-konference-k-domacimu-nasili-138304/>>.

- Mezinárodní konference s názvem „Znásilnění: o čem se nemluví?“ (8. prosince 2015, Praha). Konference se věnovala genderovým aspektům znásilnění a možnostem pomoci obětem znásilnění.¹³⁰

7.1.5. Obchodování s lidmi

Dle „Zprávy o obchodu s lidmi v roce 2015“ zůstávala ČR zdrojovou, tranzitní a cílovou zemí pro obchod s lidmi za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování. Oběti sexuálního vykořisťování jsou nadále především ženy z ČR, východní Evropy, Nigérie, Filipín a Vietnamu.¹³¹

V roce 2015 pokračovala činnost Meziresortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, která je koordinačním orgánem vlády ČR v oblasti potírání obchodování s lidmi.¹³² Její činnost se zaměřovala především na přípravu Národní strategie proti obchodování s lidmi na léta 2016 – 2020, která by měla být vládě ČR předložena v první polovině roku 2016.

MSP v roce 2015 připravilo podklady k podpisu Úmluvy Rady Evropy o opatřeních proti obchodování s lidmi. Usnesením vlády ČR ze dne 9. března 2016 č. 200 vláda ČR vyslovila souhlas se sjednáním této úmluvy a doporučila prezidentu republiky, aby zmocnil stálého představitele ČR při Radě Evropy k jejímu podpisu.

V rámci mezinárodní spolupráce, kromě společných vyšetřovacích týmů a dalších již standardně využívaných nástrojů, lze jako příklad dobré praxe uvést Česko-britskou konferenci na téma obchodování s lidmi, kterou uspořádalo v březnu 2015 MV ve spolupráci s Velvyslanectvím Spojeného království v Praze. Konference byla uspořádána v reakci na narůstající počet českých obětí obchodovaných do Velké Británie a také v reakci na aktuální výzvy v této oblasti.

Z pohledu statistiky počtu zjištěných a objasněných trestných činů obchodování s lidmi v roce 2015 nelze oproti předchozím rokům vysledovat výraznější změnu (viz následující tabulka).

Tabulka č. 10: Počty zjištěných/objasněných trestných činů obchodování s lidmi¹³³

| Počet Policií ČR zjištěných a objasněných trestných činů obchodování s lidmi | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Zjištěno | 10 | 24 | 19 | 24 | 18 | 20 | 18 |
| Objasněno | 5 | 13 | 11 | 18 | 11 | 14 | 7 |
| Vyšetřované a stíhané osoby | 32 | 35 | 29 | 22 | 25 | 16 | 12 |

MV v roce 2015 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. V roce 2015 byly do Programu ochrany obětí zařazeny celkem 4 oběti obchodování s lidmi. Jednalo se o ženy, u kterých bylo podezření z obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování a v jednom případě to bylo podezření na pracovní vykořisťování.

Z pohledu posilování mezinárodní spolupráce byla v reakci na narůstající počet případů i podezření na obchodování českých občanů do Velké Británie a také v reakci na výskyt

¹³⁰ Blíže viz zde: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/probehlo-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-a-navazujici-mezinarodni-konference-znasilneni-o-cem-se-nemluvi-138327/>>.

¹³¹ U.S. Department of State Publication. 2015. „Trafficking in Persons Report.“ [online] [cit. 2016-05-02] URL: <<http://www.state.gov/documents/organization/245365.pdf>>.

¹³² Informace o činnosti Meziresortní koordinační skupiny viz <<http://www.mvcr.cz/clanek/mezirezortni-koordinacni-skupina-pro-oblast-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-mks.aspx>>.

¹³³ Blíže viz <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2015.aspx>>.

nových forem obchodování s lidmi MV ve spolupráci ÚOOZ a s Velvyslanectvím Spojeného království Velké Británie a Severního Irska v Praze uspořádána česko–britská konference na téma obchodování s lidmi, které se zúčastnili zástupci OČTŘ i NNO z obou těchto zemí. Jedním z mnoha výstupů konference bylo zahájení i konkrétních kroků ve vyšetřovaných případech, kde se zástupci ÚOOZ nesetkávali s odezvou ze strany britské policie i jejich uzavření.

7.1.6. Péče v souvislosti s porodem

Stejně jako v minulých letech i nadále stále platí, že nabídka péče v souvislosti s porodem je soustředěna výhradně do zdravotnických zařízení. Ženy mají právo na poskytnutí předporodní (jedna návštěva ženské sestry) a poporodní péče (až tři návštěvy ženské sestry) v domácím prostředí hrazené z veřejného zdravotního pojištění, avšak pouze v případě předchozí indikace lékařem. Stejně tak je tomu u péče porodní asistentky. Stále není možné v ČR родit ve vlastním sociálním prostředí, resp. žena se může svobodně rozhodnout k porodu doma, ale nemůže počítat s žádnou zdravotnickou asistencí – tato zdravotní péče je považována za zdravotní službu, kterou je možné poskytovat pouze ve zdravotnickém zařízení, což je některými příjemkyněmi péče považováno za omezující z hlediska svobodné volby místa, způsobu a okolností předporodní, porodní a poporodní péče.

V lednu roku 2015 se konalo první zasedání Pracovní skupiny k porodnictví, která byla zřízena při Radě¹³⁴. 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 ČR. S ohledem na složitost a citlivost tématu jsou v Pracovní skupině zastoupeny nejen relevantní zdravotnické profese, ale i další zástupkyně a zástupci státní správy, odborné veřejnosti a rodičů.

Vláda ČR již v lednu 2014 přijala dokument Zdraví 2020 – Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí. V roce 2015 bylo k této strategii vytvořeno celkem třináct akčních plánů¹³⁵. Akční plány byly usnesením vlády ČR ze dne 20. srpna 2015 č. 671. vzaty vládou ČR na vědomí. Některé Akční plány tematizují i socioekonomické nerovnosti (např. v otázce obezity a bezpečnosti potravin či v užívání tabáku), rovnost žen a mužů však explicitně zohledňována není.

V Souhrnné zprávě za rok 2014 byl prostor věnován dvěma rozsudkům ESLP, které byly zveřejněny v listopadu roku 2014. Jednalo se o případy Hanzelkovi proti ČR a Dubská a Krejzová proti ČR¹³⁶. Rozsudek ve věci Hanzelkovi již nabyl právní moci, avšak v případě Dubské a Krejzové došlo k vývoji. V červnu roku 2015 ESLP vyhověl jejich žádosti, aby případ znovu rozhodl Velký senát ESLP, což je velmi výjimečný postup. K projednávání případu došlo dne 2. prosince 2015, výrok Velkého senátu je možné očekávat během roku 2016.

7.1.7. Postavení žen ohrožených vícečetnou diskriminací

Jedním ze specifických cílů Strategie je i odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícečetně diskriminovaných osob. V květnu 2015 vláda ČR schválila Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020, který obsahuje také úkoly zaměřené specificky na postavení žen se zdravotním postižením

¹³⁴ Blíže viz kapitola č. 2.1.10.

¹³⁵ Blíže viz http://www.mzcr.cz/verejne/dokumenty/akcni-plany-pro-implementaci-narodni-strategie-zdravi-2020_10814_3016_5.html.

