



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva za rok 2020 o rovnosti žen a mužů

Úřad vlády ČR

červen 2021

Seznam zkratk:

Akční plán – Akční plán pro rovnost žen a mužů na léta 2019 – 2020
CPA – centra porodní asistence
CSW – Komise pro postavení žen OSN (Commission on the Status of Women)
ČSÚ – Český statistický úřad
DE PRES – německé předsednictví Rady EU
EU – Evropská unie
EIGE – Evropský institut pro rovnost žen a mužů
GAP III – Akční plán pro genderovou rovnost 2021-2025 Evropské unie
GEC – Komise pro genderovou rovnost Rady Evropy (Gender Equality Commission)
HLG GM – Skupina na vysoké úrovni pro gender mainstreaming
HR PRES – chorvatské předsednictví Rady EU
KVOP – Kancelář Veřejné ochránkyně práv
MD – Ministerstvo dopravy
MF – Ministerstvo financí
MK – Ministerstvo kultury
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MO – Ministerstvo obrany
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSp – Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV – Ministerstvo vnitra
MZd – Ministerstvo zdravotnictví
MZe – Ministerstvo zemědělství
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
Národní akční plán – Národní akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021-2025
NNO – nestátní neziskové organizace
Odbor – Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR
ODIHR – Úřad pro demokratické instituce a lidská práva (Office for Democratic Institutions and Human Rights)
OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP Z – Operační program Zaměstnanost
OSN – Organizace spojených národů
PČR – Parlament ČR
Projekt Implementace – projekt Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 a související aktivity
PSP ČR – Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR
Rada – Rada vlády pro rovnost žen a mužů
Rada EPSCO – Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele
RB OSN – Rada bezpečnosti Organizace spojených národů
TA ČR – Technologická agentura České republiky
ÚV ČR – Úřad vlády ČR
Vládní strategie – Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020
VOP – Veřejná ochránkyně práv
Zpráva – Zpráva za rok 2020 o rovnosti žen a mužů

Obsah

1. Úvod	4
2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice	5
2.1. Odbor rovnosti žen a mužů	5
2.1.1. Příprava Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2021-2030	6
2.1.2. Reakce na pandemii covid-19 a její genderové dopady	7
2.1.3. Příprava ESI fondů na 2021-2027 a Národního plánu obnovy	8
2.1.4. Další aktivity Odboru v roce 2020	8
2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů	9
3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	14
3.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice	14
3.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve veřejné sféře a dalších institucích veřejného zájmu	16
3.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností	18
4. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	19
4.1. Zaměstnanost a nezaměstnanost	19
4.2. Nerovnosti v odměňování	21
4.3. Digitalizace práce	24
4.4. Programy zaměřené na podporu zaměstnanosti	24
5. Sledování pracovního a osobního života	26
5.1. Flexibilní formy práce	26
5.2. Ošetřovné	28
5.3. Zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti	29
5.4. Muži a péče	30
5.5. Státní správa	31
6. Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti	31
6.1. Rovnost žen a mužů na základních a středních školách	32
6.2. Rovnost žen a mužů ve vysokém školství a ve vědě	36
7. Důstojnost a integrita žen a mužů	39
7.1. Statistiky a výzkumy v oblasti domácího násilí a genderově podmíněného násilí	40
7.2. Reakce státní správy na riziko nárůstu domácího a sexuálního násilí během pandemie covid-19	42
7.3. Příprava přístupu ČR k mezinárodním úmluvám v oblasti násilí na ženách	43
7.4. Činnost rezortů v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí	43
7.5. Obchodování s lidmi	45
7.6. Péče v souvislosti s porodem	46
8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	48
8.1. Organizace spojených národů	49
8.2. Evropská unie	50
8.2.1. Evropská komise	50
8.2.2. Rada EU	51
8.2.3. Evropský institut pro rovnost žen a mužů	51
8.3. Rada Evropy	52
8.4. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj	52
8.5. Světové ekonomické fórum	52
8.6. Agenda ženy, mír a bezpečnost	53
8.7. Rovnost žen a mužů v zahraniční rozvojové spolupráci, humanitární pomoci a transformační spolupráci	53
9. Všední život a životní styl	54
9.1. Společenská diskuse o rovnosti žen a mužů	54
9.2. Kampaně na podporu rovnosti žen a mužů	55
9.3. Kultura	57
9.4. Média	57
9.5. Doprava	57
9.6. Životní prostředí	58
9.7. Sport	59
10. Závěr	59
11. Seznam zdrojů	60

1. Úvod

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

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

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

Přílohou Zprávy je **Zpráva za rok 2020 o naplňování Vládní strategie**, která obsahuje vyhodnocení plnění Vládní strategie a Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019 - 2020 (dále jako „Akční plán“). Pokud není uvedeno jinak, pracuje Zpráva o rovnosti žen a mužů s údaji k 31. 12. 2020.

Součástí mechanismu hodnocení naplňování Vládní strategie je i monitoring plnění akčních plánů na ni navazujících. Jedná se o **Akční plán prevence domácího a genderově podmíněného násilí** na léta 2019 – 2022 a **Akční plán České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325** (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020 (který je v gesci MZV). Souhrnné zprávy o plnění těchto akčních plánů a o vývoji v dotčených oblastech budou vládě ČR předloženy samostatně v průběhu roku 2021.

V roce 2020 měla výrazný dopad na rovnost žen a mužů pandemie onemocnění covid-19, která zasáhla Českou republiku v březnu 2020. Přestože onemocnění samotné mělo závažnější dopad na zdraví mužů (muži tvořily cca 58 % obětí), přijetí preventivních opatření v podobě zavírání škol a předškolních zařízení či služeb mělo na výraznější dopad na ženy a projevilo se mj. ve vyšší míře nezaměstnanosti žen. Pandemie a související opatření také měla negativní dopady na duševní zdraví, převážně žen.

V evropském i mezinárodním srovnání úrovně rovnosti žen a mužů i v roce 2020 Česká republika výrazně zaostávala za průměrem EU. V indexu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (dále jako „EIGE“) **Gender Equality Index** (index rovnosti žen a mužů) skončila Česká republika na 23. místě z 28 zemí (v roce 2019 skončila na 21. místě). Tento index se v roce 2020 zaměřil převážně na téma digitalizace ve světě práce. Nejhorší si Česká republika vede v oblasti rozhodování a moci, zejména pak v oblasti hospodářské moci žen, kde je na posledním místě ze všech zemí EU.¹

V indexu OECD s názvem Social Institutions and Gender Index měřícím nerovnosti žen a mužů v různých oblastech života dosáhla ČR hodnoty 19,8 (čím vyšší hodnota, tím vyšší nerovnost), což je třetí nejhorší hodnota ze zemí EU (po Řecku a Maďarsku). Vysoké genderové nerovnosti podle indexu v Česku přetrvávají zejména v oblasti ekonomické rovnosti

¹ Blíže viz <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries>>.

a účasti žen na rozhodování. Nejnižších nerovností dosahují Švýcarsko (8,1), Dánsko (10,4), Švédsko (10,5) a Francie (11,1).²

Ve zprávě Světového ekonomického fóra s názvem *Globální genderové rozdíly* za rok 2020 se Česká republika umístila na 78. místě z celkem 153 zkoumaných zemí. Oproti roku 2018 si tak polepšila o 4 příčky. Přesto úroveň nerovností žen a mužů u nás dle tohoto indexu zůstává relativně vysoká, v rámci EU skončila ČR na 23. místě (hůře skončily Řecko, Malta, Kypr a Maďarsko). Na předních příčkách žebříčku se stejně jako v minulých letech umístily Island, Norsko, Finsko a Švédsko.³

2. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice

Koordinací lidských práv včetně agendy rovnosti žen a mužů byla po celý rok 2020 pověřena zmocněnkyně vlády pro lidská práva Helena Válková,⁴ poslankyně PSP ČR a předsedkyně Petičního výboru. Ta byla také místopředsedkyní Rady vlády pro rovnost žen a mužů. Funkci předsedy Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále také „Rada“) nadále vykonával předseda vlády Andrej Babiš, do jehož působnosti na vládní úrovni patřila agenda lidských práv a rovnosti žen a mužů.

Faktický výkon agendy zajišťoval po celý rok 2020 Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR (dále také „Odbor“), který byl organizačně přímo řízen vedoucí Úřadu vlády ČR. Nadále platí, že agenda rovnosti žen a mužů a činnost Odboru je převážně hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu a je závislá na projektech.

V roce 2020 se Odbor stejně jako v předchozím roce intenzivně věnoval přípravě nové Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030 (dále také „Strategie 2021+“) a pokračoval tak v realizaci rozsáhlého participativního procesu, do nějž byla zapojena jak státní správa, tak i akademický a občanský sektor.⁵

Kromě přípravy Strategie 2021+ se Odbor v roce 2020 nejvíce věnoval genderovým dopadům pandemie covid-19, na něž promptně reagoval řadou aktivit a opatření. Opatření směřovala především do oblastí prevence a potírání domácího násilí, jehož výskyt během pandemie onemocnění covid-19 výrazně vzrostl.⁶

V souvislosti s domácím a genderově podmíněným násilím se také Odbor od března 2020 stal řešitelem projektu s názvem „Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí“ spolufinancovaného z Norských fondů.

Odbor rovněž v součinnosti s Ministerstvem pro místní rozvoj řešil uplatňování rovnosti žen a mužů v novém programovém období ESI fondů, a to jak na horizontální úrovni, tak na úrovni zapracování tohoto hlediska do návrhu konkrétních operačních programů.

2.1. Odbor rovnosti žen a mužů

Odbor kromě výkonu a koordinace agendy rovnosti žen a mužů plní i funkci sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů a jejích čtyř výborů a čtyř pracovních skupin.⁷ Personální

² Blíže viz <<https://www.genderindex.org/country-profiles/>>.

³ Blíže viz <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf>, <<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>>.

⁴ Funkcí zmocněnkyně vlády pro lidská práva byla Helena Válková jmenována s účinností od 6. května 2019.

⁵ Více viz podkapitola 1.1.1. Příprava Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2021-2030.

⁶ Více viz podkapitola 1.1.2. Reakce na pandemii covid-19 a její genderové dopady.

⁷ Jedná se o tyto výbory: Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů; Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách; Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích; Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života; a tyto pracovní skupiny: Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů; Pracovní skupina k porodnictví; Pracovní skupina k dotačnímu programu Podpora veřejně prospěšných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů a v roce 2020 nově zřízená Pracovní skupina k dopadům pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů.

zabezpečení chodu Odboru v roce 2020 stejně jako v předchozích letech zásadním způsobem záviselo na realizaci projektu *Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020 a související aktivity* (dále jako „Projekt Implementace“).⁸

Od března 2020 je Odbor také řešitelem projektu *Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí* spolufinancovaného z Norských fondů.⁹ Tento projekt usiluje o zvýšení schopnosti veřejné správy účinně potírat domácí a genderově podmíněné násilí; zlepšení prevence sexuálního násilí mezi mládeží prostřednictvím osvěty na školách; zajištění dalšího šíření a využívání filmu *Zuřivec* při řešení případů domácího násilí, jehož svědky jsou děti; zvýšení expertízy státu v oblasti domácího a partnerského násilí prostřednictvím bilaterální a mezinárodní spolupráce; zvýšení znalostí o rozsahu a formách on-line sexismu v české společnosti; zvýšení schopnosti policie reagovat na nové formy sexuálního násilí v kyberprostoru a citlivě přistupovat k obětem.

2.1.1. Příprava Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2021-2030

Po celý rok 2020 se Odbor intenzivně věnoval přípravě nové Strategie pro rovnost žen a mužů na léta 2021-2030. Návrh osmi oblastí Strategie 2021+ byl poprvé představen na lednovém jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů.¹⁰ V únoru následně byla zahájena konzultační fáze, a to formou veřejné konzultace v podobě on-line dotazníku, který bylo možné vyplňovat v termínu od 18. února do 18. března 2020.¹¹ Cílem konzultace bylo získat názor odborné i širší veřejnosti na jednotlivé cíle a jejich potenciální podobu.

Po veřejné konzultaci probíhala druhá část konzultační fáze, a to formou kulatých stolů ke každé z osmi strategických oblastí.¹² Na nich se sešlo přes 150 zástupců a zástupkyň státní správy, akademické sféry a dalších relevantních subjektů. Tato aktivita přímo navazovala na práci přípravných skupin složených ze zástupců a zástupkyň akademického, občanského i neziskového sektoru, které se přípravou Strategie 2021+ zabývaly po celý rok 2019. Zatímco tedy přípravná fáze těžila především z externí expertízy, konzultační fáze byla určena primárně jednotlivým rezortům. Zástupci a zástupkyně státní správy během ní měli možnost s garantkami a guaranty přípravných expertních skupin společně diskutovat o návrhu vypořádání více než 500 připomínek, jež se k jednotlivým kapitolám v rámci konzultační fáze sešly, a reflektovat návrh Strategie 2021+ z pohledu aktuálních možností státní správy.

V červnu 2020 se rovněž uskutečnil interaktivní workshop s rezortními koordinátorkami a koordinátory rovnosti žen a mužů (dále jako „rezortní koordinátorky a koordinátoři“), jehož cílem bylo identifikovat příklady dobré a špatné praxe naplňování předchozí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 na úrovni jednotlivých ministerstev a navrhnout klíčové opěrné body pro efektivní naplňování Strategie 2021+ v nadcházejícím desetiletí. Závěry z workshopu byly využity pro formulaci doporučení k nastavení implementačního mechanismu Strategie 2021+ na jednotlivých ministerstvech.¹³ Ve druhé polovině července byl pak také návrh Strategie 2021+ předložen k předběžnému posouzení Evropské komisi pro tzv. preverifikaci základní podmínky 4.2 Rovnost žen a mužů, neboť existence vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů je jednou ze základních podmínek pro možnost čerpání prostředků z fondů EU v programovém období 2021 – 2027.

⁸ Celkový počet systemizovaných míst ke konci roku 2020 činil 11 (z toho 1 místo na 0,5 úvazku). Z prostředků státního rozpočtu byly hrazeny pouze dvě služební místa. Opakovala se tak situace, kdy bez realizace projektů nebylo možné zajistit běžnou agendu Odboru, včetně odborného, organizačního a administrativního zajištění fungování Rady, jejích výborů a pracovních skupin.

⁹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_nf_2020/projekt-nf-183149/>.

¹⁰ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/na-jednani-vyboru-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnosti-zen-a-muzu-byl-poprve-predstaven-navrh-nove-vladni-strategie--179369/>>.

¹¹ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/spolecne-k-rovnosti-verejna-konzultace-k-nove-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-179727/>>.

¹² Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/v-cervnu-probehly-kulate-stoly-s-rezorty-k-navrhu-nove-vladni-strategie-rovnosti-182434/>>.

¹³ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jak-lepe-prosazovat-rovnost-na-ministerstvech-i-o-tom-mluvili-na-setkani-rezortni-koordinatorky-a-koordinatori-181809/>>.

Strategie 2021+ byla předložena do mezirezortního připomínkového řízení v listopadu 2020. V jeho rámci bylo uplatněno celkem 245 připomínek, přičemž jejich vypořádání i následné schválení Strategie 2021+ vládou ČR bylo posunuto na začátek roku 2021¹⁴.

2.1.2. Reakce na pandemii covid-19 a její genderové dopady

V důsledku pandemie covid-19 musela být značná část aktivit Odboru v roce 2020 přesunuta do on-line prostoru. Téměř polovina všech jednání výborů a pracovních skupin Rady proběhla zcela nebo částečně ze vzdáleného připojení a ovlivněno bylo samozřejmě i tematické zaměření jednání. Předmětem zájmu výborů a pracovních skupin bylo především téma pandemie onemocnění covid-19 ve vztahu k rovnosti žen a mužů. Vládou přijímaná nouzová opatření měla na životy žen a mužů rozdílné dopady a poukázala na řadu přetrvávajících genderových nerovností v české společnosti.