¹³⁶ Blíže viz

(např. potírat genderově podmíněné násilí na osobách se zdravotním postižením či podpora genderově nestereotypních vzdělávacích programů pro osoby se zdravotním postižením).¹³⁷

V roce 2015 se vláda ČR také zabývala nezákonnými sterilizacemi žen (zejména Romek) a jejich odškodněním. Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu zpracoval Návrh věcného záměru zákona o odškodnění protiprávně sterilizovaných osob, který by umožnil státu protiprávně sterilizované osoby odškodnit mimosoudní cestou. Případné zřízení dodatečného odškodňovacího mechanismu mělo být aktem *ex gratia*, tj. vstřícným, vůči protiprávně sterilizovaným osobám, které dostupné účinné prostředky nápravy buď nevyužily vůbec, nebo je využily opožděně. Přes doporučení mezinárodních organizací se vláda ČR nakonec rozhodla tento speciální odškodňující mechanismus nezřítit a věcný záměr zákona na svém jednání dne 30. září 2015 neschválila.

Ve vztahu k postavení Romek ve veřejném životě lze odkázat např. na aktivity neziskové organizace Manushe (blíže viz kapitola č. 3.1.) či uspořádání side-eventu na zasedání Komise OSN pro postavení žen s názvem „Participace žen z menšin na veřejném životě“ (blíže viz kapitola č. 8.1.1).

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 stejně jako v loňském roce uvádí, že v rámci jejich resortu nebyl v uplynulém roce zjištěn a řešen žádný případ sexuálního obtěžování. Konkrétní opatření za účelem zjišťování případů sexuálního obtěžování uvedlo pouze MO, které v letech 2013–2015 realizovalo sociologické šetření s názvem „Analýza možného výskytu sociálně nežádoucího jednání a rizikového chování v prostředí Armády ČR“. Ze šetření vyplynulo, že sexuální obtěžování není považováno za časté nežádoucí chování v rámci Armády ČR (jen 0,6 % respondentů a respondentek jej označilo za časté nežádoucí chování).

Některé resorty také za účelem řešení případů sexuálního obtěžování zřídily anonymizované emailové schránky, kam je možné tyto případy hlásit. Plnění tohoto úkolu tak nadále probíhá nesystémově a s různou intenzitou.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 27 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MV, MLP)

Úkol vypracovat Akční plán DN byl splněn (blíže viz kapitola 7.1.2).

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

Oddělení v roce 2015 pokračovalo v přípravě zadávacího řízení na realizaci mediální osvětové kampaně zaměřené na prevenci domácího a genderově podmíněného násilí. Tato kampaň by měla proběhnout během roku 2016. Úkol tedy nebyl splněn v termínu, a to zejména z důvodu delšího procesu přípravy zadávacího řízení k veřejné zakázce.

Úkol č. 29 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 30. června 2015, MSp)

Souhlas se sjednáním Istanbulské úmluvy vyjádřila vláda ČR usnesením vlády ČR ze dne 8. února 2016 č. 114 a doporučila prezidentu republiky, aby zmocnil stálého představitele ČR při Radě Evropy k podpisu této úmluvy. MSp dále uvádí, že podpis Istanbulské úmluvy je předpokládán v první polovině roku 2016.

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

¹³⁷ Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. 2015. „Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/narodni-plan-ozp-2015-2020.pdf>.

MV v roce 2015 pokračovalo v průběžném přijímání opatření k odstraňování a prevenci genderově podmíněného násilí a obchodování s lidmi. Jednalo se zejména o spolupráci na přípravě a plnění Akčního plánu prevence a spolupráci na projektu *zlepšení praxe při prevenci, identifikaci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím profesní specializace*. MV také nadále koordinuje vnitrostátní politiku prevence a potírání obchodování s lidmi, a to prostřednictvím činnosti Meziresortní koordinační skupiny a naplňování Strategie proti obchodování s lidmi. V roce 2015 MV také pokračovalo v realizaci specifického projektu Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi.

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

MZD ve své resortní zprávě popisuje aktuální stav možné těhotenské, porodní a poporodní péče, uvádí možnost rodiček svobodně se informovat o otázkách souvisejících s těhotenstvím, porodem a šestinedělím i s odkazem na webové stránky zdravotnických zařízení, možnost navštěvovat různé kurzy či родit s vybranou porodní asistentkou ve zdravotnickém zařízení, se kterým má vybraná porodní asistentka pracovní právní vztah, případně může rodičku k porodu doprovázet jako osoba blízká. V otázce porodu mimo nemocnici MZD uvádí, že tento je možný, ženy za něj nemohou být perzekuovány, avšak nemohou také počítat s odbornou pomocí – tu je možné poskytovat pouze ve zdravotnickém zařízení. Protože MZD podle své resortní zprávy neplánuje zavedení možnosti asistovaných porodů mimo nemocnici, i nadále platí, že v otázce revize stávajícího stavu porodní a poporodní péče z hlediska práv rodičky včetně porodu mimo nemocnici neproběhl v roce 2015 žádný posun.

V roce 2015 proběhla dvě zasedání Pracovní skupiny k porodnictví při Radě. Pracovní skupina vypracovala svá východiska, cíle a priority. Z důvodu personálního výpadku v Oddělení se však, bohužel, Pracovní skupině v roce 2015 nepodařilo připravit konkrétní podněty pro Radu – to se předpokládá v roce 2016.

Úkol č. 38 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 v záložce infoData. Tyto internetové stránky ovšem obsahují pouze statistické ukazatele, nikoli texty samotných rozhodnutí. Pozitivně lze hodnotit skutečnost, že v říjnu 2015 byla na portálu justice spuštěna veřejně přístupná databáze vybraných rozhodnutí ESLP v češtině, kde je možné dohledat i judikaturu Soudu týkající se otázek diskriminace na základě pohlaví a násilí na ženách. Databáze v současnosti čítá na 700 judikátů a bude průběžně doplňována o další významná rozhodnutí.

Úkol č. 39 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MSP)

IKSP v roce 2015 realizoval dva výzkumy, které se týkají oblasti genderové rovnosti: „Nové jevy v násilné kriminalitě, včetně domácího násilí“ a „Násilná sexuální kriminalita“. Obsahem druhého z těchto výzkumů byla analýza 610 trestních spisů, v rámci kterých bylo řešeno 796 případů násilných sexuálních trestných činů. Tato analýza přinesla rozsáhlý soubor dat nejen k průběhu či následkům těchto kriminálních aktivit, ale i k proměnným týkajícím se 584 pachatelů a pachatelek těchto trestných činů (z toho bylo 5 žen).

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

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Minimálního standardu a Aktualizovaných opatření, které se týkají důstojnosti a integrity žen a mužů, vyplynula následující doporučení Rady:

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, MŠMT);
- V návaznosti na úkol č. 25 *Aktualizovaných opatření* koordinovat plnění Akčního plánu prevence a formulovat případná opatření za účelem jeho efektivnějšího naplňování (MLP, MV);
- V návaznosti na úkol č. 27 *Aktualizovaných opatření* zajistit ratifikaci Istanbulské úmluvy do 30. června 2018 a podporovat přistoupení EU k Istanbulské úmluvě (MSP);
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů *Strategie* a úkol č. 31 *Aktualizovaných opatření* nadále usilovat o rozšíření možností těhotenské, porodní a poporodní péče i s ohledem na tzv. porodní domy (pracoviště porodní asistentky, kde jsou vedeny fyziologické porody), případně porody mimo zdravotnická zařízení a nadále rozvíjet spolupráci se zástupkyněmi a zástupci nelékařských profesí, zejména porodních asistentek v otázkách výkonu jejich zaměstnání v plném rozsahu zákonných kompetencí a v otázkách porodu mimo nemocnici (MZD).