V důsledku vysoké míry genderové segregace pracovního trhu byla zpočátku zasažena převážně feminizovaná odvětví jako zdravotnictví nebo oblast sociálních služeb.¹⁵ Zavřením škol a zvýšením domácích povinností se ještě více prohloubilo nerovnoměrné rozdělení neformální péče o děti a další blízké.¹⁶ Rada proto v červenci 2020 představila 15 doporučení v souvislosti s řešením negativních hospodářských a sociálních dopadů šíření onemocnění covid-19.¹⁷

Díky aktivitě pracovních skupin a výborů Rady se také již na jaře roku 2020 podařilo prosadit několik podnětů, které některé dopady pandemie zmírňovaly. Jednalo se například o doporučení k revizi plošného zákazu přítomnosti otce a blízké osoby u porodu¹⁸ nebo podnět k zahrnutí dohod konaných mimo pracovní poměr do cíleného Programu podpory zaměstnanosti „Antivirus“.¹⁹

Omezení volného pohybu také zvýšilo riziko domácího násilí. Přestože policie neevidovala více případů domácího násilí, v první vlně pandemie hlásily organizace pomáhající obětem až 40% nárůst poptávky po svých službách.²⁰ Odbor proto v návaznosti na vzniklou situaci připravil rychlou osvětovou kampaň a zřídil také speciální Pracovní skupinu k dopadům pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů, která aktuálně zaváděná opatření monitorovala a nadále průběžně monitoruje.²¹

V rámci osvětové kampaně Odbor v dubnu 2020 živě vystoupil v České televizi a odvysílal informace o telefonních linkách pro oběti a pro osoby dopouštějící se násilí. Do kampaně se také aktivně zapojila zmocněnkyně vlády pro lidská práva Helena Válková. Odbor inicioval promítání tematických dokumentárních filmů o domácím násilí a ve spolupráci s dopravními podniky a soukromými dopravci vylepil plakáty s linkami v 19 městech a na meziměstských linkách. Rozdistribuováno bylo celkem 1721 letáků a informace byly umísťovány také na sociálních sítích ve spolupráci s organizacemi poskytujícími pomoc obětem domácího násilí.

¹⁴ Strategie 2021+ byla vládou ČR schválena usnesením č. 269 ze dne 8. března 2021, blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>>.

¹⁵ Blíže viz <<https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>>.

¹⁶ Blíže viz <<https://www.soc.cas.cz/aktualita/kdo-pecuje-o-rodinu-v-dobach-pandemie-dopady-protipandemickych-opatreni-na-ceske>>.

¹⁷ Blíže viz <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-24--cervence-2020-183619/>.

¹⁸ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/mimoradne-jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-o-zruseni-zakazu-pritomnosti-otce-u-porodu-180639/>>.

¹⁹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Podnet_DPC_Antivirus_fin.pdf>.

²⁰ Blíže viz <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nyklova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf>.

²¹ Více o Pracovní skupině k dopadům pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/prac_skup_pandemie/-186486/>.

Odbor dále v uplynulém roce uspořádal dvě mezinárodní odborné on-line konference. První z nich s názvem *Bezpečné vztahy od dětství: Prevence domácího a sexuálního násilí u dětí a mladistvých* proběhla 26. října 2020 a živě ji sledovalo téměř 300 odborníků a odbornic pracujících v oblasti domácího a sexuálního násilí. Součástí konference byla i diskuse s novináři a novinářkami.²²

Druhá konference s názvem *Násilí na ženách a pandemie covid-19* konaná pod záštitou vládní zmocněnkyně pro lidská práva Heleny Válkové a místopředsedkyně Senátu Parlamentu ČR Miluše Horské proběhla 25. listopadu 2020.²³

2.1.3. Příprava ESI fondů na 2021-2027 a Národního plánu obnovy

Rada dne 24. července 2020 přijala usnesení, v němž doporučila Ministerstvu pro místní rozvoj ve spolupráci se sekretariátem Rady a Výborem pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů navrhnout takové nastavení horizontálního principu rovnosti žen a mužů v příštím období ESI fondů, které bude dostatečně funkční a bude reagovat na doporučení vzešlá ze zprávy České ženské lobby.²⁴ Odbor v součinnosti s Ministerstvem pro místní rozvoj řešil možnosti systémového řešení pro uplatňování rovnosti žen a mužů v nadcházejícím programovém období ESI fondů s cílem, aby uplatňování tohoto průřezového tématu neprobíhalo pouze formalistickým způsobem. Odbor se tudíž mj. aktivně zapojil do přípravných platforem vybraných operačních programů.

Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů byl na svém zářijovém jednání informován o plánovaném převodu 25 % alokace ESF+ do Fondu soudržnosti, která by znamenal, že by se OP Zaměstnanost+ stal programem s nejmenší alokací, která by navíc byla výrazně nižší než alokace všech ostatních operačních programů. Výbor pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů proto přijal v říjnu 2020 usnesení, v němž doporučil Radě, aby doporučila vládě ČR nerealizovat přesun 25 % z ESF+ do Fondu soudržnosti a ponechat jeho alokaci ve výši navržené Evropskou komisí. Přesun byl nakonec realizován ve výši 10 %. Odbor spolu s Radou rovněž apeloval na to, aby při přípravě Národního plánu obnovy byly uplatňovány principy gender mainstreamingu v souladu s pokyny vypracovanými Evropskou komisí.²⁵

2.1.4. Další aktivity Odboru v roce 2020

Odbor předložil v rámci 1. výzvy Nástroje pro technickou podporu Evropské komise (dále jen „TSI“ podle anglického *Technical Support Instrument*)²⁶ v druhé polovině roku 2020 projekt *Posílení vládních kapacit pro zajištění genderově sensitivní a inkluzivní obnovy: podpora lepší implementace cílů rovnosti žen a mužů v České republice* (dále jen „Projekt TSI“).

Obdobný projekt byl Odborem předložen také v roce 2019 v rámci 4. výzvy Programu na podporu strukturálních reforem (dále jako „Projekt SRSP“), avšak ten ze strany Evropské komise nebyl finančně podpořen. Projekt TSI je s Projektem SRSP obsahově totožný, realizované aktivity a jejich výstupy však propojuje s aktuální situací (řešení dopadů pandemie covid-19, zajištění účinného naplňování připravované Strategie 2021+, nastavení výzev k podpoře rovnosti žen a mužů v rámci Operačního programu Zaměstnanost+ a Operačního programu Jan Amos Komenský), kvůli čemuž je naléhavost jeho realizace vyšší.

²² Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/konference-predstavila-novy-projekt-k-prevenci-domaciho-a-sexualniho-nasili-u-deti-a-mladistvych-185316/>>.

²³ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/ocekavane-udalosti/25--listopadu-2020-konference-nasili-na-zenach-a-pandemie-covid-19-184916/>>.

²⁴ Blíže viz <https://www.dotaceeu.cz/getmedia/725ab4ec-ee5b-40a3-9988-12421170ae2f/CZL_Vystup_8_final.pdf.aspx?ext=.pdf>.

²⁵ Blíže viz <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/3_en_document_travail_service_part1_v3_en_0.pdf>.

²⁶ TSI je nástupnický program Programu na podporu strukturálních reforem (zkr. SRSP z anglického *Structural Reforms Support Programme*).

Realizace Projektu TSI by měla započít v polovině roku 2021, přičemž předpokládaná doba realizace je 18 měsíců, tj. do konce roku 2022. Projekt TSI směřuje k přezkumu a posílení institucionálního rámce pro rovnost žen a mužů v České republice. V první fázi by měl vyhodnotit, jak jsou snahy v oblasti rovnosti žen a mužů koordinovány na celonárodní úrovni, a to se zaměřením na komunikaci, lidské, finanční a technické zdroje, vzdělávání, transparentnost a implementaci gender mainstreamingu do přípravy politik. V druhé fázi by výsledky přezkumu měly být implementovány prostřednictvím školení pro zainteresované subjekty a představením návrhů pro vylepšení institucionálního rámce. Očekávaným dodavatelem požadovaných výstupů (tj. realizátorem obou fází Projektu TSI) je Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

Vedle výše popsaných aktivit Obor po celý rok plnil povinnosti vyplývající z jeho funkce sekretariátu Rady vlády pro rovnost žen a mužů, jejích výborů a pracovních skupin. V rámci realizace Projektu Implementace byla uskutečněna tři pracovní setkání s rezortními koordinátorkami a koordinátory.

2.2. Rada vlády pro rovnost žen a mužů

Jednání Rady se v roce 2020 uskutečnila v termínech 20. února,²⁷ 24. července²⁸ a 26. listopadu.²⁹

Na únorovém zasedání se Rada zabývala aktuálním stavem přípravy ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí, návrhy operačních programů Jan Amos Komenský a Zaměstnanost plus. Důležitým bodem jednání bylo také představení návrhu Strategie 2021+. Předmětem diskuze byl dále dotační program Úřadu vlády ČR na podporu veřejně prospěšných aktivit neziskových organizací (blíže viz podkapitola 1.3.), respektive jeho nízká alokace, jež je v nepoměru ke zvýšenému zájmu ze strany žadatelů. Rada se rovněž zabývala podněty svých výborů a pracovních skupin, například podnětem Pracovní skupiny k porodnictví k podpoře kojení či podnětem Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích k reportovací povinnosti společností kótovaných na burze.

Na červencovém zasedání Rada představila 15 doporučení v souvislosti s řešením negativních hospodářských a sociálních dopadů šíření onemocnění covid-19 a doporučila při formulování a přijímání dalších opatření využívat odborné studie zaměřené na sociální a ekonomické dopady ve vztahu k rovnosti žen a mužů.³⁰ Rada se dále věnovala problematice domácího násilí a pomoci obětem v době pandemie. Upozornila, že krize ověřila dostupnost služeb poskytujících pomoc obětem a zároveň doporučila, aby vláda co nejdříve projednala návrh na ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí.

Na listopadovém jednání Rada projednávala návrh Ministerstva pro místní rozvoj na přesun 25 % alokace z ESF+ do Fondu soudržnosti, přípravu Národního plánu obnovy, nadcházející předsednictví České republiky v Radě EU a aktuální stav přípravy Strategie 2021+. Členky a členové Rady se vyjádřili k některým připomínkám, které ministerstva vnesla v rámci mezirezortního připomínkového řízení a zdůraznili potřebu zavedení legislativních opatření na podporu vyššího zastoupení žen v politice či zavedení nástrojů genderového rozpočtování³¹.

²⁷ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-20--unora-2020-180494/>.

²⁸ Blíže viz <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-24--cervence-2020-183619/>.

²⁹ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-projednala-pripravu-narodniho-planu-obnovy-a-financovani-z-evropskych-fondu-185249/>>.

³⁰ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-schvalila-serii-doporuceni-k-reseni-negativnich-dopadu-pandemie-182801/>>.

³¹ Na listopadovém jednání Rady taktéž došlo ke schválení změny jednacího řádu Rady, blíže viz příloha č. 3 Zázpisu ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 26. listopadu 2020, dostupná z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti>>.

2.3. Dotační program v oblasti rovnosti žen a mužů

Specifickým dotačním programem pro naplňování Vládní strategie je dotační program Úřadu vlády ČR *Podpora veřejně prospěšných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů* (dále jen „dotační program“), který je administrován Odborem. Dotační program je určen k podpoře aktivit nestátních neziskových organizací, které jsou významným aktérem rozvoje v oblasti rovnosti žen a mužů a důležitým partnerem veřejné správy při implementaci Strategie.

Předpokládaná alokace dotačního programu na rok 2020 činila 7 mil. Kč. Při projednávání návrhu zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2020 byl rozpočet dotačního programu schválen ve výši 2 mil. Kč.³² Vedení Úřadu vlády ČR částku alokovanou na dotační program pro rok 2020 umožnilo navýšit celkově na 3.943.000 Kč. Byť si o podporu na rok 2020 zažádalo celkem 20 organizací na 20 projektů³³, dotace tak mohla být přidělena pouze 9 z nich. Převis požadované podpory nad alokací dotačního programu činil 4.322.783 Kč.³⁴

2.4. Rezortní koordinátorky a koordinátoři rovnosti žen a mužů

Rolí rezortních koordinátorů a koordinátorek (tzv. *gender focal points*) je zejména koordinovat uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (principu tzv. genderového mainstreamingu) v rámci činnosti daného rezortu. Přispívají tak k provádění hodnocení dopadů regulace na rovnost žen a mužů, k naplňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů dle Dohody o partnerství pro programové období 2014–2020³⁵ a dodržování mezinárodních závazků vyplývajících pro ČR z mezinárodních úmluv. Přestože by na každém rezortu měla být ideálně zřízena minimálně jedna takováto pozice na plný pracovní úvazek³⁶, faktický stav tomu dlouhodobě neodpovídá. Rok 2020 v tomto ohledu nebyl výjimkou. Pozice buď nebyla zřízena na plný úvazek, anebo v případě, že rezort tuto pozici zřízenou měl, byla zpravidla úzce propojena či zaměřována s personální agendou (případně byla zaměřena na oblast nediskriminace v širším pojetí). V důsledku toho se daná osoba nemohla plně věnovat efektivnímu prosazování rovnosti žen a mužů či neměla dostatečné kompetence, aby v rámci svého rezortu agendu účinně prosazovala. Tento nedostatek se projevoval zejména ve vztahu k vnějšímu fungování úřadu, tj. nedostatečným uplatňováním genderového mainstreamingu ve věcných politikách jednotlivých rezortů.

V otázce personálních kapacit opětovně sehrály důležitou roli projekty z OP Zaměstnanost (dále také jako „OP Z“) zaměřené na implementaci Strategie. Rezorty, které tyto projekty realizovaly, mohly z prostředků OP Z navýšit personální kapacity rezortních koordinátorek a koordinátorů, což zefektivnilo prosazování rovnosti žen a mužů v činnostech příslušného rezortu.

Odbor v roce 2020 pokračoval nejen v poskytování metodické pomoci rezortním koordinátorkám a koordinátorům, ale i ve vzájemné (oboustranné) spolupráci. Obsah tří pracovních setkání Odboru s rezortními koordinátorkami a koordinátory se zaměřoval především na tato témata: implementační mechanismus připravované Strategie 2021+, genderové aspekty pandemie covid-19 v ČR i na mezinárodní úrovni, podpora LGBT+ a diverzity v úřadech státní správy, příprava příštího období ESI fondů a Národní plán obnovy.

³² Pozměňovací návrhy na změnu výše alokace Dotačního programu podali dva poslanci: J. Hrnčíř a J. Janda. Na základě schválení pozměňovacího návrhu J. Hrnčíře došlo ke snížení alokace Dotačního programu ze 7 mil. Kč na 2 mil. Kč. Důvody, pro které J. Hrnčíř opětovně požadoval snížení alokace, neodpovídají závěrům zpráv o vyhodnocení dotačních programů financovaných z rozpočtu Úřadu vlády ČR. Blíže viz *Zpráva o vyhodnocení dotačních programů ÚV ČR za rok 2019* dostupná z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Zprava-o-vyhodnoceni-dotacnich-programu-UV-CR-za-rok-2019.pdf>>.

³³ Jeden z žadatelů svou žádost v průběhu dotačního řízení vzal zpět. Celkem tak bylo z formální a věcného hlediska posuzováno 19 žádostí o poskytnutí dotace.

³⁴ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Konecne-vysledky-za-rok-2020.pdf>>.

³⁵ Blíže viz <https://www.dotaceeu.cz/getmedia/30da8053-6cd2-4fee-8cb7-fdd901504ae9/Dohoda-o-partnerstvi_schvalena-EK-26-8-2014.pdf>.

³⁶ V předchozích letech bylo vyhrazeno minimálně (v součtu) jednoho plného úvazku na pozici koordinátorky/koordinátora povinností, avšak usnesením vlády ze dne 31. května 2017 č. 414 byla tato povinnost zmírněna na „plný nebo částečný pracovní/služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu“.

Rezortním koordinátorkám a koordinátorům bylo taktéž v první polovině roku 2020 umožněno hostování na jednáních Rady a Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů. Někteří a některé z nich se do činnosti výborů Rady zapojovali i jako jejich řádné členky či členové. Na posledním zasedání Rady dne 26. listopadu 2020 bohužel mimořádně nebyla účast rezortních koordinátorek a koordinátorů možná, neboť se toto jednání z důvodu bezpečnostních opatření v souvislosti s pandemií onemocnění covid-19 konalo on-line a nároky na kvalitu přenosu neumožňovaly přítomnost většího množství hostek a hostů na tomto jednání.

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

Odbor v roce 2020 zorganizoval celkem tři školení k *Metodice hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR*³⁷ (dále jako „Metodika“), a to v březnu, srpnu a prosinci 2020, na kterých bylo proškoleni celkem 40 osob. Cílem těchto školení pravidelně pořádaných již od roku 2018 je prohloubit kompetence státních zaměstnankyň a státních zaměstnanců provádět hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě na rovnost žen a mužů³⁸.

V roce 2020 byla také započata realizace v pořadí již druhé analýzy uplatňování Metodiky, která bude vládě ČR předložena v první polovině roku 2021. Analýza bude u materiálů předkládaných vládě ČR hodnotit, zda se týkají fyzických osob, zda mají předpokládaný dopad ve vztahu k rovnosti žen a mužů, zda a jakým způsobem mají provedeno zhodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (dále jako „GIA“ podle anglického *gender impact assessment*), a zda při procesu GIA byla použita Metodika.

V rámci mezirezortního připomínkového řízení byly jménem zmocněnkyně vlády pro lidská práva v roce 2020 uplatněny připomínky k celkem 28 materiálům předkládaným vládě ČR. Z celkového počtu 123 připomínek bylo 100 zásadních a 23 doporučujících. Ke dni předložení zprávy vládě byly vypořádány připomínky k 26 z 28 materiálů. Zásadních připomínek přitom bylo plně akceptováno 37 a částečně 20. Doporučujících připomínek bylo plně akceptováno 15, částečně 4.

2.6. Veřejný ochránce práv

V roce 2020 došlo ke změně na pozici veřejného ochránce práv, kterým se s účinností od 19. února 2020 stal JUDr. Stanislav Křeček. Zástupkyní veřejného ochránce práv se nově stala Mgr. Monika Šimůnková.

Veřejný ochránce práv (dále jen „VOP“) v roce 2020 obdržel 37 podnětů s námitkou diskriminace z důvodu pohlaví a 51 podnětů tohoto typu vyřídil³⁹. Stěžovatelé a stěžovatelky v nich obdobně jako v předchozích letech nejčastěji poukazovali na diskriminaci v oblasti práce a zaměstnání, zejména v oblasti přijímání do zaměstnání a podmínek v zaměstnání, kde mezi podněty nejčastěji figurovaly námitky na nerovné odměňování, šikanu na pracovišti, obtěžování a sexuální obtěžování.

V podnětech se také stejně jako v předchozích letech objevovalo téma obtížného sladování práce a péče a neumožnění sladovacích opatření ze strany zaměstnavatele pečujícím rodičům. VOP se v několika případech zabýval ustanoveními kolektivních smluv, která

³⁷ Blíže viz <<https://www.vlada.cz/cz/-138748>>.

³⁸ Nutnost provádět toto hodnocení vyplývá z čl. IV odst. 7 písm. c) Jednacího řádu vlády, který stanoví, že předkládací zpráva materiálu obsahuje vždy: „zhodnocení současného stavu a dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen, týká-li se navrhované řešení postavení fyzických osob; zhodnocení musí obsahovat vysvětlení příčin případných rozdílů, očekávaných dopadů nebo očekávaného vývoje, s využitím statistických nebo jiných údajů členěných na muže a ženy, jsou-li tyto údaje k dispozici“.

³⁹ Fakt, že počet vyřízených podnětů převyšuje počet podnětů přijatých, je způsoben tím, že v daném kalendářním roce došlo k vyřízení některých podnětů podaných již v předchozím roce.

vyklučovala z čerpání některých zaměstnaneckých benefitů ty zaměstnance a zaměstnankyně, kteří v daném období čerpali mateřskou či rodičovskou dovolenou⁴⁰.

Kancelář VOP ve spolupráci s Úřadem vlády ČR a Sekcí pro státní službu Ministerstva vnitra ČR v únoru 2020 společně uspořádaly pracovní setkání s představenými služebních úřadů v Jihomoravském kraji k prevenci a řešení sexuálního obtěžování.⁴¹ Cílem setkání bylo osvětlit, co se z pohledu práva rozumí sexuálním obtěžováním, a dále diskutovat nad praktickými příklady a efektivními způsoby jejich řešení. V širším smyslu pak napomoci profesionálnímu výkonu státní služby minimalizací výskytu patologických jevů ve vztazích na pracovišti. Tato aktivita plynule navázala na předchozí spolupráci a aktivity v oblasti prevence a řešení obtěžování na pracovišti.⁴²

V červnu 2020 VOP zveřejnil zprávu z výzkumu týkajícího se obecního bydlení z pohledu práva na rovné zacházení.⁴³ Z tohoto výzkumu realizovaného předchůdkyní současného VOP vyplynulo, že poptávka po obecním bydlení výrazně převyšuje nabídku a že může docházet k nepřímé diskriminaci např. pokud obce požadují po žadatelích/žadatelkách o obecní bydlení různé vstupní náklady. Takový požadavek může hůře dopadat na skupiny osob chráněné antidiskriminačním zákonem, například osoby se zdravotním postižením, seniory a seniorky či matky samoživitelky, jež mohou mít nižší příjmy a tím pádem být touto povinností více negativně zatíženy.

V souvislosti s transparentností odměňování vydal VOP v červenci 2020 doporučení pro orgány inspekce práce k doložkám mlčenlivosti⁴⁴, v němž zdůraznil, že „zaměstnavatel porušuje povinnost stanovenou § 4a zákoníku práce tím, že sjedná se zaměstnancem povinnost zachovat mlčenlivost o výši zaměstnancovy odměny, pokud zachování této informace není v oprávněném zájmu zaměstnavatele, případně takto zaměstnanci mlčenlivost stanoví ve vnitřním předpise“. Za oprávněný zájem přitom nelze považovat zájem zaměstnavatele na zachování mlčenlivosti, pokud je tato povinnost stanovena zaměstnancům absolutně (zaměstnanec nesmí výši své mzdy sdělit nikomu), nebo je tato povinnost stanovena vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele.

Dále byl vydán Výzkum rozhodování soudů o diskriminačních sporech 2015-2019⁴⁵, jenž mimo jiné uvádí, že soudy v průběhu sledovaného období posuzovaly celkem v 59 případech diskriminaci v oblasti práce a zaměstnání, přičemž diskriminace z důvodu pohlaví byla v těchto případech druhá nejčastější (15 případů, cca 25 %), ihned po diskriminaci z důvodu věku (16 případů, cca 27 %). Výzkum také zjistil, že na straně žalujících v pracovněprávních sporech převažovaly ženy (35 případů, cca 59 %).

Z výzkumu dále vyplynulo, že až polovina žalobců a žalobekyň je v řízeních o diskriminaci před soudy neúspěšná, neboť pro žalobce/žalobkyně je obtížné prokázat před soudem diskriminaci zejména v případech jednání, kdy má protistrana (zpravidla zaměstnavatel) širší prostor pro uvážení a není povinen své rozhodnutí podrobněji zdůvodnit (např. ukončení pracovního poměru ve zkušební době, neprodlení smlouvy na dobu určitou). Kromě toho, zejména v oblasti zdravotní péče, bydlení a vzdělávání mají žalobci/žalobkyně ještě nižší šanci

⁴⁰ VOP dospěl k závěru, že za diskriminaci je možné považovat vyloučení zaměstnanců a zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené z čerpání benefitů v případě, kdy by toto vyloučení mohlo mít negativní dopad na další působení a rozvoj zaměstnance/zaměstnankyně u zaměstnavatele (např. další vzdělávání). Blíže viz vyrozumění veřejného ochránce práv stěžovatelce ze dne 27. ledna 2020, sp. zn. 5973/2019/VOP, dostupné z: <<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7784>>.

⁴¹ Blíže viz <https://test.ochrance.cz/dalsi-aktivity/archiv-vzdelavacichakci/?tx_odcalendar%5Buid%5D=332&cHash=3b78d248d49cb167852bc19ff3da3884>.

⁴² Úřad vlády ČR ve spolupráci s VOP vydal v roce 2019 příručku *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě*, více viz <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave--vydani-prirucky-pro-urady-177166/>>.

⁴³ Výzkum je dostupný z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/69-2019-DIS-JMK-vyzkum_obecni_bydleni.pdf>.

⁴⁴ Blíže viz Doporučení veřejného ochránce práv ze dne 27. července 2020, sp. zn. 2/2020/DIS, dostupné z: <<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8426>>.

⁴⁵ Výzkum je dostupný z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf>.

diskriminaci prokázat, jelikož stávající právní úprava v těchto oblastech neumožňuje sdílení důkazního břemene protistranou⁴⁶.

Zaměstnanci a zaměstnankyně Kanceláře VOP také pokračovali v aktivním zapojení do činnosti pracovní skupiny k rovnosti pohlaví v rámci sítě evropských národních orgánů pro rovné zacházení Equinet. V roce 2020 tato pracovní skupina vypracovala tematickou publikaci k problematice feminizace chudoby⁴⁷ a současně k tomuto tématu uspořádala kulatý stůl s mezinárodní účastí. Pracovní skupina dále zpracovala informační materiál k problematice diskriminace transsexuálních a intersexuálních osob⁴⁸.

Kancelář VOP plní od prosince 2019 projekt *Posílení aktivit veřejného ochránce práv v oblasti ochrany lidských práv* financovaný z Norských fondů 2014 – 2021.⁴⁹ V rámci tohoto projektu má VOP získat kompetence v souvislosti s jeho případným ustanovením národní institucí pro lidská práva podle Pařížských principů. Datum ukončení projektu je konec roku 2023, přičemž jedním z projektových úkolů⁵⁰ je také sledování závazků státu v oblasti rovného zacházení, získávání poznatků z činnosti institucí spojených s problematikou rovného zacházení a vydávání monitorovacích zpráv.⁵¹

2.7. Kraje a obce

V roce 2020 se opět uskutečnila soutěž *Úřad na cestě k rovnosti*, kterou pořádá Ministerstvo vnitra a Institut pro veřejnou správu Praha ve spolupráci s Úřadem vlády ČR.⁵² Jednalo se už o 14. ročník soutěže, dříve realizované pod názvem *Úřad půl na půl*. Tématem pro rok 2020 byla bezpečnost ve veřejném prostoru z hlediska rovnosti žen a mužů. Do soutěže se zapojilo 42 úřadů, které byly rozděleny do tří soutěžních kategorií (obce I., II. a III. typu) a detailně hodnoceny odbornou komisí.

Soutěž již od roku 2007 podporuje zavádění politiky rovnosti žen a mužů a principu gender mainstreamingu do práce úřadů veřejné správy. Každý úřad veřejné správy by měl do své práce začlenit priority vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, a to nejméně ve dvou základních směrech: dovnitř vlastního úřadu, tedy směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním, ale i vzhledem k obyvatelstvu, které v daném územně správním celku žije.

V soutěži se v roce 2020 umístily na předních příčkách následující úřady:

- Obce I. typu: Hlavičky, Stráž pod Ralskem, Květnice,
- Obce II. typu: Starý Plzenec, Dobruška, Postoloprty,
- Obce III. Typu: Litoměřice, Třebíč, Městská část Praha 22, Most.

Slavnostní vyhlášení spojené s odbornou konferencí, které bylo původně plánováno na 12. listopadu 2020 v Lichtenštejnském paláci v Praze, se bohužel z důvodu bezpečnostních opatření v souvislosti s pandemií covid-19 nemohlo uskutečnit a jeho náhradní termín byl odložen na rok 2021.

2.8. Poslanecká sněmovna a Senát PČR

Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny PČR (dále jako „Stálá komise“) sleduje vnitrostátní plnění mezinárodních závazků ČR v oblasti rovnosti žen a mužů a národnostních menšin, zabývá se problematikou aktuální situace rodin

⁴⁶ Z tohoto důvodu je jedním z výstupů výzkumu doporučení ke změně ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, tak, aby právní úprava poskytovala stejnou procesní ochranu všem potenciálním obětem diskriminace ve všech oblastech.

⁴⁷ Blíže viz <<https://equineteurope.org/publications/women-in-poverty-breaking-the-cycle/>>.

⁴⁸ Blíže viz: <<https://equineteurope.org/publications/discussion-paper-equality-bodies-working-on-the-rights-and-discriminations-faced-by-trans-and-intersex-persons/>>.

⁴⁹ Blíže k projektu viz <<https://www.ochrance.cz/projekty/posileni-aktivit/>>.

⁵⁰ V rámci tohoto úkolu jsou stanoveny tři tematické oblasti, které bude Kancelář VOP systematicky sledovat, jednou z nich je i rovné odměňování žen a mužů.

⁵¹ Úvodní monitorovací zpráva bude vydána v roce 2021, dvě průběžné zprávy během let 2022 a 2023, ke konci roku 2023 bude vydána zpráva závěrečná.

⁵² Blíže viz <<https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-cestech-k-rovnosti.aspx>>.

a seniorů v ČR, sleduje tvorbu a plnění vládních strategických dokumentů rodinné politiky, rovnosti žen a mužů a ochrany národnostních menšin. V uplynulém roce jednala celkem třikrát, a to v únoru, červnu a listopadu⁵³. Na svých schůzích se Stálá komise zabývala například demografickým stavem a situací českých rodin, primární prevencí patologických jevů v rodinách či dopady pandemie covid-19 na české rodiny, a to zejména s ohledem na uzavírání škol a s ním související domácí vzdělávání v sociálně slabých rodinách.

3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

V roce 2020 uplynulo 100 let od přijetí československé ústavy, která zakotvila aktivní i pasivní volební právo všech občanů a občanek, tedy i žen. Zároveň se v roce 2020 konaly volby do Senátu PČR a do krajských zastupitelstev, které však nepřinesly žádnou zásadnější změnu ve vztahu k přetrvávající nízké účasti žen na politickém rozhodování. Zatímco po volbách do zastupitelstev krajů zastoupení žen mírně vzrostlo na 22,1 % (z předchozích 20,3 %), volby do Senátu potvrdily, že horní komora parlamentu bude mít i nadále nejnižší podíl žen, a to pouze 14,8 %.

Ženy zůstávají i nadále podprezentovány na úrovni státní správy, avšak na nižších pozicích jejich podíl postupně roste. Zatímco na pozici státních tajemníků a tajemnic bylo v roce 2020 zastoupení žen 25 %, na pozici vedoucích oddělení byly ženy zastoupeny ve 43 %. Další oblastí, kde jsou ženy zastoupeny v nedostatečné míře, jsou statutární orgány obchodních společností s majetkovou účastí státu i soukromých firem. Podobná situace je v justici či v médiích, kde rovněž ženy nejsou zastoupeny v odpovídající míře.

Vzhledem k tomu, že ani v roce 2020 nebylo přijato žádné účinné opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, nepodařilo se dosáhnout 40% zastoupení žen v rozhodovacích pozicích stanoveného ve Vládní strategii. Situace spojená s pandemií covid-19 přitom ukázala, že do řešení krizových situací nejsou v dostatečné míře zahrnuty ženy, byť se jich daná situace bytostně týká a je nezbytné zohledňovat perspektivu celé společnosti.

Absence žen v rozhodování i nadále ovlivňuje umístění České republiky v mezinárodních srovnáních a indexech rovnosti žen a mužů. Například v rámci Gender Equality Index 2020, hodnotícím mj. rovnost žen a mužů v oblasti rozhodovacích pozic, se ČR umístila s 27,7 body (ze 100 možných) na třetí příčce od konce. V rámci Global Gender Gap Index 2020 skončila Česká republika na 78. místě ze 153 hodnocených zemí, a to především v návaznosti na nízké zastoupení žen v politice.

3.1. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

Podle mapy „Women in Politics: 2021“⁵⁴ zpracované Meziparlamentní unií a UN Women se Česká republika v rámci mezinárodního srovnání zastoupení žen v horní a dolní komoře parlamentu umístila na 94. místě. Česká republika má 22,5% zastoupení političek v Poslanecké sněmovně a 14,8% zastoupení v Senátu.

V současnosti není žádná žena na pozici předsedkyně či jedné z pěti místopředsedekyň v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR (dále jako PČR). Z celkem 18 výborů Poslanecké sněmovny předsedají ženy šesti z nich.⁵⁵ Ze 16 komisí Poslanecké sněmovny předsedá žena jedné z nich.⁵⁶

⁵³ Naplánovány byly celkem čtyři schůze Stálé komise, avšak zasedání, které se mělo uskutečnit dne 10. září 2020, bylo zrušeno, blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=181763>>.