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 2015 vydal všeobecné doporučení č. 33 k přístupu žen ke spravedlnosti.¹³⁸ Cílem doporučení je poskytnout interpretaci k čl. 15 Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jako „Úmluva“).

V uplynulém roce také probíhala příprava na obhajobu plnění Úmluvy ze strany ČR. V listopadu 2015 zaslala ČR Výboru OSN odpovědi na předběžné otázky k 6. periodické zprávě ČR o plnění Úmluvy. Ve svých otázkách se Výbor OSN zaměřil především na problematiku nezákonných sterilizací, postavení zranitelných skupin žen (zejm. Romek a migrantek), opatření za účelem potírání násilí na ženách a také na zajištění svobodné volby místa, způsobu a okolností porodu. Obhajoba plnění Úmluvy proběhla 23. února 2016.

V roce 2015 také pokračovala ve své činnosti agentura UN WOMEN. Ta se v minulém roce soustředila především na oblast genderových aspektů trvale udržitelného rozvoje, ekonomického postavení žen, zajištění přístupu žen ke zdravotní péči a genderově podmíněného násilí.

V červnu 2015 proběhlo v Praze setkání náměstkyně generálního tajemníka OSN a zástupkyně ředitelky UN WOMEN Lakshmi Puri s ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiřím Dienstbierem.¹³⁹ Diskutovali především nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích či přetrvávající násilí na ženách. Jiří Dienstbier se při příležitosti návštěvy Lakshmi Puri v Praze připojil ke kampani #HeForShe. Jedná se o kampaň OSN s cílem angažovat muže po celém světě v prosazování rovnosti žen a mužů. Lakshmi Puri navštívila Prahu u příležitosti konference s názvem „70 let v OSN: udržitelný rozvoj jako výzva a příležitost“ pořádanou MZV. Setkala se také s předsedou vlády ČR Bohuslavem

¹³⁸ Blíže viz http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/33&Lang=en.

¹³⁹ Blíže viz <http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/jiri-dienstbier-s-namestkyni-generalniho-tajemnika-osn-lakshmi-puri-diskutoval-o-rovnosti-zen-a-muzu-130981>.

Sobotkou a ministrem zahraničních věcí Lubomírem Zaorálkem, kteří se rovněž ke kampani #HeForShe připojili.¹⁴⁰

Ve dnech 9. – 20. března 2015 proběhlo 59. zasedání Komise OSN pro postavení žen (dále jako „CSW“), jehož prioritním tématem byla revize naplňování Pekingské akční platformy¹⁴¹ u příležitosti 20. výročí jejího přijetí. Výstupem zasedání CSW bylo mj. přijetí politické deklarace, která zdůraznila potřebu dalšího úsilí za účelem prosazování rovnosti žen a mužů ve všech oblastech, na které se Pekingská akční platforma vztahuje.¹⁴² Tohoto 59. zasedání CSW se aktivně zúčastnila i delegace ČR vedená náměstkyní pro řízení Sekce pro lidská práva ÚV ČR Martinou Štěpánkovou. Delegace ČR uspořádala v rámci zasedání CSW side-event na téma „Participace žen z menšin na veřejném životě“.¹⁴³

8.1.2. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

V roce 2015 pokračovaly aktivity Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jako „OECD“) zaměřené na rovnost žen a mužů. V prosinci 2015 schválila Rada OECD doporučení ke genderové rovnosti ve veřejném životě. Toto doporučení se zaměřuje na různé aspekty vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné správě a obchodních společnostech a mj. doporučují členským zemím OECD přijetí pozitivních opatření za účelem zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích.¹⁴⁴ V minulém roce také OECD vydalo publikaci monitorující pokrok při odstraňování genderových nerovností na trhu práce.¹⁴⁵

8.1.3. Světové ekonomické fórum

V roce 2015 vyšel další ročník zprávy Světového ekonomického fóra s názvem Globální genderové rozdíly, která sestavuje žebříček zemí dle dosažení úrovně rovnosti žen a mužů – tzv. Globální index genderových rozdílů.¹⁴⁶ Na předních příčkách žebříčku se stejně jako v minulých letech umístily Island, Finsko, Norsko a Švédsko. V uplynulých ročnících ČR v žebříčku postupně klesala (až na 96. místo z celkem 142 zkoumaných zemí). Tento pokles se v minulém roce zastavil a ČR se v indexu umístila na 81. místě a polepšila si tedy o 15 příček. Z hlediska ekonomické rovnosti žen a mužů a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politickém rozhodování patří ČR nadále k podprůměrným zemím hodnoceným v rámci žebříčku.

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“).¹⁴⁷ V roce 2015 se uskutečnila dvě zasedání GEC, a to ve dnech 15. – 17. dubna 2015 a 18. – 20. listopadu 2015.¹⁴⁸ GEC se na těchto zasedáních věnovala zejména vyhodnocení plnění Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017, přístupu členských států Rady Evropy k Istanbulské úmluvě a ustavení monitorovacího orgánu Istanbulské úmluvy, přípravě konference k zajištění rovného přístupu žen ke spravedlnosti či monitoringu doporučení Výboru ministrů Rady Evropy k vyrovnané účasti žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování.

¹⁴⁰ Blíže viz <http://www.mzv.cz/jnp/cz/kalendar_akci/x2015_06_01_mzv_hostilo_konferenci.html>.

¹⁴¹ Blíže viz <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>>.

¹⁴² Blíže viz <<http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/declaration-en.pdf?v=1&d=20151208T214833>>.

¹⁴³ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/ceska-republika-vystoupila-na-59--zasedani-komise-osn-pro-postaveni-zen-127649/>>.

¹⁴⁴ Blíže viz <<https://www.oecd.org/gender/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>>.

¹⁴⁵ Blíže viz <<https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/Monitoring-progress-in-reducing-the-gender-gap-in-labour-force-participation.pdf>>.

¹⁴⁶ Blíže viz <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>>.

¹⁴⁷ Členem GEC za ČR je Radan Šafařík.

¹⁴⁸ Blíže viz <<http://www.coe.int/en/web/genderequality/meetings>>.

GEC v říjnu 2015 uspořádala v Bernu mezinárodní konferenci s názvem „Směrem k zajištění rovného přístupu žen ke spravedlnosti“.¹⁴⁹ Jejím cílem bylo především přispět k výměně dobré praxe v oblasti opatření za účelem zajištění přístupu žen ke spravedlnosti a odstraňování překážek, které ženám brání při uplatňování svých práv. Výstupem konference je sborník dobré praxe z jednotlivých členských států Rady Evropy.¹⁵⁰

8.1.5. Evropská unie

Lotyšské předsednictví Rady EU si jako prioritu v oblasti genderové rovnosti zvolilo rozdíly v penzích mužů a žen a dopady těchto rozdílů na míru ohrožení chudobou. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (dále jako „EIGE“) při této příležitosti zpracoval studii s názvem „Genderové rozdíly v penzích v EU“, která hodnotí rozdíl v důchodech žen a mužů ve všech členských státech EU a důsledky tohoto rozdílu.¹⁵¹ Studie mj. uvádí, že průměrný rozdíl v penzích žen a mužů byl v roce 2012 v rámci EU 38 % v neprospěch žen. K negativním dopadům tohoto rozdílu patří především vyšší míra ohrožení chudobou žen v důchodovém věku. Studie také uvádí, že některé členské státy z důvodu snižování těchto rozdílů zavedly sdílený vyměřovací základ pro důchody manželů. V návaznosti na studii EIGE byly dne 19. června 2015 byly schváleny závěry Rady EU s názvem „Rovné příjmové příležitosti žen a mužů: snižování genderových rozdílů v penzích“. Tyto závěry členské státy EU vyzývají mj. k potírání příčin vysokých rozdílů v penzích žen a mužů, tedy ke snižování rozdílů v odměňování, podpoře sladění pracovního a soukromého života či podpoře vyššího zapojení mužů do péče o děti. Závěry také členské státy EU vyzývají k odstraňování genderových stereotypů prostřednictvím osvětových kampaní či k snižování chudoby žen v důchodovém věku.¹⁵²

Následující lucemburské předsednictví Radě EU se v rámci agendy genderové rovnosti zaměřilo na otázku nízkého zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Za tímto účelem byly na jednání Rady EU dne 7. prosince 2015 přijaty Závěry Rady EU s názvem „Rovnost žen a mužů v oblasti rozhodování“.¹⁵³ Závěry navazují na zprávu EIGE s názvem „Genderová rovnost v rozhodování: Revize naplňování Pekingské akční platformy v členských státech EU“ (dále jako „Zpráva genderová rovnost v rozhodování“).¹⁵⁴ Zpráva genderová rovnost v rozhodování se zaměřuje na různé oblasti rozhodovacích pozic, včetně zastoupení žen a mužů ve státní správě, soudnictví či ve vedení organizací sociálních partnerů a obchodních společností. Zpráva genderová rovnost v rozhodování potvrzuje, že zastoupení žen zůstává ve všech sledovaných pozicích nízké a že zároveň mezi jednotlivými členskými státy EU existují v této oblasti značné rozdíly. Vyšší míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vykazují ty země, které přijaly pozitivní opatření. Zpráva genderová rovnost v rozhodování také navrhuje řadu doporučení, která jsou také obsažena v Závěrech Rady EU „Rovnost žen a mužů v oblasti rozhodování“. Jedná se například o doporučení uplatňovat princip genderového mainstreamingu, zavádět pozitivní opatření (včetně přijetí závazných kvót), potírat genderové stereotypy či podporovat sběr dat a výzkumu v této oblasti.¹⁵⁵

V rámci EU také pokračovalo projednávání Návrhu směrnice o genderové vyváženosti, a to především v rámci lucemburského předsednictví, které tento návrh považovalo za jednu ze svých priorit. Vláda ČR zastávala k Návrhu směrnice o genderové vyváženosti negativní postoj. Toto stanovisko však změnila schválením aktualizované rámcové pozice na jednání Výboru pro EU dne 2. prosince 2015. Návrh směrnice o genderové vyváženosti byl projednáván na zasedání Rady EU dne 7. prosince 2015, kde lucemburské předsednictví

¹⁴⁹ Blíže viz <<http://www.coe.int/en/web/genderequality/towards-guaranteeing-equal-access-of-women-to-justice>>.

¹⁵⁰ Blíže viz <<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680597b12>>.

¹⁵¹ Blíže viz <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf>.

¹⁵² Blíže viz <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10081-2015-INIT/en/pdf>>.

¹⁵³ Blíže viz <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14325-2015-INIT/en/pdf>>.

¹⁵⁴ EIGE. 2015. „Gender Equality in Power and Decision-Making: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.“ [online] [cit. 2016-05-02] URL:<<http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215090enn.pdf>>.

¹⁵⁵ Blíže viz <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14325-2015-INIT/en/pdf>>.

i Evropské komise očekávaly prolomení tzv. blokační menšiny. Návrh směrnice o genderové vyváženosti však na tomto zasedání Rady EU schválen nebyl.¹⁵⁶

V roce 2015 skončila platnost Strategie EK pro rovnost žen a mužů na léta 2010 - 2015. Návazný strategický dokument, Strategický závazek pro rovnost žen na léta 2016 – 2019 (dále jako „Strategický závazek“)¹⁵⁷, byla EK představena na jednání Rady EU dne 7. prosince 2015. Strategický závazek se zaměřuje na 5 prioritních oblastí: rovnost žen a mužů na trhu práce, snižování genderových rozdílů v odměňování a penzích, vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, genderově podmíněné násilí a podpora rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích. Ze strany řady členských států EU byla na prosincovém zasedání Rady EU Evropská komise kritizována za schválení Strategického závazku pouze jako pracovního dokumentu EK a nikoli jako komuniké (stejně jako dosavadní strategie).

V roce 2015 také pokračovala činnost Evropské komise zaměřená na publikaci odborných studií v oblasti rovnosti žen a mužů, byly vydány následující studie a publikace:

- Muži, ženy a penze,¹⁵⁸
- Sekundární vydělávající ve fiskální politice v Evropě,¹⁵⁹
- Implementace směrnice 2010/18 o rodičovské ve 33 evropských zemích,¹⁶⁰
- Ženská obřízka: analýza soudních případů,¹⁶¹
- Veřejné mínění ve vztahu k násilí na ženách v EU,¹⁶²

Poradní výbor Evropské komise pro rovné příležitosti žen a mužů (jehož členkou za ČR je Lucia Zachariášová, vedoucí Oddělení) v roce 2015 vydal následující stanoviska:

- Stanovisko k potírání segregace v zaměstnání,¹⁶³
- Stanovisko k genderové rovnosti a digitální společnosti v Evropě: příležitosti a rizika.¹⁶⁴

Nadále také pokračovala činnost Skupiny na vysoké úrovni pro gender mainstreaming (dále jako „HLG GM“), jejíž 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 2015 se uskutečnily dvě zasedání HLG GM, a to v lednu 2015 v Rize a v září 2015 v Lucemburku. Na zasedáních HLG GM jednala především o prioritách litevského a lucemburského předsednictví v Radě EU, uplatňování gender mainstreamingu v rámci

¹⁵⁶ Blíže viz <<http://www.eu2015lu.eu/en/actualites/articles-actualite/2015/12/07-conseil-epsco-egalite/>>.

¹⁵⁷ Evropská komise. 2015. „Commission staff working document: Strategic engagement for gender equality 2016-2019.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf>.

¹⁵⁸ Tinios, P., Bettio, F. et Betti G. 2015. „Men, Women and Pensions.“ Evropská komise. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150618_men_women_pensions_en.pdf>.

¹⁵⁹ Rastrigina O., Verashchagina, A. 2015. „Secondary earners and fiscal policies.“ Evropská komise. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf>.

¹⁶⁰ Evropská komise. 2015. „The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/parental_leave_report_final_en.pdf>.

¹⁶¹ Johnsdotter, S., Mestre, R. 2015. „FGM in Europe: An analysis of court cases.“ Evropská komise. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160216_fgm_europe_eneg_report_en.pdf>.

¹⁶² Gracia, E., Lila, M. 2015. „Attitudes towards violence against women in the EU.“ Evropská komise. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151125_final_attitudes_eneg_report_en.pdf>.