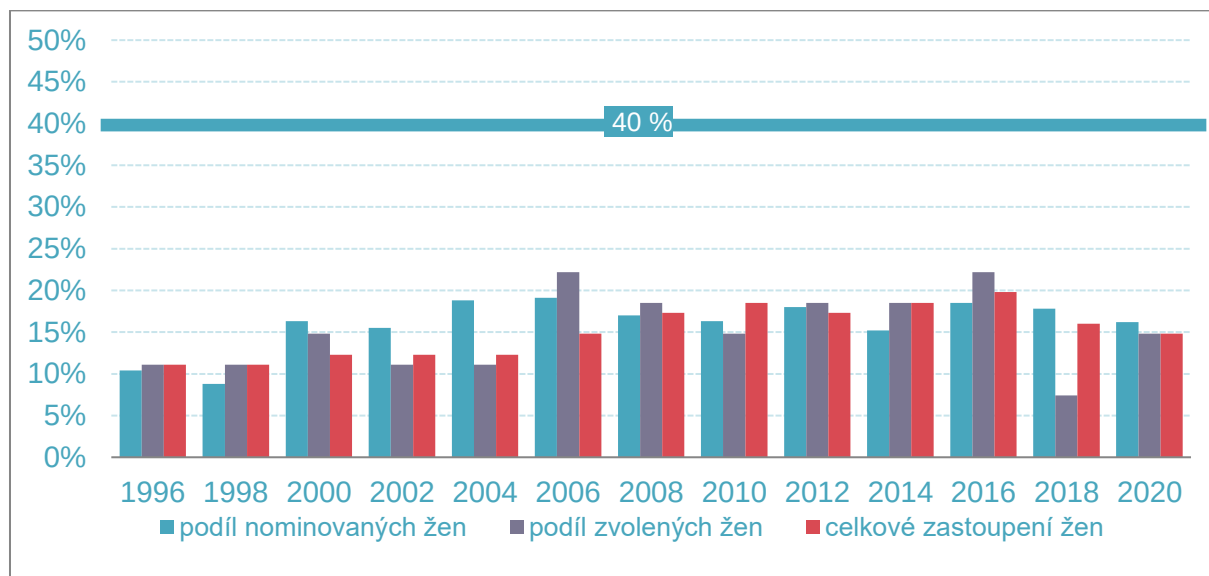
⁵⁴ Blíže viz <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021#view>>.

⁵⁵ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=198>>.

⁵⁶ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=195>>.

Obdobná situace panuje i v Senátu, který se dlouhodobě vyznačuje nejnižším podílem žen. Ve volbách do třetiny Senátu PČR v roce 2020 byly ženy zvoleny jen ve 4 z 27 volebních obvodů. Jejich podíl mezi zvolenými v těchto volbách tak činil pouze 14,8 %. V novém složení zasedá celkem 12 senátorek a zastoupení žen v Senátu tak činí pouze 14,8 %.⁵⁷ Graf č. 1 ukazuje poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do Senátu v letech 1996–2020.

Graf č. 1: Poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do Senátu PČR v letech 1996–2020

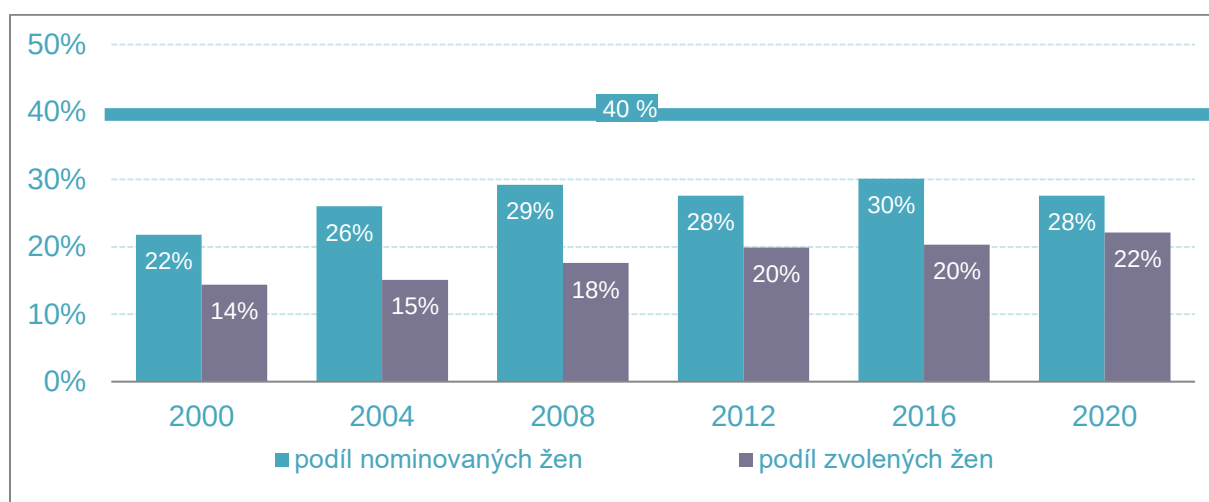


Zdroj dat: ČSÚ, Fórum 50 %.

Pouze jedna pozice z celkem čtyř místopředsedů ustaveného Senátu je v současnosti obsazena ženou. Z celkem 10 výborů Senátu předsedá žena jednomu z nich.⁵⁸ Z osmi komisí Senátu předsedá žena pouze jedné z nich.⁵⁹

Přesto, že ve volbách do zastupitelstev krajů v roce 2020 kandidovalo méně žen než ve volbách předchozích, zvýšil se podíl zvolených žen o 1,8 p. b. – z 20,3 % na 22,1 %. Celkem bylo do zastupitelstev zvoleno 149 žen.⁶⁰ Graf č. 2 ukazuje poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do zastupitelstev krajů v letech 2000–2020.

Graf č. 2: Poměr žen mezi nominovanými a zvolenými do zastupitelstev krajů v letech 2000–2020



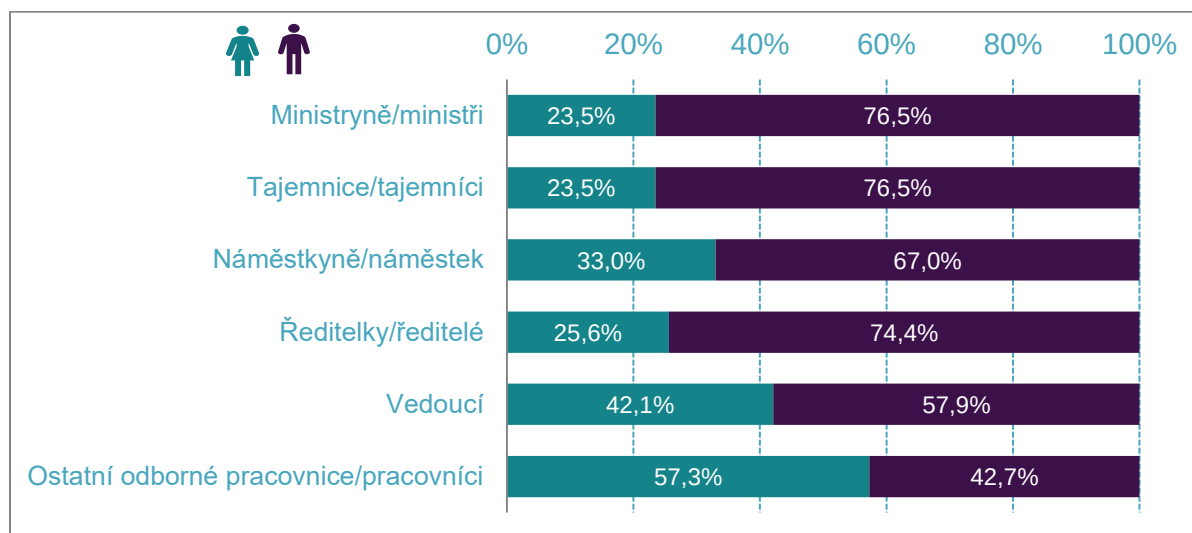
⁵⁷ Blíže viz <https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_senat_2020_vysledky.pdf>.

⁵⁸ Blíže viz <https://www.senat.cz/organy/index.php?ke_dni=11.3.2021&O=13&lng=cz&par_1=V>.

⁵⁹ Blíže viz <https://www.senat.cz/organy/index.php?ke_dni=11.3.2021&O=13&lng=cz&par_1=M>.

⁶⁰ Blíže viz <https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_kraje_2020_vysledky-final.pdf>.

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



Zdroj dat: ÚV ČR (k 31. 12. 2020).

Situace spojená s pandemií covid-19 negativně ovlivnila i sféru rozhodování. V dubnu 2020 přijal Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích podnět k obsazování poradních orgánů vlády k přijímání opatření v návaznosti na pandemii covid-19 a následnou ekonomickou situaci.⁶³ Podnět obsahuje doporučení členkám a členům vlády usilovat při obsazování poradních orgánů vlády k přijímání opatření v návaznosti na pandemii covid-19 a následnou ekonomickou situaci o vyrovnané zastoupení žen a mužů. Upozornil mimo jiné na absenci žen v obnovené Národní ekonomické radě vlády.

V oblasti justice nadále platí, že v ČR mírně převažuje počet soudkyň nad počty soudců. Přesto jsou ženy na vyšších stupních soudní soustavy zastoupeny nepoměrně méně. Z celkového počtu 15 soudců a soudkyň Ústavního soudu jsou pouze dvě soudkyně (13% zastoupení žen), Milada Tomková a Kateřina Šimáčková. Ve vedení Nejvyššího soudu není zastoupena žádná žena a mezi soudci a soudkyněmi Nejvyššího soudu tvoří ženy necelých 17 %. V rámci Nejvyššího správního soudu jsou ženy⁶⁴ na pozici soudkyň zastoupeny ve 31 %. Na pozici předsedy Nejvyššího správního soudu je muž, pozici místopředsedkyně zastává žena.

V rámci zahraničně politických pozic jsou ženy dlouhodobě nedostatečně zastoupeny na pozicích velvyslankyň. Celkově bylo v roce 2020 na pozici velvyslankyně zastoupeno 18 % žen.⁶⁵

Muži dominují vedoucím pozicím i ve veřejnoprávních médiích. Ve vedení a v radě Českého rozhlasu tvořily ženy k srpnu 2020 jen necelých 6 %. Obdobná situace je i v České televizi, kde měly ve vedení a radě ženy zastoupení necelých 7 %. V České tiskové kanceláři byly ženy ve vedení a radě zastoupeny ve 24 %.⁶⁶

Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jako „ČMKOS“) je největší odborová konfederace v ČR, která sdružuje 30 odborových svazů. Ve vedení ČMKOS je zastoupena jedna žena a dva muži.⁶⁷

⁶³ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/perspektiva-zen-je-v-rozhodovacich-pozicich-a-politice-klicova-181010/>>.

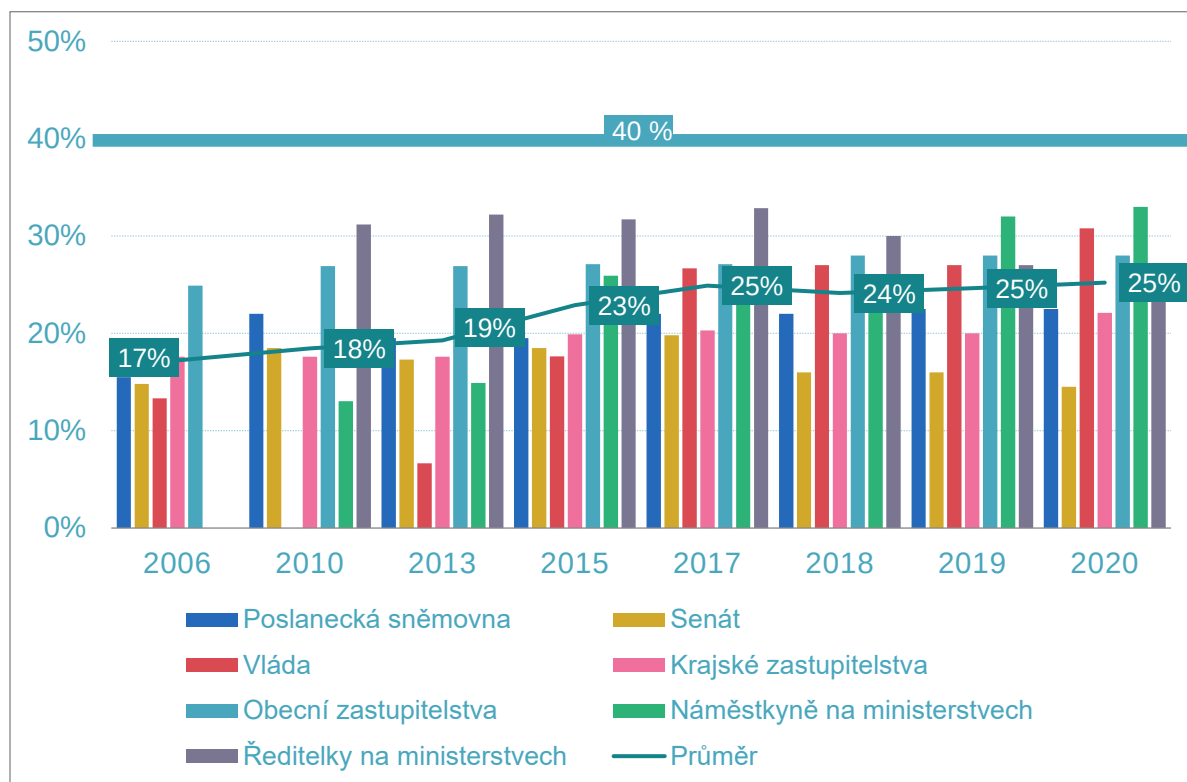
⁶⁴ Mimo soudkyně a soudce, kteří jsou dočasně zproštěni výkonu funkce soudkyně či soudce u Nejvyššího správního soudu. Blíže viz <<http://www.nssoud.cz/soudci>>.

⁶⁵ Blíže viz <<https://www.amo.cz/cs/agenda-pro-ceskou-zahranicni-politiku/velvyslanci-ceske-republiky-2020-infografika/>>.

⁶⁶ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200720.pdf/db41cfa6-1552-40b8-bed1-7123726f253b?version=1.1>>.

⁶⁷ Blíže viz <<https://www.cmkos.cz/cs/obsah/293/cmkos/13211>>.

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



Zdroj dat: ČSÚ, ÚV ČR.

3.3. Vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení obchodních společností

Předsedkyň představenstev a dozorčích rad veřejných firem – firem s vlastnickým podílem státu, krajů a obcí – je 11 %⁶⁸, v členstvu dozorčích rad nebo představenstev největších českých firem kotovaných na burze je 16,2 % žen.⁶⁹ Oproti roku 2019 se jedná o nárůst 2,8 p.b.⁷⁰ V roce 2017 bylo v členstvu dozorčích rad nebo představenstev největších českých firem kotovaných na burze pouze 8,7 % žen.⁷¹ I přes tento nárůst zastoupení žen je Česká republika stále pod průměrem EU (26,6 % žen).

V roce 2020 zveřejnil Evropský výbor pro sociální práva rozhodnutí, ve kterém konstatoval, že Česko porušuje Evropskou sociální chartu z důvodu nepřijetí funkčních opatření na podporu vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností.⁷²

Odbor v roce 2020⁷³ vypracoval ve spolupráci s Ministerstvem financí a Českou národní bankou manuál⁷⁴ k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách dle § 118 odst. 4 písm. l) zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu. Novelou zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu došlo k zavedení povinnosti některých emitentů⁷⁵ uvádět

⁶⁸ Blíže viz Genderová mapa (dostupná z: <http://www.genderovamapa.cz/>) a publikace Bereme ženy na palubu. Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem (dostupná z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/download-publication/845>).

⁶⁹ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/CZ>.

⁷⁰ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/CZ>.

⁷¹ Blíže viz <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/domain/power/CZ>.

⁷² Blíže viz

⁷³ V roce 2019 vypracoval Odbor přehled plnění povinností některých emitentů uvádět ve svých výročních zprávách popis politiky rozmanitosti. Z 27 společností 4 společnosti uvedly, že politiku rozmanitosti uplatňují, 17 společností uvedlo, že politiku rozmanitosti neuplatňuje a u šesti společností nebyly informace dohledány.

⁷⁴ Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Manual-k-popisu-politiky-rozmanitosti-ve-vyrocnich-zpravach.pdf>.

⁷⁵ Emitenti, kteří nejsou malou ani střední účetní jednotkou podle zákona o účetnictví.

ve svých výročních zprávách popis politiky rozmanitosti mimo jiné i s ohledem na pohlaví. Manuál vznikl v návaznosti na usnesení Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 20. února 2020, ve kterém byla ČNB ve spolupráci s MF vyzvána k zajištění důsledného dohledu nad dodržováním § 118 odst. 4 písm. l) zákona o podnikání na kapitálovém trhu, například v podobě vedení povinných subjektů v rámci dozorové činnosti a podpory povinných subjektů prostřednictvím rozpracování metodiky s příklady dobré praxe.

Otázce nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností se v ČR věnuje řada iniciativ. Například platforma Byznys pro společnost⁷⁶ v roce 2020 zorganizovala 17. ročník soutěže Top odpovědná firma⁷⁷, která mapuje české prostředí udržitelného a odpovědného podnikání. Jednou z hodnocených kategorií byla i oblast diverzity. Byznys pro společnost dále jako národní partner koordinuje Evropskou Chartu diverzity a naplňování jejích principů.⁷⁸

V roce 2020 nadále fungovala tzv. genderová mapa nevládní organizace Otevřené společnosti⁷⁹ zobrazující aktuální zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech společností ve veřejném vlastnictví.⁸⁰

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

Během uplynulého roku byl trh práce ovlivněn pandemií covid-19, ať už v souvislosti se šířením viru nebo v souvislosti s preventivními opatřeními. Celosvětové i lokální společensko-ekonomické dopady probíhající pandemie lze i po roce jejího trvání těžko odhadovat, je ale již zřejmé, že v mnoha ohledech dopadají nepoměrně více na ženy.