¹⁶³ Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. „Opinion on how to overcome occupational segregation.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf>.

¹⁶⁴ Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. „Opinion on Gender Equality and the Digital Society in Europe: Opportunities and Risks.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151126_final_digital_opinion_en.pdf>.

Strategie Evropa 2020, o aktivitách EU v oblasti potírání genderově podmíněného násilí a o přípravě strategického dokumentu EK pro rovnost žen a mužů.

Stejně jako v předchozích letech vydala Evropská komise pravidelnou Zprávu o pokroku v rovnosti žen a mužů v roce 2015 (dále jako „Zpráva o pokroku“), která je přílohou Zprávy o uplatňování Charty EU o základních právech. Zpráva o pokroku hodnotí vývoj genderové rovnosti v uplynulém roce v návaznosti na Strategii EK pro rovnost žen a mužů na léta 2010–2015, přičemž se zaměřuje především na oblast nízkého zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a na přetrvávající genderové nerovnosti na trhu práce.¹⁶⁵

8.1.6. 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 Konceptu zahraniční a rozvojové spolupráce ČR na období 2010–2017 (dále jako „Koncept ZRS“). Přesto MZV uvádí, že realizátoři české rozvojové spolupráce mají stále ještě málo zkušeností s efektivním zohledňováním genderové perspektivy jak ve fázi identifikace, tak při realizaci, monitoringu a evaluaci projektů. V roce 2015 pokračovala analýza zahájená v roce 2014 studiem nevládního sektoru a průřezová témata včetně genderového budou dle informací MZV zvýrazněna v nové metodologii projektového cyklu. V roce 2015 se podpoře ženských práv výslovně věnovaly tři projekty: i) Posílení role ženských a etnických občanských organizací v demokratizaci Barmy, ii) Podpora dodržování práv žen a dětí (zastupitelský úřad Ramalah) a iii) Projekt sítě studentek (zastupitelský úřad Harare).

Také v multilaterální rozvojové oblasti ČR usiluje o posílení postavení žen ve společnosti. Tento cíl je zakotven ve Strategii mnohostranné zahraniční a rozvojové spolupráce ČR na období 2013–2017, kde je mezi jejími tématy uvedena i ochrana práv žen. Při naplňování těchto priorit ČR spolupracuje s příslušnými agenturami OSN, zejména s UNFPA a UN WOMEN, dále s Úřadem Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky či Programem OSN pro boj s HIV/AIDS.

V průběhu roku 2015 byla vytvořena a schválena Koncepte podpory lidských práv a transformační spolupráce, která (podobně jako předchozí koncepce) stanoví jako jednu z tematických priorit rovnost a nediskriminaci, ve které je explicitně zahrnuta i rovnost žen a mužů. Koncepte mimo jiné stanoví, že ČR bude v mezinárodních organizacích podporovat rovné příležitosti mužů a žen, ekonomickou samostatnost žen a jejich participaci na politickém a veřejném životě; na jednáních OSN bude aktivně vystupovat proti násilí na ženách a dívkách, včetně používání sexuálního násilí v ozbrojených konfliktech.

V roce 2015 byla zahájena příprava akčního plánu k implementaci rezoluce RB OSN č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti (a souvisejících rezolucí), kterou koordinuje MZV. Na přípravě se podílí také MV, MPSV a ÚV ČR.

V rámci zasedání 3. výboru Valného shromáždění OSN se agenda postavení žen projednávala ve dnech 12. – 14. 10. 2015. Delegace ČR přednesla projev v interaktivním dialogu se zvláštní zpravodajkou OSN pro násilí na ženách. ČR spolupředkládala rezoluci k naplňování Pekingské akční platformy, k ženám ve venkovských oblastech a k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

8.1.7. Rovnost žen a mužů v rámci migrační politiky

Důležitou otázkou v souvislosti s aktuálními výzvami v oblasti migrace je uplatňování genderové perspektivy v rámci migrační politiky. Evropská ženská lobby v říjnu 2015 ve svém stanovisku vyzvala Evropskou radu k zohledňování rovnosti žen a mužů v migrační politice, a to zejména ve vztahu k potírání sexuálního násilí na migrujících ženách, prevenci

¹⁶⁵ Evropská komise. 2015. „Report on Equality between Women and Men 2015.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf>.

obchodování s migrujícími ženami, zajištění sexuálních a reprodukčních práv migrujících žen a zajištění důstojných podmínek v detenčních zařízeních.¹⁶⁶

Na problematiku podmínek v detenčních zařízeních se v roce 2015 v ČR zaměřovala VOP, která prováděla systematické návštěvy zařízení pro cizince a cizinky. V uplynulém roce byly provedeny dvě návštěvy v zařízeních v Bělé – Jezová. Ze zjištění VOP vyplynulo, že v tomto zařízení panuje špatné zacházení spočívající mj. v nedostatečné informovanosti zadržených osob a špatných podmínkách pro rodiny s dětmi.¹⁶⁷ VOP navrhla nápravná opatření, z nichž dle informací MV byla většina provedena tak, aby byly zajištěny komfortnější podmínky mj. pro rodiny s dětmi.

V roce 2015 zahájilo Oddělení zpracování analýzy rovnosti žen a mužů v české imigrační politice v rámci Projektu CZ13. Jedná se o první studii zaměřenou specificky na uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v české imigrační politice. Její výsledky budou k dispozici v průběhu roku 2016.

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. 32 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 pokračovala analýza průřezových témat (včetně rovnosti žen a mužů), přičemž výsledky analýzy mají být promítnuty v nové metodologii projektového cyklu. Výsledky analýzy však dosud představeny nebyly a není zřejmé, jaké výsledky úkol přinesl.

Úkol č. 33 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MZV)

MZV 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 400 000 Kč (o 100 000 Kč více než loni).

Úkol č. 34 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 2015 ze strany MLP a MZV plněn, neboť ČR byla na příslušných jednáních orgánů OSN, Rady Evropy a EU zpravidla zastoupena. Jako příklad lze uvést účast na 59. zasedání CSW či spolupráce na přípravě rezolucí k rovnosti žen a mužů v rámci zasedání 3. výboru Valného shromáždění OSN ve dnech 12. – 14. 10. 2015 (viz výše).

Úkol č. 35 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2015, MZD, MV)

MV uvádí, že novou právní úpravou dochází k úpravě soukromého zdravotního pojištění cizinců. Žadatelé a žadatelky o azyl, popř. o jiný druh obdobné ochrany budou na základě návrhu spadat mezi osoby, jimž by měly být zdravotní služby hrazeny z rozpočtové kapitoly MZD. Naproti tomu osoby, kterým byl udělen azyl, doplňková ochrana, popř. dočasná ochrana, budou pojištěny v systému veřejného zdravotního pojištění. Účinnost nové právní úpravy se předpokládá v druhé polovině roku 2016.

¹⁶⁶ Blíže viz <<http://www.womenlobby.org/Open-letter-to-EU-decision-makers-in-light-of-the-European-Council-on-migration?lang=en>>.

¹⁶⁷ Blíže viz <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ochrana_osob/ZARIZENI/Zarizeni_pro_cizince/2015-rijen-Bela-Jezova-ZZ_vyhodnoceni.pdf>.

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

Akční plán rezortu MO k implementaci rezoluce RB OSN č. 1325 byl zpracován a schválen ministrem obrany dne 12. června 2015. Tento akční plán je dostupný na internetových stránkách MO.¹⁶⁸

8.3. Doporučení Rady v oblasti rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Minimálního standardu a Aktualizovaných opatření, které se týkají rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny resorty

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

B. Doporučení pro jednotlivé resorty

- V návaznosti na úkol č. 32 *Aktualizovaných opatření* zveřejnit analýzu uplatnění genderové perspektivy jako průřezového tématu v rámci zahraniční rozvojové spolupráce a zapracovat její výsledky do metodických dokumentů upravující projektový cyklus (MZV);
- V návaznosti na úkol č. 33 *Aktualizovaných opatření* nadále pokračovat ve spolupráci s UN WOMEN a finanční podpoře její činnosti (MZV, MLP, MPSV, MF);
- V návaznosti na úkol č. 34 *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. 34 *Aktualizovaných opatření* aktivní účast delegace ČR na zasedáních CSW, včetně zajištění účasti na vysoké úrovni a pořádání side-eventů (MLP, MZV);
- V návaznosti na úkol č. 36 *Aktualizovaných opatření* dokončit přípravu a schválit vládní akční plán pro implementaci rezoluce RB OSN č. 1325 (MZV, MZV, MO, MV) a po schválení akčního plánu uspořádat mezinárodní konferenci k výměně dobré praxe k implementaci akčních plánů k rezoluci RB OSN č. 1325, např. v rámci zasedání CSW (MLP, MZV);
- V návaznosti na úkol č. 36 *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. 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.

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

¹⁶⁸ Blíže viz <<http://www.army.cz/informacniservis/povinne-informace/1-rovne-prilezitosti/rovne-prilezitosti-muzu-a-zen-54018/>>.

aktivní sportovní participace v ČR¹⁶⁹, genderové rozdíly mezi sportováním mužů a žen potvrzují, že aktivní sport je nadále převážně mužskou doménou. U žen je míra sportovní participace více než dvakrát nižší.

V rámci dotační politiky, 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, MŠMT deklaruje, že je uplatňován rovný přístup u dívek a chlapců (žen a mužů) jak k využívání nabídky služeb těchto organizací, tak k poskytovaným informacím. Rovný přístup k finanční podpoře vyhlášených programů je v obecné rovině deklarován i na webových stránkách odboru pro mládež.¹⁷⁰ Konkrétní údaje o zapojení chlapců a dívek do sportovních aktivit poskytuje např. šetření Eurobarometr.¹⁷¹ 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). Statistika z organizací věnujících se sportovním aktivitám však ukázala, že z celkového počtu zapsaných členů a členek je podíl žen pouze 26 %.

Podporou aktivní činnosti a rovnoprávným postavením žen ve sportu se rovněž zabývá Komise rovných příležitostí ve sportu Českého olympijského výboru (dále jako „Komise ČOV“). Komise ČOV 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 ČOV ve shodě se závěry Periodické zprávy o plnění Pekingské akční platformy, kterou v roce 2015 vypracovalo Oddělení, 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).¹⁷² 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 řídících orgánů sportů jako je basketbal, biatlon, cyklistika, florbal, kanoistika, lyžování, softbal, volejbal nebo tenis.¹⁷³ 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, Česká unie bojových umění a Autoklub ČR. Jedinou předsedkyni resp. starostku má Česká obec sokolská. Celkem je v devíti střešních organizacích 17 žen (což je 13 %) a 109 mužů ve výkonných výborech. V ČOV jsou ve výkonném výboru zastoupeny tři ženy, což je 19 % z celkového počtu 19 členek/nů.¹⁷⁴ Komise ČOV rovněž vyzdvihuje některé pozitivní trendy ve sportu, např. rostoucí aktivní zapojení žen do sportu (37 % žen v EU pravidelně sportuje, 33 % žen v ČR).¹⁷⁵

O ženách v rozhodovacích a řídících pozicích ve sportu v ČR také prezentovala v červnu 2015 na konferenci ke Strategii Naděжда Knorre z Českého olympijského výboru. Zde mimo

¹⁶⁹ Špaček, O. „Sociální diferenciacie aktivní sportovní participace v České republice.“ Sociologický ústav AV ČR, v.v.i [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://sdilenihodnot.soc.cas.cz/getfile.php?file=13667965&filename=SocDifSport.pdf>.

¹⁷⁰ Blíže viz MŠMT, Finanční podpora. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.msmt.cz/mladez/financni-podpora>.

¹⁷¹ Evropská komise. 2014. „Sport and Physical Activity.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://ec.europa.eu/health/nutrition_physical_activity/docs/ebs_412_en.pdf.

¹⁷² Blíže viz Český olympijský výbor. Komise sportu žen: V řídících pozicích ve sportu dlouhodobě chybí ženy. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.olympic.cz/clanek/1455--komise-sportu-zen-v-ridicich-pozicich-ve-sportu-dlouhodobě-chybí-zeny>.

¹⁷³ Blíže viz: www.olympic.cz/upload/files/zastoupeni-zen-80sportu-2014.xlsx.

¹⁷⁴ Blíže viz: <http://www.olympic.cz/text/15--vykonny-vybor>.

¹⁷⁵ Evropská komise. 2014. „Sport and Physical Activity.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://ec.europa.eu/health/nutrition_physical_activity/docs/ebs_412_en.pdf.

jiné uvedla, že zastoupení žen ve výkonných výborech top 80 sportovních svazů ČR v roce 2014 dosáhlo pouhých 11,39 %, tj. 72 žen z 632 žen celkem. Oproti roku 2010 tak došlo k nárůstu z původních 9,7 %. V mezinárodním srovnání se ČR se zastoupením žen v řídicích pozicích ve sportu umístila na 34. místě z 39 sledovaných zemí.

Ze zprávy EIGE zabývající se rovností žen a mužů v rozhodovacích pozicích z roku 2015 vyplývá, že zastoupení žen ve vedoucích pozicích ve sportu je ještě horší. Z celkového průměru 14 % zastoupení žen ve vedoucích pozicích ve sportu ve státech Evropské Unie je ČR na čtvrtém místě, a to s přibližně 7 %¹⁷⁶. V oblasti Olympijských her je to pak na úrovni Evropské Unie pouhé 5% zastoupení a ve čtyřech státech byl počet žen v těchto pozicích nulový.

V roce 2015 se Evropských her v Baku, sloužících ke kvalifikaci na Olympijské hry v Riu de Janeiro na rok 2016 zúčastnilo celkově 127 českých sportovců a sportovkyň, z nichž se ženský tým družstva stolního tenisu a česká bikrosařka zasadily o dvě bronzové medaile z celkového počtu sedmi medailí.

Problematickou oblastí nadále zůstává také prezentování sportu v médiích. Podle International Sports Press Survey vyplynulo z 80 analyzovaných novin v 22 zemích, že u 90 % článků o sportu je autorem muž a v 85 % je předmětem sportovní zprávy muž-sportovec, či mužská sportovní družstva¹⁷⁷.