Rozdílné dopady jsou způsobeny mimo jiné horizontální segregací trhu práce, vlivem které se ženy koncentrují v jiných profesích než muži. Ženy na jednu stranu čelily extrémnímu pracovnímu vytížení např. v případě pečovatelských profesí, na druhou stranu vypadávaly z trhu práce, ať už z důvodu omezeného provozu některých služeb, nebo z důvodu čerpání dávky ošetrového člena rodiny. Míra nezaměstnanosti žen v roce 2020 vzrostla o 1,4 p. b. (na 4,2 %), tedy téměř dvojnásobně oproti nezaměstnanosti mužů.

V některých odvětvích došlo k nárůstu práce z domova – podle odborných studií se jednalo až o 34 % pracujících. Pravděpodobně díky zavedeným preventivním opatřením dosud nedochází k výraznějšímu růstu nezaměstnanosti.

Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů za rok 2020 činil 16,6 % v neprospěch žen, což představuje snížení rozdílu o 2,3 p. b. oproti roku 2019.

4.1. Zaměstnanost a nezaměstnanost

Studie *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku*, která vyšla v červnu 2020 (na konci tzv. první vlny), upozorňuje, že v socio-ekonomických ohledech dopadla pandemie více na ženy.⁸¹ Studie upozorňuje, že zatímco v době jiných ekonomických krizí rostla nezaměstnanost v sektorech, ve kterých dominují muži, při krizi způsobené pandemií covid-19 došlo k výraznějšímu růstu nezaměstnanosti žen. Preventivní opatření, v rámci kterých docházelo k uzavírání některých provozů a služeb, způsobily růst nezaměstnanosti žen, které jsou v těchto sektorech (cestovní ruch, pohostinství, gastronomie,

⁷⁶ Blíže viz <<https://byznysprospolecnost.cz/>>.

⁷⁷ Blíže viz <<https://byznysprospolecnost.cz/top-odpovedna-firma-2020-3/>>.

⁷⁸ Blíže viz <<https://diverzita.cz/charta-diverzity/>>.

⁷⁹ Blíže viz <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/>>.

⁸⁰ Blíže viz <<http://www.genderovamapa.cz/>>.

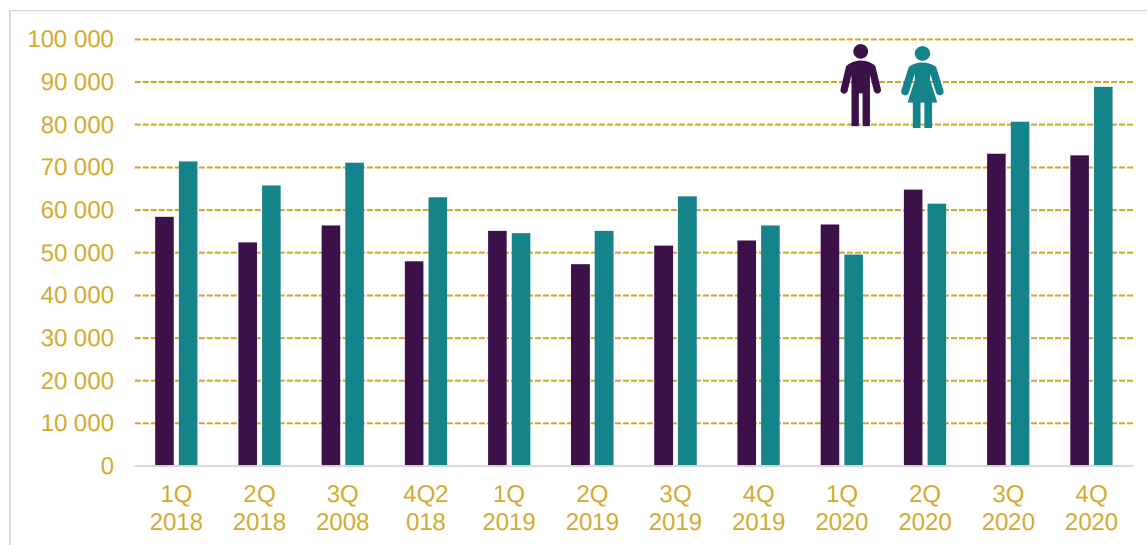
⁸¹ Blíže viz <<https://idea.cerge-ei.cz/studies/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>>.

maloobchod) častěji zaměstnány.⁸² Dle studie je vyšší nárůst nezaměstnanosti u žen dán především zvýšenou mírou nezaměstnanosti ve věkových skupinách nad 44 let. V těchto věkových kategoriích je ovšem dle studie vyšší riziko dlouhodobé nezaměstnanosti a tím i následné chudoby ve stáří. Vyšší nárůst nezaměstnanosti u žen v absolutních číslech dokládá také *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR* Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), dle kterého bylo v roce 2020 evidováno na úřadech práce přibližně 131 000 žen a 128 000 mužů. V průběhu roku 2020 publikoval think-tank IDEA při insitutu CERGE-EI analýzy nezaměstnanosti *Nezaměstnanost v období covid-19*. Podle dat prezentovaných za duben 2021 je aktuálně podíl nezaměstnaných žen (4,4 %) a mužů (4,1 %) srovnatelný. Studie zároveň poukazuje, že růst nezaměstnanosti je mírný, zvláště s ohledem na ostatní státy EU. Obecná míra nezaměstnanosti činí 3,2 %, nižší míru nezaměstnanosti má jen Polsko s 3,1 %. Dle dat ČSÚ dosáhla v dubnu 2021 míra nezaměstnanosti očištěná od sezónních vlivů 2,8 % u mužů a 4,2 % u žen.⁸³ Důvodem nízkého růstu nezaměstnanosti jsou pravděpodobně opatření na podporu zaměstnanosti (kurzarbeit).

Ve 3. čtvrtletí roku 2020 činila míra ekonomické aktivity žen 51,8 % (v roce 2019 tento údaj činil 52,5 %). Míra ekonomické aktivity ve 3. čtvrtletí roku 2020 činila u mužů 68,4 % (v roce 2019 tento údaj činil 68,5 %). Obecná míra nezaměstnanosti činila ve stejném období 3,4 % (80 700) u žen a 2,4 % (73 200) u mužů.⁸⁴

Podle průzkumu *Život během pandemie* byly ženy v průběhu roku 2020 až třikrát častěji zastoupeny v kategorii „nezaměstnaní“. ⁸⁵ Ke dni 2. 3. 2021 se jednalo o 2 % mužů a 6 % žen. Obdobně vysoké rozdíly lze identifikovat v kategorii „neaktivní“. Ke 2. 3. se jednalo o 17 % mužů a 36 % žen.

Graf č. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných v absolutních číslech



Zdroj dat: ČSÚ

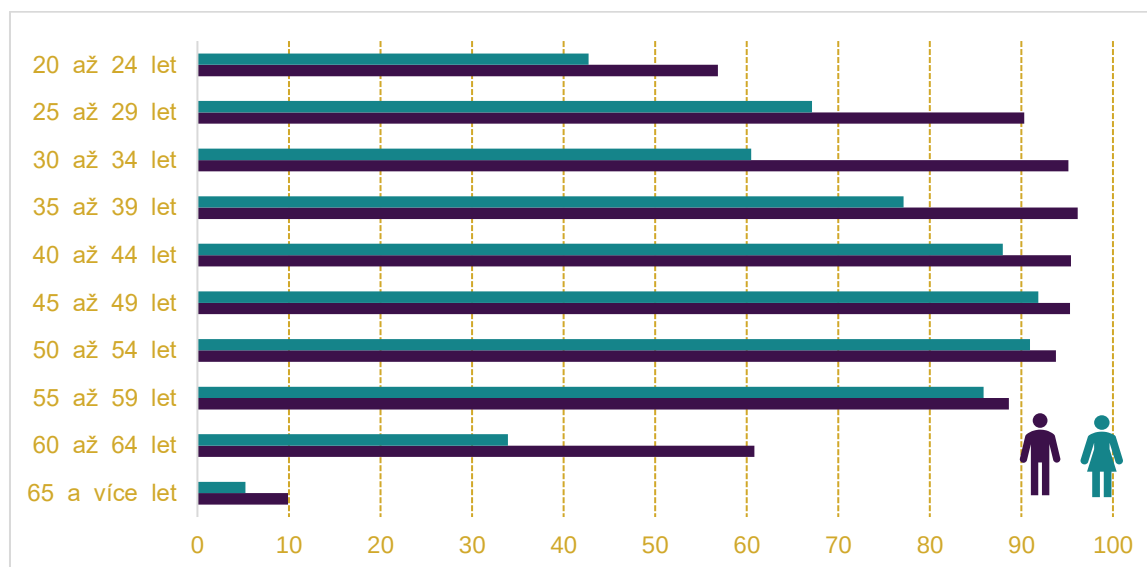
⁸² Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.html#p=9>.

⁸³ Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/ci/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-duben-2021>>.

⁸⁴ Blíže viz <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jspx?_af=VYSTUP-OBJEKT&pvo=ZAM01-D&z=T&f=TABULKA&skupid=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-D&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19>.

⁸⁵ Blíže viz <<https://zivotbehempandemie.cz/destabilizace-prace>>.

Graf č. 7: Průměrná míra zaměstnanosti dle věku (2019)



Zdroj dat: ČSÚ

4.2. Nerovnosti v odměňování

V roce 2020 činila průměrná měsíční mzda žen 34 756 Kč, medián mezd žen byl 30 843 Kč. Průměrná mzda mužů v roce 2019 dosahovala 41 616 Kč, medián mezd mužů byl 35 198 Kč.

Rozdíl v odměňování žen a mužů, tzv. gender pay gap, činil 16,6 %⁸⁶. Oproti předchozím letům došlo k výraznému snížení tohoto ukazatele. Ve srovnání s rokem 2019, kdy tento rozdíl činil 18,9 %, došlo ke snížení o 2,3 p.b. Podle ČSÚ stoupaly rychleji nízké mzdy, především v sektorech péče a vzdělávání – u zdravotních sester, pracovníků a pracovníků sociálních služeb a učitelů základních škol. Právě v těchto sektorech jsou významněji zastoupeny ženy, což mohlo mít vliv na takto výrazné snížení gender pay gapu. Z tohoto hlediska je žádoucí se dále zabývat otázkou, jaký má valorizace platů ve veřejném sektoru vliv na platovou nerovnost.⁸⁷ Podle studie MPSV, která vznikla v rámci projektu 22% K ROVNOSTI - *Jak na GPG z pohledu makroekonomie*, která zkoumá makroekonomické dopady gender pay gapu, je možné dosáhnout snížení rozdílu v odměňování rychlejším růstem mezd žen než mezd mužů, nebo zvýšením mezd žen (plošné zvýšení mezd žen, zvýšení mezd ve feminizovaných profesích, zvýšení mezd ve feminizovaných profesích s dominantní rolí veřejného sektoru).⁸⁸ Podle studie je snižování rozdílů v odměňování žen a mužů ekonomicky přínosné a dlouhodobě může vést např. ke zvýšení HDP, zvýšení zaměstnanosti, ale také zvýšení příjmů do veřejného rozpočtu.

Podle ČSÚ však může tento pokles rozdílu v odměňování představovat dočasný jev, neboť nárůst platů a mezd mohl být částečně ovlivněn také mimořádnými odměnami, které byly vypláceny v důsledku zvýšené pracovní zátěže v pečovatelské sféře, ve které dominují právě ženy. Současně tím tedy vyvstává otázka, nakolik je, také s ohledem na výkyvy trhu práce způsobené pandemií a preventivními opatřeními, gender pay gap vhodným ukazatelem nerovností na trhu práce. Jednak, jak je popsáno níže v části 4.4 *Programy zaměřené na podporu zaměstnanosti*, došlo v pandemickém roce k prohloubení chudoby u některých

⁸⁶ Bliže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/pokud-si-zamestnanci-udrzeli-praci-jejich-mzdy-rostly?fbclid=IwAR0pHcOLZ6nRvWkTV5hrs6AkOsypFQWGjasmY0ZP0lu6H1ngDPT6_BIDyg>.

⁸⁷ Viz Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, kap. Práce a péče, opatření 3.6.1. *Při valorizaci platů ve veřejném sektoru důsledně analyzovat potenciální dopady ve vztahu k platové nerovnosti* <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf>.

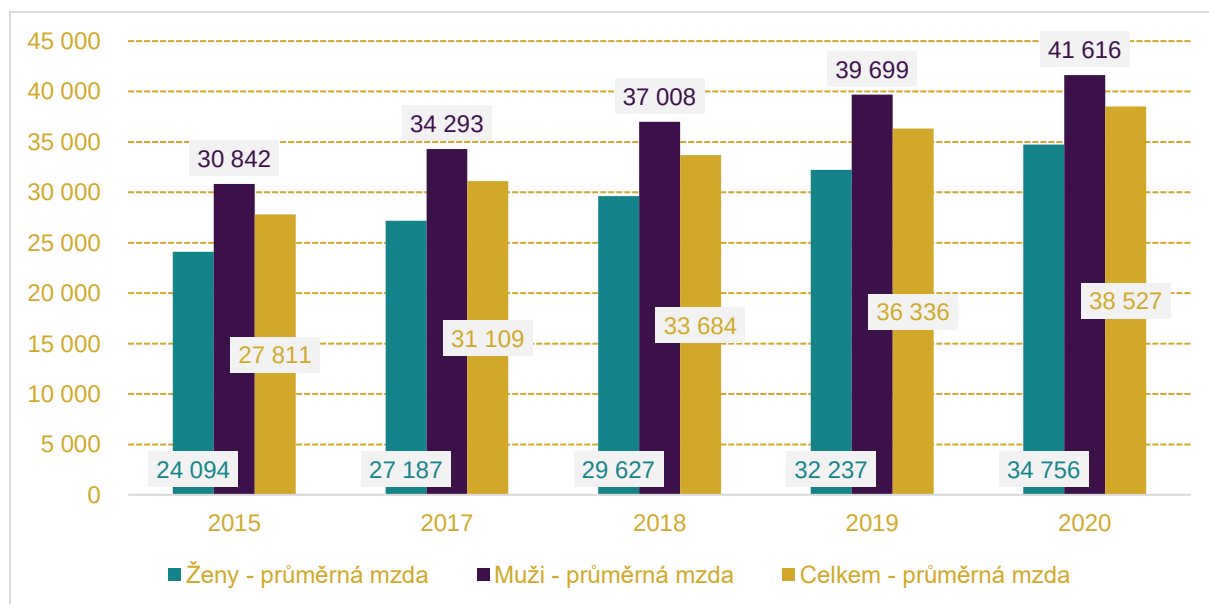
⁸⁸ Bliže viz <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanaliza_Manazerske-shrnut%C3%AD_01_030322021_jednostrany.pdf>.

skupin žen (podnikatelky, samoživitelky). Současně ČSÚ upozorňuje, že v sektoru ubytování, stravování a pohostinství a dále v kultuře došlo naopak ke snížení mzdy. Ve službách (ubytování, stravování, pohostinství) však rovněž působí více žen, v roce 2019 pracovalo v tomto odvětví 117 000 žen a 77 700 mužů. V tomto odvětví se mzdy snížily o 2,6 %, v kultuře dokonce o 5,1 %.

Celkově se tedy nerovnosti na trhu práce mezi muži a ženami spíše prohloubily a pandemie a související preventivní opatření měly spíše negativní dopad na postavení žen na trhu práce. To je patrné např. z dat a výzkumů, které se týkají chudoby, ne/zaměstnanosti, nebo výpadků z trhu práce (z důvodu ošetřovného, z důvodu pozastavení činnosti v některých sektorech). Výše zmiňovaná studie MPSV také uvádí, že snižování nerovností na trhu práce je možné realizovat také zaváděním politik zvyšujících zaměstnanost žen (podpora prorodinných opatření, rovnoměrnější rozdělení „neplacené péče“ a další legislativní i nelegislativní opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti). Studie dovozuje, že tato forma narovnávání nerovností na trhu práce je vhodnější, neboť tyto politiky mají větší dopad na HDP a příjmy veřejných rozpočtů. Jak je tedy zřejmé, pro hodnocení ne/rovností na trhu práce je třeba vycházet z více ukazatelů, které mají potenciál zachytit různé proměnné a výkyvy.

Na kontrolu nerovného odměňování žen a mužů se také v roce 2020 zaměřil Státní úřad inspekce práce („SUIP“). Dle výroční zprávy bylo v roce 2020 provedeno 65 kontrol zaměřených specificky na rovné odměňování žen a mužů.⁸⁹ Oproti roku 2019 došlo k mírnému poklesu provedených kontrol (99), což bylo pravděpodobně způsobeno probíhající pandemií covid-19 a souvisejících preventivních opatření.⁹⁰ V loňském roce bylo konstatováno pět porušení, přičemž jedno se týkalo nerovného odměňování, zbylá čtyři zjištění byla z oblasti diskriminace. V jedenácti případech bylo zaměstnavatelům uloženo, aby v přiměřené lhůtě odstranili zjištěné nedostatky. V dané oblasti bylo uloženo 21 pokut v celkové výši 288 000 Kč, v průměru tedy 13 700 Kč za jednu pokutu. SUIP v roce 2020 obdržel pouze dva podněty, upozorňující na nerovné odměňování žen a mužů. Kontroly rovného odměňování žen a mužů jsou navázány na projekt MPSV – 22 % K ROVNOSTI.

Graf č. 8: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy



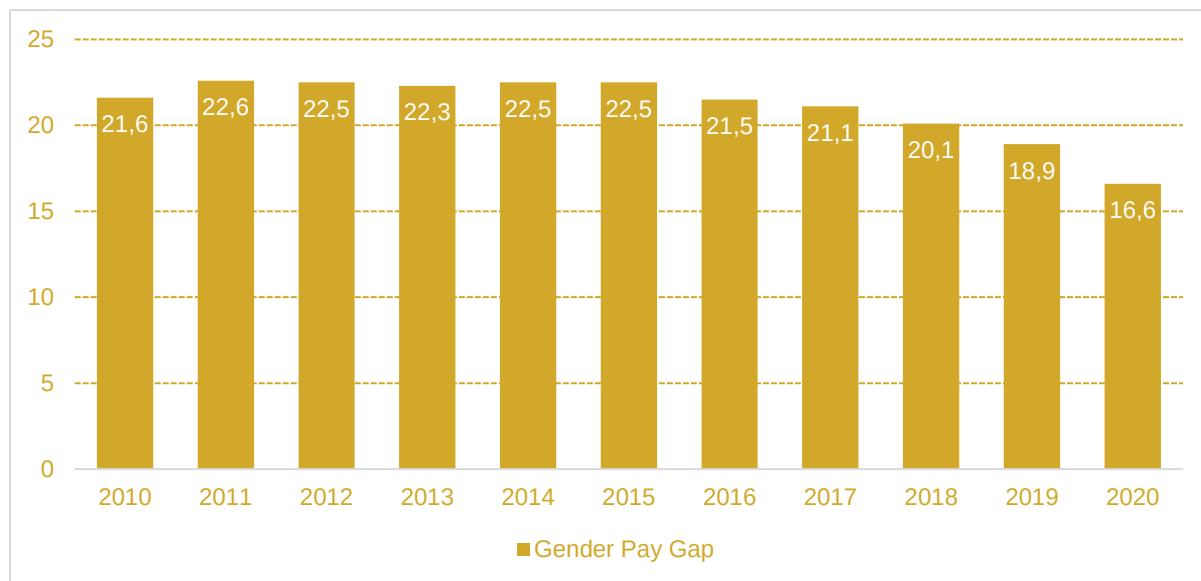
Zdroj dat: ČSÚ.

⁸⁹ Blíže viz <http://www.suip.cz/files/suip-81fe4ae011de0ad3a45b22c7ce249b8b/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf>.

⁹⁰ Blíže viz <http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf>.

Na svém jednání dne 20. srpna 2020 přijal Senát usnesení č. 487 ke *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025*. Usnesení podporuje cíle obsažené v projednávaném dokumentu, zvláště s ohledem na nerovné postavení žen v hospodářském a politickém životě a na vedoucích pozicích a podporuje boj proti genderově podmíněnému násilí. S ohledem na rovné odměňování vyzval Senát vládu ČR, aby připravila komplexní dlouhodobou strategii pro postupné snižování nerovnosti příjmů žen a mužů v produktivním i důchodovém věku.⁹¹

Graf č. 9: Vývoj Gender Pay Gapu v jednotlivých letech



Zdroj dat: ČSÚ

Tématu rovného odměňování se nadále věnoval projekt MPSV 22% K ROVNOSTI. V rámci projektu byly v roce 2020 vydány dvě publikace. *Po stopách nerovné odměny - Kvalitativní analýza nerovností v příjmech žen a mužů* analyzuje příčiny nerovností v odměňování na různých úrovních. Z perspektivy společenských jevů upozorňuje publikace na společenské stereotypy, nízké zapojení mužů do péče, nebo na segregaci trhu práce. Na úrovni zaměstnavatele pak studie identifikuje příčiny jako netransparentnost v odměňování, otázku práce a rodičovství, nebo segregaci. Na individuální úrovni jsou identifikovány příčiny v podobě nižšího sebevědomí žen ve vztahu k vyjednávání mezd a platů, malá informovanost ohledně řešení diskriminace mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, nebo „tradiční“ rozdělení rolí v rodině. Publikace *Legislativní možnosti rovného odměňování žen a mužů* zahrnuje legislativní doporučení v oblastech, jako například zaměstnávání rodičů malých dětí, transparentnost v odměňování, HR poradenství, nebo bonifikace ve veřejných zakázkách. Publikace zahrnuje také přehled zahraniční dobré praxe, konkrétně Rakouska, Německa a Švýcarska.

K významnému posunu došlo v otázce transparentnosti v odměňování. V roce 2020 provedla Evropská komise veřejnou konzultaci zaměřenou na nástroje transparentního odměňování, do které se zapojila i ČR.⁹² V návaznosti na tuto konzultaci byl zveřejněn návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.⁹³ Co se týče navrhovaných nástrojů transparentního

⁹¹ Blíže viz <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/original/96204/80679>>.

⁹² Blíže viz <<https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency/public-consultation>>.

⁹³ Blíže viz <<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2021/CS/COM-2021-93-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>>.

odměňování, vychází směrnice z Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti.⁹⁴ V souvislosti s netransparentností v odměňování vydal v roce 2020 Veřejný ochránce práv (VOP) stanovisko, které se týká doložek mlčenlivosti k výši odměny.⁹⁵ Spolu se stanoviskem zveřejnil VOP *Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce*.⁹⁶

4.3. Digitalizace práce

Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) vydal v roce 2020 Gender equality index, který se tematicky zaměřil na digitalizaci práce.⁹⁷ V rámci indexu byly publikovány statistiky týkající se digitální gramotnosti, zastoupení žen v ICT oborech mezi studujícími a na trhu práce.⁹⁸ Zatímco v oblasti digitální gramotnosti (každodenní užívání internetu, digitální kompetence na vyšší úrovni, vzdělávání se v oblasti digitálních technologií) je zastoupení mužů a žen vyrovnané, rozdíly v zastoupení v ICT oborech ve vzdělávání a na trhu práce jsou stále vysoké. V roce 2018 absolvovalo v České republice ICT obor 15,9 % žen a 84,1 % mužů. V roce 2019 pracovalo v ICT oborech pouze 11,3 % žen. Podle indexu byl v roce 2014 gender pay gap v ICT oborech 17,2 %. Souhrnná zpráva indexu se pak v kapitole k digitalizaci zaměřuje na další oblasti, jako je používání komunikačních technologií, digitalizace práce a vliv na sladování profesního a osobního života a na další aspekty digitalizace. Ty zahrnují například genderovou zátíženost umělé inteligence, genderově podmíněné násilí v online světě, nové formy práce a také asistivní technologie související s péčí. Podle reportu jsou ženy v České republice o něco více než muži ohroženy ztrátou práce z důvodu automatizace.

Tématu genderových dopadů digitalizace se věnují také odborné časopisy, např. monotematické číslo odborného časopisu *Gender a výzkum* s názvem *Ekonomika 4.0 — Digitalizace práce z genderové perspektivy* nebo *Fórum sociální politiky*.⁹⁹

Je zřejmé, že pandemie covid-19 urychlila některé procesy související s digitalizací. Rozšíření práce z domova (viz kapitola Sladování pracovního, soukromého a rodinného života), využívání tzv. telekonferencí a pravděpodobně také tzv. platformové práce. Podobný vývoj, byl v souvislosti s digitalizací práce predikován již v období před pandemií, nyní je však již zřejmé, že tyto změny více dopadají na ženy. Lze očekávat, že některé z těchto změn zůstanou zachovány i v době po pandemii. V nadcházejících letech proto bude v souvislosti s digitalizací práce nezbytné zohledňovat otázku rovnosti žen a mužů.

4.4. Programy zaměřené na podporu zaměstnanosti

V průběhu roku 2020 byly jako součást preventivních opatření přijatých za účelem omezení šíření pandemie covid-19 zavedeny různé programy na podporu zaměstnanosti. V závislosti na pandemické situaci docházelo k úpravám těchto programů. V období tzv. první vlny byla, vzhledem k nejistotě trvání pandemie, přijata krátkodobá opatření. V průběhu druhé a dalších vln se pak na tato opatření navázalo, a to i snahou o systematické a legislativní ukotvení.

Nejprve došlo k zavedení k tzv. Programu ochrany zaměstnanosti „Antivirus“.¹⁰⁰ Program byl zaveden ve dvou variantách dle druhu překážky. Varianta A byla zavedena pro případ karantény zaměstnance či zaměstnankyně nebo pro případ uzavření provozu z důvodu nařízení vlády. Varianta B pak sloužila pro případ překážky na straně zaměstnavatele, omezení dostupnosti vstupů nezbytných k činnosti, nebo omezení poptávky po službách. Tento systém fungoval v různých obměnách v průběhu celého roku. Dne 25. 9. 2020 předložila

⁹⁴ Blíže viz <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32014H0124>>.

⁹⁵ Blíže viz <<https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8426>>.

⁹⁶ Blíže viz <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf>.

⁹⁷ Blíže viz <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report>>.

⁹⁸ Blíže viz <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/digitalisation/country/CZ>>.

⁹⁹ Blíže viz <<https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-4-2020/?wpdmcl=8866&refresh=6050b5eb1b7721615902187>>.

¹⁰⁰ Blíže viz

<<https://www.mpsv.cz/antivirus#:~:text=Program%20ochrany%20zam%C4%9Bstnanosti%20Antivirus%20m%C3%A1,tak%20muset%20s%C3%A1hnout%20k%20propou%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD>>.

vláda ČR návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Návrh zákona byl 19. 2. 2021 vrácen k opakování 2. čtení.¹⁰¹

V souvislosti těmito programy upozorňovala odborná veřejnost na nedostatky ve spojitosti s rovností žen a mužů. Jednalo se především o nezahrnutí dohod konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ) do těchto programů. Jak totiž poukazuje tisková zpráva Sociologického ústavu AV ČR, tyto formy práce často vykonávají ženy, které se snaží o postupný návrat na trh práce.¹⁰² Podle průzkumu PAQ Research *Život během pandemie* byl mezi osobami pracujícími na DPP/DPČ vysoký podíl těch, jejichž práce nebyla kompenzovaná (až 14 %), byli nezaměstnaní (až 7 %) nebo neaktivní (až 40 %). Studie Centra pro společenské otázky - *Prekarizovaní pracovníci a pracovnice v době pandemie covid-19* informovala, že k rozšíření podpory formou kompenzačního bonusu došlo až 7. 8. 2020.¹⁰³ K podpoře osob pracujících mimo pracovní poměr měla sloužit také dávka tzv. *mimořádné okamžité pomoci*.¹⁰⁴ Podle studie Centra pro společenské otázky však tato dávka vykazovala poměrně vysokou administrativní náročnost, neb bylo třeba vykázat celkové finanční poměry a úspory domácnosti. Studie uvádí, že k 25. 9. 2020 bylo podáno 3 101 žádostí, vyhověno však bylo jen třetině z nich (1060). Obtížnou situaci dokládá také průzkum *Situace samoživitelů a samoživitelek v době koronavirové krize*.¹⁰⁵ Podle průzkumu až 62 % rodin samoživitelů a samoživitelek vychází obtížně se svými příjmy, situaci řeší úsporami na jídle a provozu domácnosti. Organizace také v uplynulém roce evidovala žádosti o finanční pomoc na bydlení, potraviny, nebo materiální pomoc.

Co se týče kompenzací pro OSVČ, dne 15. 4. 2020 nabyl účinnosti zákon č. 159/2020 Sb. zákon o kompenzačním bonusu v souvislosti s krizovými opatřeními v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2.¹⁰⁶

Pandemie covid-19 dle výše citovaných studií umocnila prekérnost práce formou OSVČ. Také v tomto případě došlo ke zpoždění, co se týče zahrnutí do kompenzací. To je zřejmé z průzkumu PAQ Research, kde bylo z počátku pandemie evidovaných až 34 % těch, jejichž práce nebyla kompenzována.¹⁰⁷ Prekérní situaci žen podnikatelek potvrdil průzkum Klubu svobodných matek, podle kterého docházelo u OSVČ ke ztrátě zakázek, které zpočátku nebyly kompenzovány. Také stanovená výše dotačního programu ošetrovné pro OSVČ byla minimální. V souvislosti s prekérní situací žen podnikatelek vyšla v roce 2020 brožura *Jak zlepšit situaci podnikatelek*, která je výstupem projektu Sociologického ústavu AV ČR OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce.¹⁰⁸ Doporučení, která jsou platná také s ohledem na situaci podnikatelek v době pandemie, se zaměřují např. na nerovné podmínky v daňovém a dávkovém systému, možnosti podnikání po rodičovské dovolené nebo nedobrovolný vstup do podnikání („švarcsystém“). V rámci tohoto projektu Sociologického ústavu AV ČR dále vyšla publikace *Podnikatelky?*, která vedle rozhovorů s ženami, které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost, přináší také právní a daňovou analýzu a příklady dobré zahraniční praxe.¹⁰⁹ Doporučení, která jsou v publikaci formulována, vycházejí mj. z faktu, že velká část žen nevstupuje do podnikání dobrovolně, ale je ke vstupu do podnikání tlačena okolnostmi. Ty mohou vycházet z potřeby sladit péči o rodinu a práci, kde podnikání představuje flexibilnější formu práce, mohou ale také vycházet z požadavků zaměstnavajícího (tzv. švarcsystém). Z tohoto důvodu směřují tato doporučení

¹⁰¹ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=1025>>.

¹⁰² Blíže viz

<https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/tz_20200406_dopady_opatreni_proti_pandemii_na_zeny_a_muze_na_trhu_prace.pdf>.

¹⁰³ Blíže viz <http://centrumspot.cz/wp-content/uploads/2021/02/SPOT_Pandemie-poukazala-na-neschopnost-socialniho-systemu-efektivne-chronit-lidi-v-nejistych-pracich.pdf>.

¹⁰⁴ Blíže viz <<https://www.mpsv.cz/mop>>.

¹⁰⁵ Blíže viz <https://www.klubsvobodnychmatek.cz/samozivitele-rok-po-covidu/A_1193>.

¹⁰⁶ Blíže viz <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-159/zneni-0>>.

¹⁰⁷ Blíže viz <<https://zivotbehempandemie.cz/destabilizace-prace>>.

¹⁰⁸ Blíže viz <http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/brozura_s_doporucenimi_pro_ovs.pdf>.

¹⁰⁹ Blíže viz <http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/svarcova_markova_volejnickova_krizkova_-_podnikatelky.pdf>.

nejen na ošetření různých aspektů OSVČ (např. možnost zpětného doplacení nemocenského pojištění v případě těhotenství) ale také na celkově na trh práce, např. směrem k podpoře flexibilních forem práce či práce z domova a podpoře zařízení péče o děti, který mají potenciál odklonit rozhodnutí žen vstoupit do podnikání za prekérních podmínek. V souvislosti s tzv. švarcsystémem (zastřených pracovních vztahů) je pak formulováno doporučení v podobě zintenzivnění a zacílení kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, zvláště v odvětvích, kde se tento typ práce ve velké míře vyskytuje.

Jak je zřejmé z výše uvedeného, pandemie covid-19 a návazná preventivní opatření, měla ve vztahu k trhu práce výrazný genderový dopad, který prohloubil stávající genderové nerovnosti, zvláště s ohledem na zranitelné skupiny, jako jsou samoživitelky, nebo ženy v tzv. prekérních formách práce.