Rovnost žen a mužů ve sportu je rovněž jednou z priorit EU, která se stává stále významnější hráčkou v této oblasti.¹⁷⁸ V rámci systémové a finanční podpory rovnosti žen a mužů ve sportu je třeba v kontextu EU zmínit 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.¹⁷⁹

9.1.2. Kultura a média

V oblasti rovnosti žen a mužů v kultuře v mezinárodním kontextu je třeba zmínit zprávu generální ředitelky UNESCO o všech aktivitách UNESCO v oblastech, které přispívají ke genderové rovnosti.¹⁸⁰ Tato zpráva byla v listopadu 2015 postoupena Generální konferenci UNESCO. Zpráva popisuje strategické iniciativy, aktivity a klíčové výsledky, kterých bylo dosaženo v programových sektorech a institucích v oblasti podporování genderové vyváženosti v letech 2013–2015 s ohledem na Akční plán genderové rovnosti UNESCO na léta 2014–2021. Zpráva vyzdvihuje iniciativy, politiky a akčně zaměřené výzkumy, ale také identifikuje závažné problémy a ponaučení vycházejících z daných aktivit z oblastí vzdělávání, kultury, přírodních věd, humanitních a společenských věd, komunikace a informací.

V červnu 2015 proběhla již výše zmíněná mezinárodní konference ke Strategii. V rámci Kongresu žen 2015 proběhla vystoupení na téma „Sexismus v reklamě“, „Sexismus a násilí v kyberprostoru a médiích: slovenské zkušenosti“ a proběhl interaktivní seminář na téma „Obraz romských žen v českých médiích“.

¹⁷⁶ EIGE. 2015. „Gender Equality in Power and Decision-Making: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.“ [online] [cit. 2016-05-02] URL: <<http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215090enn.pdf>>.

Horky, T., Nieland, J. 2011. „First Results of the International Sports Press Survey 2011.“ [online] [cit. 2016-05-02] URL: <http://www.playthegame.org/fileadmin/image/PTG2011/Presentation/PTG_Nieland-Horky_IPSPS_2011_3.10.2011_final.pdf>.

¹⁷⁸ Blíže k tomu též kap. 8.1.5. Evropská unie

¹⁷⁹ Blíže k tomu též kap. 8.1. Vývoj v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.

¹⁸⁰ Blíže viz UNESCO. The Report by the Director-General on UNESCO Actions Promoting Women's Empowerment and Gender Equality. [online] [cit. 2016-15-03] URL: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/Gen_Conf_Report_2015_Annex_1_7_07_2015.pdf>.

V rámci grantových řízení MK byl podpořen projekt, který se přímo týká genderového tématu, a to projekt s názvem „S/He is Nancy Joe“¹⁸¹, jež zpracovává příběhy transgenderově orientovaných osob. Nově také projekt „Boys Who Like To Play With Dolls“¹⁸², který se zabývá problematikou genderu jako výsledku společenského rozhodnutí, dále společenskými a kulturními stereotypy a předsudky.

V roce 2015 média věnovala pozornost rezortu MO ve spojení s novelou branného zákona, který předpokládal znovuzavedení povinných odvodů do armády pro muže a nově i pro ženy. Mezi další zajímavé medializované události patří připojení předsedy Vojenského výboru NATO, generála Petra Pavla, k natočení videa na podporu kampaně hnutí OSN HeForShe společně s dalšími představiteli NATO.

V rámci konference k 70. výročí založení OSN se ke kampani HeForShe připojili také předseda vlády Bohuslav Sobotka, ministr zahraničních věcí Lubomír Zaorálek¹⁸³ a ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier.

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 ÚV ČR.¹⁸⁴ Oddělení dále připravovalo podklady pro novináře a tiskové zprávy, a tudíž informace o Strategii a jejích základních oblastech převzala různá média, např. Česká televize,¹⁸⁵ Lidové noviny,¹⁸⁶ Hospodářské noviny,¹⁸⁷ Týden,¹⁸⁸ Echo 24¹⁸⁹ či Aktuálně.cz.¹⁹⁰

I v roce 2015 proběhla soutěž Sexistické prasátečko¹⁹¹, pořádaná již tradičně neziskovou organizací Nesehnutí, o.s. V soutěži je vybírána nejvíce sexistická reklama vyskytující se v ČR. Do hlasování je zapojována veřejnost, aby sama upozornila na sexistickou reklamu, která může mít vážné dopady na celou společnost. Jak píší samy organizátorky akce, cílem není odsuzovat zhotovitele či zhotovitelky, ale usilovat o vkusnou reklamu bez posilování stereotypů.

9.1.3. Doprava

V roce 2015 vydalo MD dokument Informace o stavu bodového systému v ČR obsahující srovnání bodovaných řidičů a řidiček dle pohlaví. Zde se mimo jiné uvádí, že poměr všech registrovaných řidičů a řidiček podle pohlaví je celkem ustálený. Tvoří ho cca 55,73 % mužů a 44,27 % žen. Poměr bodovaných mužů a žen je od poměru všech řidičů významně odlišný – tvoří ho v současnosti 81,72 % mužů a 18,28 % žen. Rozdíly mezi poměry bodovaných mužů a žen v jednotlivých krajích jsou nevýznamné (poměr mužů je mezi 79,45 % a 84,06 %). Největší skupinu řidičů s dvanácti body (tj. nejvyšším počtem bodů) tvoří muži

¹⁸¹ Blíže viz <http://www.tantehorse.cz/cz/main/predstaveni/s-he-is-nancy-joe/>.

¹⁸² Blíže viz <http://www.altart.cz/project/boys-who-like-to-play-with-dolls/>.

¹⁸³ Blíže viz http://www.mzv.cz/jnp/cz/kalendar_akci/x2015_06_01_mzv_hostilo_konferenci.html.

¹⁸⁴ Úřad vlády ČR. „Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

¹⁸⁵ Blíže viz <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/290838-navrh-vladni-strategie-alespon-40-procent-zen-ve-vedeni-statu-i-firem/>.

¹⁸⁶ Blíže viz http://www.lidovky.cz/vice-zen-do-byznysu-i-politiky-planuje-vlada-f3c/zpravy-domov.aspx?c=A141030_165724_in_domov_sij.

¹⁸⁷ Blíže viz <http://archiv.ihned.cz/c1-63047360-pomohou-zenam-kvoty-k-uspechu-ano>.

¹⁸⁸ Blíže viz http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/vladni-strategie-v-rozhodovacich-pozicich-aspon-40-procent-zen_322731.html.

¹⁸⁹ Blíže viz <http://echo24.cz/a/ieshL/vladni-plan-at-zeny-vice-pracuji-a-muzi-zastanou-i-peci-o-deti>.

¹⁹⁰ Blíže viz <http://zpravy.aktualne.cz/domaci/vladni-expertka-do-sesti-let-chceme-ve-vedeni-40-zen/r-53309df0635911e4845a002590604f2e/>.

¹⁹¹ Blíže viz <http://prasatecko.cz>.

ve věku 28 let a ženy ve věku 29 let, oboje v případě přepočtu na celkový počet bodovaných řidičů daného pohlaví.¹⁹²

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?*¹⁹³ upozorňuje na rozdílný přístup žen a mužů k řízení aut a dodržování dopravních předpisů. Dokument 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, Velká Británie a Nizozemsko).

Jak již bylo uvedeno výše, vláda ČR spolu se *Strategií* dne 12. listopadu 2014 v rámci usnesení č. 931 vzala na vědomí *Zprávu o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů*. Jak je uvedeno v této zprávě v příloze č. 2 „Doporučené genderové indikátory a jejich reprezentace v ČR“, v části „Další oblasti“ bylo navrženo sledovat mimo jiné indikátory v oblasti dopravy, konkrétně – muži/ženy s řidičským oprávněním, dostupnost automobilu, nejpoužívanější dopravní prostředek, účel cestování.¹⁹⁴ Zveřejňování genderově senzitivních výzkumů a dat je v současné době zatím spíše ojedinělé, bylo by žádoucí zpracovávat a zveřejňovat údaje pravidelně, aby bylo možné získat přehled o vývoji v této oblasti.

9.1.4. Životní prostředí

K uplatňování principu rovnosti žen a mužů a uplatňování genderového mainstreamingu ve vztahu k životnímu prostředí MŽP v resortní zprávě uvádí 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. Ve zprávě je deklarováno, že Operační program Životní prostředí na programovací období 2014-2020 (dále jako „OP ŽP“) respektuje „Priority Ministerstva životního prostředí při prosazování rovných příležitostí žen a mužů“, které jsou uveřejněny na webové stránce MŽP. Jak dále uvádí MŽP, jsou v rámci těchto priorit ve vztahu k OP ŽP relevantní zejména následující:

- Naplňovat požadavky genderového přístupu organizací v oblasti životního prostředí a též při spolupráci s dalšími sektory hospodářství.
- Rovné příležitosti žen a mužů koncipovat jako organickou součást udržitelného rozvoje a veškerých koncepčních, strategických a projektových dokumentů a při naplňování environmentální politiky.
- Ve výběrových řízeních plně respektovat rovné příležitosti žen a věnovat nadále pozornost potřebnému zastoupení žen ve vedoucích funkcích. Nadále pořádat prezenční genderová školení pro veškeré nově nastupující zaměstnance.
- Věnovat patřičnou pozornost požadavkům žen, jejich bezpečnosti, větší zranitelnosti, specifickým potřebám vzhledem k péči o děti, při tvorbě projektů spolufinancovaných Evropskou unií, při plánování staveb, zeleně, dopravní obslužnosti apod., a to v projektech a plánech, které MŽP připomínkuje, řídí nebo samo navrhuje.

K polednímu bodu uváděnému MŽP doplňujeme, že je rovněž třeba podporovat péči o děti u mužů a sledovat bezpečnost práce, kterou vykonávají ženy i muži.

¹⁹² Ministerstvo dopravy. 2015. „Informace o stavu bodového systému v České republice bodování řidiči.“ [online] [cit. 2016-15-03] URL: http://www.mdcr.cz/NR/rdonlyres/8BB0A1F0-FC62-4907-A3B1-DF238F86CF44/0/1503_BR.pdf.

¹⁹³ Blíže viz <http://www.ibesip.cz/cz/pro-media/129-jak-ridi-zeny-a-muzi>.

¹⁹⁴ Úřad vlády ČR. 2014. „Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů.“ [online] [cit. 2016-15-01] URL: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Zprava-o-moznostech-optimalizace-sberu-dat-k-hodnoceni-naplnovani-principu-rovnosti-zen-a-muzu.pdf.

MŽP se rovněž zavazuje, že při hodnocení a výběru projektů bude posuzována rovněž problematika horizontálních témat (rovné příležitosti a nediskriminace, rovnost žen a mužů a udržitelný rozvoj). Projekt, u kterého bude identifikován negativní dopad na uvedená horizontální témata, nebude moci být podpořen z prostředků OP ŽP.

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

A. Minimální standard

Úkol č. 7 Minimálního standardu (všechny resorty)

Co se týká plnění úkolu č. 7 *Minimálního standardu* zaměřeného na medializaci genderové agendy, je třeba uvést, že i nadále platí, že je plněn spíše menšinově. Všechny resorty, samozřejmě, mají své webové stránky, na kterých uveřejňují důležité informace, tiskové zprávy apod., tématům rovnosti žen a mužů se však věnují jen výjimečně, případně dochází k odkazování na tiskové zprávy týkající se obecně sociální oblasti. V některých případech tedy jsou v souvislosti s plněním úkolu č. 7 uváděny informace a dokumenty, které s tématem rovnosti nesouvisejí. Na několika resortech dochází ke konstatování, že žádná informace z oblasti rovnosti žen a mužů nebyla během roku 2015 tematizována, protože témata příslušného resortu se týkají žen i mužů úplně stejně. S takovou tezí v zásadě není možné souhlasit – důvodem spíše bývá nízká úroveň genderové citlivosti, případně nedostatečné provádění genderového mainstreamingu nebo neochota se genderovými souvislostmi na první pohled negenderových témat a opatření více zabývat.

Výjimku tedy tvořily např. aktivity MF, které provádí pravidelný monitoring médií klíčových termínů „gender budgeting“ a „rovnost žen a mužů“. MZV též představilo několik stěžejních aktivit (za zmínku stojí např. připojení ministra zahraničních věcí a předsedy vlády ke kampani HeForShe). A MPSV, MO a MV ve svých resortních zprávách též uvedly dobře zpracované, logicky vybrané a relevantní informace o mediálních aktivitách resortu s tématem rovnosti žen a mužů.

Medializace genderové agendy je stále významnou agendou NNO, které sdílí zásadní informace na svých webových stránkách, realizují osvětové a informační kampaně, pořádají diskuse, semináře, konference a happeningy, distribuují brožury a další materiály a významně se tak podílí na šíření povědomí o otázkách rovnosti žen a mužů mezi veřejností.

B. Aktualizovaná opatření

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

MK k plnění tohoto úkolu uvedlo, že není v jeho gesci. Přesto doporučujeme, aby MK vzniklou metodickou informací MPO (viz níže) šířilo mezi příslušné dozorové orgány (zejm. Rada pro rozhlasové a televizní vysílání, apod.), a to formou doporučení.

MPO rámci své metodické, řídicí a koordinační činnosti odboru živností zpracovalo metodickou informaci MPO č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě. Tato metodická informace byla vydána pod č. j. MPO 58486/2015 ze dne 1. 12. 2015 a distribuována všem krajským živnostenským úřadům v ČR a odboru živnostenskému a občansko-správnímu Magistrátu hlavního města Prahy pro orientaci uvedených správních orgánů v dané problematice a za účelem sjednocení jejich aplikační praxe v této oblasti. Diskutovaná metodická praxe však dosud není veřejně dostupná.

MPO dále uvádí, že reklamu obsahující sexismus lze hodnotit jako reklamu, jež je v rozporu s dobrými mravy a taková reklama je ze zákona zakázána (§ 2 odst. 3 zákona o regulaci reklamy) a současná právní regulace reklamy je tedy v uvedeném ohledu (reklama obsahující prvky sexismu) dostatečná.

9.3. Doporučení Rady v oblasti všední život a životní styl

A. Doporučení pro všechny resorty

- V návaznosti na úkol č. 7 *Minimálního standardu* zveřejňovat relevantní informace týkající se rovnosti žen a mužů, a to zejména v rámci resortů, které v aktuálním programovém období vypisují dotační programy, neboť se jedná o předběžnou podmínku, resp. horizontální prioritu projektů ESIF.

B. Doporučení pro jednotlivé resorty

- Zveřejnit na webu resortu metodickou informaci MPO č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě (MPO, MK).
- Vypracovat a distribuovat metodiku o zapracování hlediska rovnosti žen a mužů do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí, případně dopravní infrastrukturu (MŽP).