5. Sladování pracovního a osobního života

Také oblast sladování pracovního, soukromého a rodinného života byla v roce 2020 výrazně ovlivněna pandemií covid-19 a souvisejícími preventivními opatřeními. V průběhu roku se potvrdily odhady odborné veřejnosti, které v socio-ekonomické oblasti predikovaly výraznější dopad na ženy. Vlivem přesunu některých odvětví na tzv. home office nebo nutnosti čerpat ošetřovné z důvodu uzavírání školských zařízení setrvaly ženy častěji s dětmi v domácnosti. Tyto změny vedly ke kariérním výpadkům, které mohly vlivem špatné pandemické situace trvat takřka celý rok. Vlivem izolace a ekonomické nejistoty se tyto změny odrazily také v duševním zdraví žen, které se dle průzkumů v uplynulém roce výrazně zhoršilo.

V rámci preventivních opatření docházelo v průběhu roku k úpravě dávky ošetřovného člena rodiny, ať už z hlediska nároku na čerpání pro různé skupiny zaměstnaných, z hlediska možnosti délky čerpání nebo výše ošetřovného. K úpravám došlo nejprve v průběhu tzv. první vlny, další změny pak nastaly v říjnu, v průběhu tzv. druhé vlny. Paralelně byl zaveden dotační titul „Ošetřovné“ pro OSVČ, který zajišťoval podporu samostatně výdělečně činných rodičů.

Co se týče zařízení péče o děti a předškolního vzdělávání, k 27. 1. 2021 evidovalo MPSV 1 128 dětských skupin s kapacitou 14 983 míst, oproti roku 2019 došlo k mírnému nárůstu počtu dětských skupin (1 109) a jejich kapacity (14 650 míst). Ve školním roce 2020/2021 navštěvovalo mateřské školy 357 598 dětí, tedy o něco méně, než v roce 2019, kdy jich MŠMT evidovalo 364 909. Počet mateřských škol však mírně vzrostl, z 5 304 (2019) na 5 317 (2020).

V roce 2020 realizovala Liga otevřených mužů průzkum zaměřený na aktivní otcovství. Z průzkumu vyplývá, že muži – otcové mají větší zájem o zapojení do péče o děti, než tomu bylo před deseti lety. V roce 2020 bylo vyplaceno 45 959 dávek otcovské poporodní péče. Oproti roku 2019 došlo ke snížení počtu vyplacených dávek otcovské poporodní péče (49 306) což může být způsobeno nižším počtem narozených dětí – v roce 2020 se jich narodilo 110 200, tedy o 2 tisíce méně, než v roce 2019 a dokonce o necelé 4 tisíce méně, než v letech 2017 a 2018. Vliv na čerpání dávky otcovské poporodní péče však mohly mít také dopady související s pandemií covid-19.

5.1. Flexibilní formy práce

Oblast sladování pracovního, soukromého a rodinného života doznala vlivem pandemie covid-19 a souvisejících preventivních opatření značných změn. V některých oborech docházelo průběžně k zavádění práce z domova („home office“).

Studie think tanku IDEA při CERGE-EI odhaduje, že podíl pracujících, kteří svou práci mohou vykonávat zcela z domova tvoří 34 %.¹¹⁰ Studie také poukazuje na fakt, že ženy častěji vykonávají povolání, která by šlo vykonávat z domova. Podle průzkumu *Život během pandemie*¹¹¹ který je kontinuálně realizován již od března 2020 však taková míra využití v ČR není. Průzkum zaznamenal maximum využití plného home office v dubnu 2020, kdy bylo v této kategorii evidováno 23 % pracujících. Vyšší hodnoty (kolem 16 %) pak byly zaznamenány ještě v listopadu 2020 a únoru 2021. Naopak plná přítomnost na pracovišti je od května 2020 stabilně přes 60 %.

Z hlediska postavení žen na trhu práce se však ukázalo, že tato forma výkonu práce nemusí být žádoucí. Jak poukazuje jiná studie think tanku IDEA, u žen a zvláště pak u žen, které mají děti, došlo k výraznému zhoršení duševního zdraví.¹¹² Zhoršení duševního zdraví (příznaky středně těžké deprese či úzkosti) vykazovalo podle studie až 26 % žen a až 37 % žen s dětmi.¹¹³ Studie odhaduje, že příčinou výrazného zhoršení duševního zdraví je jednak nerovnoměrné rozdělení péče o děti a domácnost, kdy vlivem zavřených škol ženy zároveň pečovaly o děti a pracovaly z domova. Jako další možný zdroj zhoršení duševního zdraví žen odhaduje studie také ekonomické dopady, neboť ženy jsou častěji zaměstnány v odvětvích, která byla zasažena pandemií covid-19 a souvisejícími preventivními opatřeními (služby, maloobchod, pohostinství, cestovní ruch).¹¹⁴ Tuto tezi podporuje také briefing Evropského parlamentu, podle kterého genderový aspekt pandemie covid-19 tkví mimo jiné v tom, že zatímco muži jsou častěji ohroženi těžkým průběhem onemocnění, ženy jsou častěji zasaženy preventivními opatřeními.¹¹⁵

V souvislosti s prací z domova lze zmínit také monografii Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV), „Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích“.¹¹⁶ Monografie představuje způsob ukotvení práce z domova v některých evropských státech a na jejich základě vyvozuje doporučení pro ČR. Doporučení se zaměřují např. na otázku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – zde by dle autorů a autorek měla být částečně přenesena zodpovědnost na zaměstnance a zaměstnankyně. Tato zodpovědnost by spočívala ve formě doložení povinné revize a bezzávadnosti zařízení v bytě a dále umožnění zaměstnavateli přístup na domácí pracoviště v případě vzniku úrazu. Další oblast se zaměřila na rozvržení pracovní doby a podmínky výkonu práce. Zde je doporučeno sjednat dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem či zaměstnankyní, ve které budou stanoveny podmínky výkonu práce mimo pracoviště, tedy včetně časového rozpětí, po které bude zaměstnanec či zaměstnankyně k dispozici, včetně časových limitů. Monografie se blíže nevěnuje genderovému rozměru této problematiky, nicméně právě zachování alespoň určité flexibility, co se týče rozvržení pracovní doby je ve vztahu k rovnosti žen a mužů na trhu práce klíčová.

Zatímco některé ženy byly vícenásobně zatíženy prací z domova a péčí o děti a domácnost, jiné naopak neměly, vlivem pracovního vytížení, možnost řádně sladit profesní a osobní život. Zajištění nezbytné infrastruktury, především zdravotní a sociální péče a prodeje stojí vlivem horizontální segregace trhu práce především na ženách. Pozici všeobecné sestry a porodní asistentky v ČR v roce 2019 vykonávalo 92 468 žen a pouze 2 038 mužů.¹¹⁷ Ve službách či prodeji pak dle statistik 538 400 žen a 277 900 mužů.¹¹⁸

¹¹⁰ Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf>.

¹¹¹ Blíže viz <<https://zivotbehempandemie.cz/home-office>>.

¹¹² Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Dusevni_zdravi_covid-19_cervenec2020_22.pdf>.

¹¹³ Blíže také zde <<https://zivotbehempandemie.cz/dusevni-zdravi>>.

¹¹⁴ Blíže viz <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Dusevni_zdravi_covid-19_cervenec2020_22.pdf>.

¹¹⁵ Blíže viz <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI\(2021\)689348_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI(2021)689348_EN.pdf)>.

¹¹⁶ Blíže viz <https://www.vupsv.cz/download/flexibilni-formy-prace-homeworking-v-cr-a-vybraných-evropských-zemích/?wpdmdl=9888&refresh=6050cece4778b1615908558_>.

¹¹⁷ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200201.pdf/55a3d42b-e181-4cf1-a8a0-2a0be69955a4?version=1.1>>.

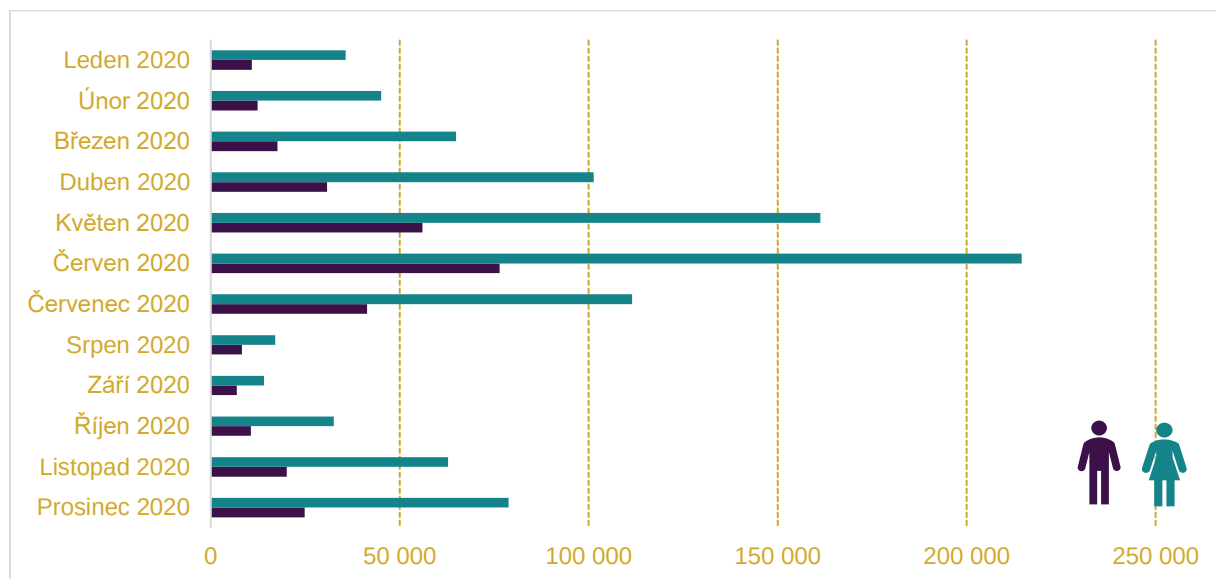
¹¹⁸ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200409.pdf/ce455795-8bb4-483d-8c90-196ec485a520?version=1.1>>.

5.2. Ošetřovné

Jedním z podpůrných opatření, které byly v roce 2020 zaváděny za účelem eliminace dopadů pandemie covid-19, byly úpravy dávky a možností čerpání ošetřovného. Tyto úpravy byly zavedeny v souvislosti s omezováním provozu škol a zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti. V průběhu roku se parametry této dávky měnily. Dle zákona č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020¹¹⁹, platného v době tzv. první vlny pandemie do 30. června 2020, měli rodiče dětí ve věku do 13 let nárok na 80 % denního vyměřovacího základu. V průběhu druhé a dalších vln už došlo k omezení těchto parametrů. Podle zákona o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dne 30. 10. 2020¹²⁰, platí ošetřovné ve výši 70 % denního vyměřovacího základu, nejméně 400 Kč denně, přičemž příjemci a příjemkyně dávky mohou být rodiče dětí do 10 let věku.

Dlouhodobá nemožnost čerpat dávku ošetřovného osobami samostatně výdělečně činnými byla v průběhu trvání podpůrných opatření vyřešena zavedením dotačního programu „Ošetřovné“ pro OSVČ.¹²¹ Parametry této dávky se v čase měnily spolu s parametry standardní dávky ošetřovného. V průběhu první vlny tak rodiče, kteří byli OSVČ, mohli čerpat 500 Kč denně. Od druhé vlny mohou čerpat pouze 400 Kč za den. Vlivem mimořádných opatření v roce 2020 výrazně stoupl počet čerpaných dávek ošetřovného, a to jak u mužů, tak u žen. Vrchol v čerpání této dávky nastal v červnu, kdy tuto možnost využilo přibližně 214 000 žen a 76 000 mužů.¹²² Přesto, že stále platí, že dávku ošetřovného čerpají především ženy, v absolutních číslech byl v roce 2020 zaznamenán nárůst jak u mužů, tak u žen. Jak je také patrné, v červnu 2020 čerpalo ošetřovné o 2,3 % více mužů, než žen v roce 2019. Částečně by pak tato data mohla potvrdit výzkumy, dle kterých v průběhu pandemie covid-19 došlo k zapojování mužů/otců do péče.¹²³

Graf č. 10: Čerpání ošetřovného v roce 2020



Zdroj dat: ČSSZ

¹¹⁹ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=133&r=2020>>.

¹²⁰ Blíže viz <<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=438&r=2020>>.

¹²¹ Blíže viz <<https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/osetrovne-pro-osvc---vyzva-i--253750/>>.

¹²² Blíže viz <<https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenych-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>>.

¹²³ Blíže viz <<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/06-Chapter4-The%20Covid%E2%80%9119%20crisis%20and%20gender%20equality.pdf#page=15>> čerpáno zde <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI\(2021\)689348_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI(2021)689348_EN.pdf)>.

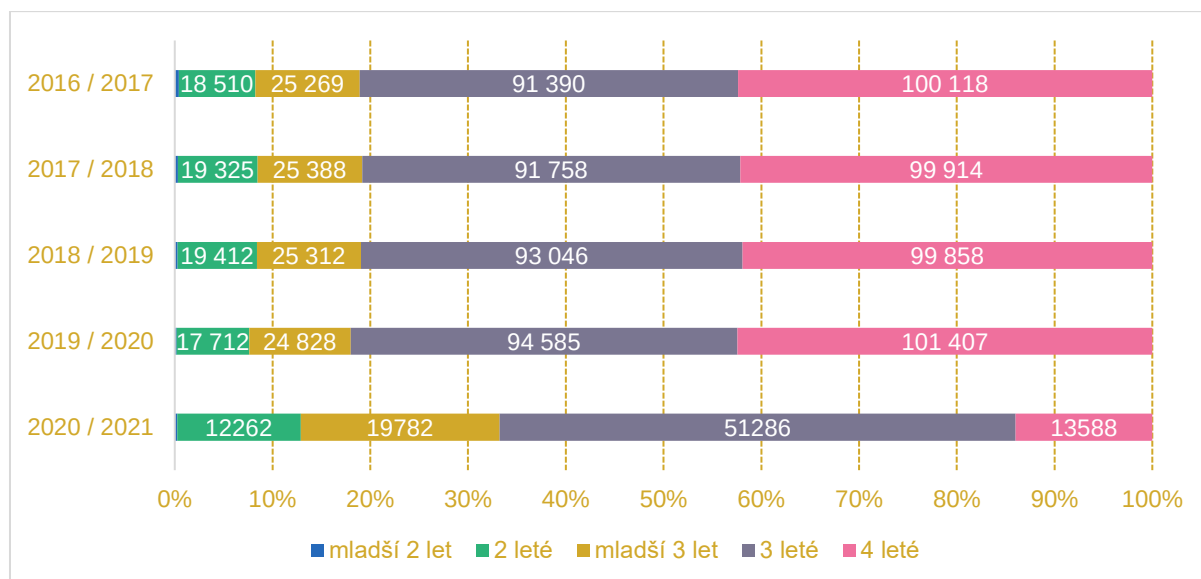
5.3. Zařízení předškolního vzdělávání a péče o děti

Dne 20. července 2020 projednala vláda ČR návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.¹²⁴ Návrh novely zákona přináší zásadní změny. Návrh upravuje požadavky na kvalifikaci pečujících osob, které by nově měly mít zdravotnické vzdělání (např. všeobecná/praktická zdravotní sestra, lékař), případně mít profesní kvalifikaci chůvy. Další z navrhovaných změn se týká názvu instituce, dětské skupiny by se tak měly přejmenovat na jesle. Novela mění také způsob financování. Doposud byl hlavním zdrojem financování dětských skupin Evropský sociální fond, podle návrhu zákona nyní jesle měly být financovány ze státního rozpočtu. Z tzv. *Příspěvku na provoz jeslí* by měly být financovány platy a mzdy pracujících, náklady na vzdělávání a náklady na stravování dětí. Účinnost novely zákona byla navržena na 1. července 2021.¹²⁵

MPSV aktuálně eviduje 1 140 dětských skupin s kapacitou 15 203 míst.¹²⁶ Od roku 2019 došlo k nárůstu o necelých 500 dětských skupin a 3 000 míst pro děti.¹²⁷ Od roku 2019 se zvýšil také počet mikrojeslí (72), kterých je oproti roku 2019 evidováno o 26 více, tedy 98, s celkovou kapacitou 392 míst. Podle statistik MPSV je zastoupení dětí mladších 3 let v těchto zařízeních 75 %.

Ve školním roce 2020/2021 evidovalo MŠMT 5 317 mateřských škol, které navštěvovalo 357 598 dětí.¹²⁸ Počet zapsaných dětí mladších tří let činil v tomto období 27 302 (27,64 %) dětí mladších tří let, přičemž počet zamítnutých žádostí o zápis ke vzdělání v této věkové kategorii činil 23 030 (58 % všech zamítnutých žádostí). Počet žádostí o přijetí do mateřské školy, kterým ve školním roce 2020/2021 nebylo vyhověno, činil 38 953. Nejedná se však o celkový počet nepřijatých dětí do MŠ, neboť je možné žádat o přijetí ve více zařízeních/mateřských školách.

Graf č. 11: Vývoj počtu nastoupivších dětí do MŠ v absolutních číslech dle věku



Zdroj dat: MŠMT

¹²⁴ Poslanecká sněmovna návrh novely zákona projednala ve druhém čtení dne 23. 3. 2021

<<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=961>>.

¹²⁵ Poslanecká sněmovna zahájila 3. čtení dne 23. 4. 2021, projednávání zákona bylo přerušeno

<<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=961>>.

¹²⁶ Evidence MPSV (navštíveno dne 2. 6. 2021): <<http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>>.

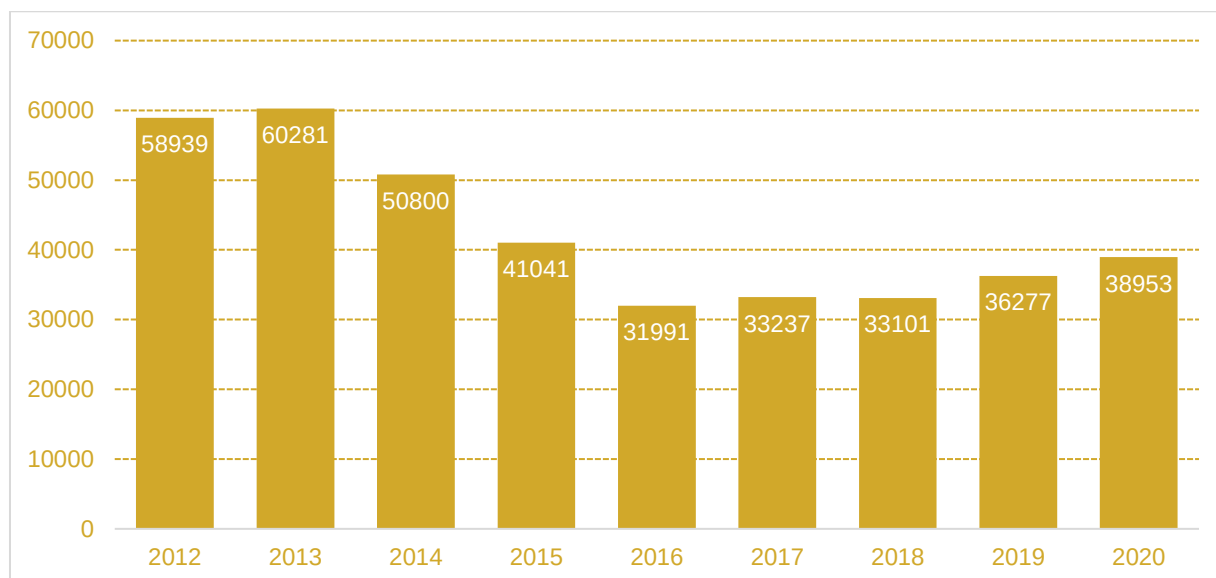
¹²⁷ Viz data uvedená k datu 31. 7. 2019 ve Zprávě o rovnosti žen a mužů za rok 2018

<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf>.

¹²⁸ Blíže viz <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

V rámci Integrovaného regionálního operačního programu (IROP) bylo k 31. 12. 2020 podpořeno 308 projektů předškolního vzdělávání v hodnotě 5,1 mld. Kč. Jedná se převážně o mateřské školy zřizované obcemi.¹²⁹

Graf č. 12: Počet žádostí o přijetí do MŠ, kterým nebylo vyhověno



Zdroj dat: MŠMT

5.4. Muži a péče

Liga otevřených mužů realizovala v roce 2020 výzkum zaměřený na aktivní otcovství. Z výzkumu vyplývá, že muži se do péče o děti a domácnost zapojují více, než tomu bylo před deseti lety. Například ve prospěch tzv. tradiční dělby práce v domácnosti a péče o děti se vyjádřilo 54 % respondentů, přičemž v roce 2010 se ve prospěch tohoto modelu vyjádřilo 81 % dotázaných. Zároveň se ovšem v navazujícím průzkumu vyjádřilo 53 % dotázaných, že by chtěli alespoň nějakou dobu zůstat na rodičovské dovolené. Respondenti výzkumu dále uváděli, že by uvítali prodloužení dávky otcovské poporodní péče.

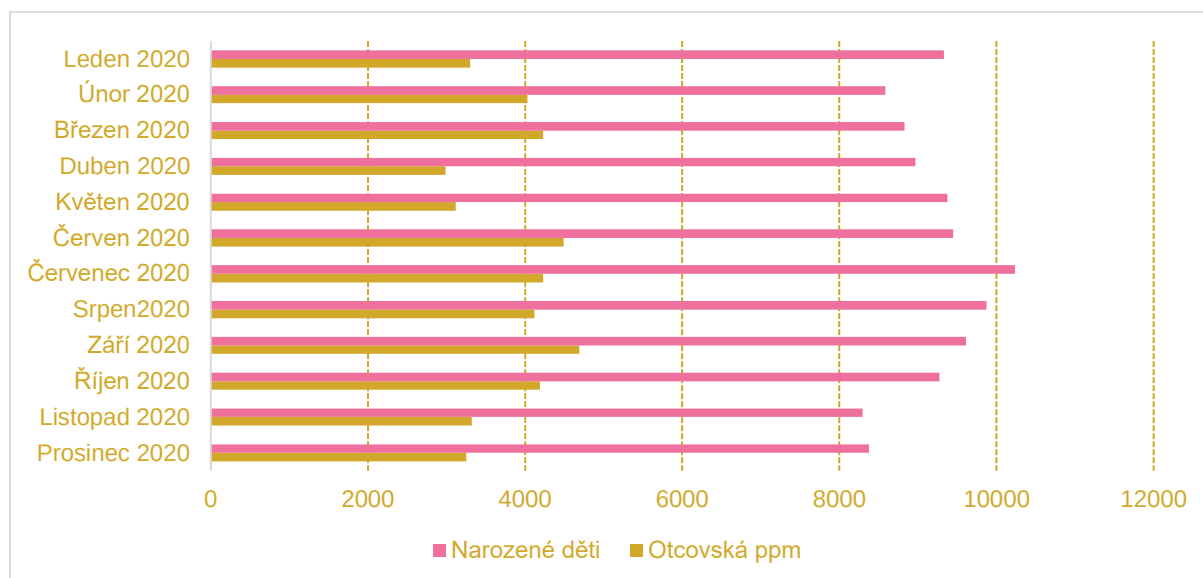
V roce 2020 bylo vyplaceno 45 959 dávek otcovské poporodní péče. Oproti roku 2019 došlo k mírnému úbytku (49 306) což může být způsobeno nižším počtem narozených dětí. V roce 2020 se narodilo 110 200 dětí, oproti roku 2019 jde o pokles o 2 000 narozených dětí (112 231), ve srovnání s roky 2018 (114 036) a 2017 (114 405) jde dokonce o pokles 4 000 dětí.¹³⁰ Nižší míra čerpání této dávky však mohla souviset také s pandemií covid-19 a souvisejícími preventivními opatřeními, vlivem kterých došlo ke změnám ve způsobu výkonu práce.

V souvislosti s transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU lze očekávat systémové změny, které by mimo jiné měly podpořit motivaci mužů k péči o děti. Bude se jednat o prodloužení možnosti čerpání dávky otcovské poporodní péče, lze ale očekávat také další úpravy z oblasti nemocenského pojištění tak, aby byla zajištěna tzv. nepřenositelnost. Tento nástroj by měl podpořit rodiny v tom, aby se alespoň na omezenou dobu vystřídal na rodičovské dovolené.

¹²⁹ Zdroje MMR.

¹³⁰ Blíže viz <https://www.czso.cz/csu/czso/oby_cr_m>.

Graf č. 13: Čerpání otcovské poporodní péče



Zdroj dat: ČSSZ, ČSÚ

5.5. Státní správa

V druhé polovině roku 2020 vydalo Ministerstvo vnitra Výroční zprávu o vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem služby služebními úřady za rok 2019. Dle výroční zprávy vykonávalo v roce 2019 službu celkem 47 608 žen a 15 272 mužů. Stále platí, že zatímco státní správa představuje tzv. feminizované odvětví, kde dominují ženy, poměr představených zaměstnanců a zaměstnankyň je téměř vyrovnaný. V roce 2019 bylo na pozici představených evidováno 5 660 žen a 3 975 mužů. Také platí, že nejrozšířenějším nástrojem sladování služebního a osobního života je pružné rozvržení služební doby. Pružné rozvržení služební doby bylo v roce 2019 umožněno ve 207 služebních úřadech (88,8 %) a bylo umožněno 53 378 státním zaměstnancům a zaměstnankyním (84,9 %). V roce 2019 mělo 1 577 (2,51 %) státních zaměstnanců a zaměstnankyň uzavřenou dohodu o výkonu služby z jiného místa, z toho se jednalo o 1 169 žen a 408 mužů. Lze předpokládat, že vlivem preventivních opatření v souvislosti se zabráněním šíření onemocnění covid-19 dojde k nárůstu těchto hodnot. Dle dostupných informací nicméně služební úřady tuto formu práce alespoň některým svým zaměstnancům a zaměstnankyním umožňovaly.¹³¹

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

V rámci Indexu rovnosti žen a mužů 2020 v oblasti Vědění došlo ke snížení skóru České republiky z 59 na 58,4 bodu.¹³² Přetrvává vysoká míra segregace ve vzdělávání a vědě. A to jak na úrovni segregace mezi obory, tedy segregace horizontální, tak i na úrovni vertikální (v rámci obsazování řídicích pozic). Dívky a ženy převládají v oborech zaměřených na vzdělávání a výchovu a zdravotní a sociální péče, chlapci a muži naopak v oborech informačních a komunikačních technologií a technika, výroba a stavebnictví. Mezi absolventy a absolventkami terciálního vzdělávání převládají ženy, nicméně v rámci doktorského studia se situace obrací a dochází k výraznému poklesu žen oproti magisterskému studiu (až o 20 p. b). Tyto rozdíly jsou jedny z největších mezi zeměmi

¹³¹ Např. MZd <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/01/523_A.pdf> a MPO.

<<https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/ministerstvo/aplikace-zakona-c-106-1999-sb/informace-zverejnovane-podle-paragrafu-5-odstavce-3-zakona/pocet-zamestnancu-ministerstva-a-pocet-zamestnancu-na-home-office--258519/>>.

¹³² Blíže viz <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/knowledge/CZ>>.

OECD.¹³³ Ženy převládají mezi pedagogickým personálem na všech typech škol mimo VŠ, a i přesto muži jsou obsazeni na nepoměrně více řídicích pozicích, než by jejich zastoupení v českém školství předpokládalo. Řídicí pracovníci pobírají vyšší finanční ohodnocení než řídicí pracovníci. V mezinárodním srovnání patří Česko z hlediska zastoupení žen ve výzkumu i na nejvyšších akademických pozicích k nejslabším zemím v Evropské unii.¹³⁴

V roce 2020 bylo přijato několik důležitých dokumentů, jež mají mezi svými cíli zajištění rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a vědě. V oblasti vzdělávání MŠMT přijalo Strategii vzdělávání do roku 2030+¹³⁵ a Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021 až 2024.¹³⁶ Druhý jmenovaný předkládá jasný soubor opatření, jejichž prostřednictvím bude zlepšen stav rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a zajistí tak plnění prvního jmenovaného dokumentu. V oblasti vědy byla přijata Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+,¹³⁷ která jako vůbec první strategický dokument v této oblasti obsahuje opatření cílící na rovnost žen a mužů (primárně v oblastech rozvoje lidských zdrojů a sladování). Konkrétní kroky pro zabezpečení rovnosti žen a mužů ve VaVal uvádí Doporučení pro poskytovatele podpory VaVal k řešení pracovních podmínek v oblasti výzkumu.¹³⁸

Zároveň pandemie covid-19 značně ovlivnila české školství i vědu, v obou oblastech lze očekávat prohloubení již stávajících nerovností. Zaprvé následkem uzavření škol a zvýšením ekonomické zátěže pojící se s nároky na distanční výuku docházelo k vícenásobnému znevýhodnění některých skupin žáků a žaček. Zadruhé s přesunem do on-line prostředí se zvýšilo riziko, že se dívky a chlapci setkají se sociálně-patologickými jevy na internetu (např. kyberšikana či sexuální obtěžování). Zatřetí uzavření škol dopadlo více na ženy, které jsou v české společnosti primárními pečovatelkami, a to jak na pedagogické pracovníce, tak i na vědecké pracovníce. Ženy ve vědě se např. z tohoto důvodu mohly své práci věnovat méně než jejich mužští kolegové. Poskytovatelé podpory na tuto situaci reagovali možnostmi provedení změn v projektech, i když míra vstřícnosti se lišila.

6.1. Rovnost žen a mužů na základních a středních školách

Rok 2020 přinesl pro žáky a žačky základních a středních škol novou zkušenost, kterou byla distanční výuka způsobená pandemií covid-19, která ovlivnila i přijímací zkoušky či maturity. Pandemie taktéž dopadla na pedagogické pracovníky a hlavně pracovníce, neboť ženy jsou primárními pečovatelkami a školství je značně feminizované. Dle Sociologického ústavu AV ČR s uzavřením škol došlo k nárůstu nutnosti rodičů participovat na výuce svých dětí, obzvláště u dětí na 1. stupni.

V minulém roce byly zveřejněny výsledky výzkumu PISA 2018¹³⁹. Podle něj patří Česká republika k zemím, kde socioekonomické postavení rodiny hraje velký vliv na výsledky žáků a žákyň. Sociálně-ekonomická situace jednotlivých rodin tak může mít následně vyšší vliv na vzdělávání dětí než v době otevřených škol. Vzdělávání dětí v době uzavřených škol bylo pro rodiny ekonomicky náročnější, nejzranitelnější skupinou jsou matky samoživitelky, jejichž domácnosti např. v 6 % nedisponují počítačem oproti domácnostem se dvěma rodiči.¹⁴⁰

¹³³ Blíže viz <https://www.cr2030.cz/wp-content/uploads/2020/06/Hodnot%C3%ADc%C3%AD-zpr%C3%A1va_SDGs_11.6_web.pdf>.

¹³⁴ Blíže viz <<https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf>>.

¹³⁵ Blíže viz <<https://www.msmt.cz/file/54104/>>.

¹³⁶ Blíže viz <https://www.msmt.cz/file/54641_1_1/>.

¹³⁷ Blíže viz <<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=913172>>.

¹³⁸ Blíže viz <<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=891630>>.

¹³⁹ Blíže viz <<https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>>.

¹⁴⁰ Blíže viz <<https://www.soc.cas.cz/aktualita/kdo-pecuje-o-rodinu-v-dobach-pandemie-dopady-protipandemickych-opatreni-na-ceske>>.

Dalšími znevýhodněnými skupinami jsou vícečetné rodiny, kdy je třeba zajistit techniku všem dětem a taktéž jim asistovat při učení či technickém zabezpečení výuky. Obdobně se následkem uzavření škol prohlubovaly nerovnosti v sociálně vyloučených lokalitách, kde žáci a žačky často neměli přístup k distanční výuce.¹⁴¹ Následkem pandemie covid-19 tak docházelo k vícenásobnému znevýhodnění některých skupin žáků a žaček (např. v závislosti na pohlaví a ekonomickém postavení rodiny). MŠMT v roce 2020 na situaci reagovalo zveřejněním *Výzvy k podáním žádostí o poskytnutí dotace na poskytování aktivit v oblasti primární prevence rizikového chování ve školách a školských zařízeních pro rok 2021*,¹⁴² která poskytuje podporu tématům týkající se dopadu pandemie covid-19 či prevenci domácího násilí.

Přesun do on-line prostředí s sebou také nesl vyšší riziko sociálně-patologických jevů vyskytujících se na internetu. V rámci výzkumu EU Kids online 2020¹⁴³ bylo zjištěno, že 38 % dívek a 30 % chlapců se v roce 2019 setkalo na internetu s nežádoucím chováním. Ve věkové kategorii 9-11 let nevědělo, jak zareagovat více než polovina dětí (58 %) a přitom negativní zážitek jich měla celá čtvrtina. Pro porovnání tak v sousedním Německu mělo v této věkové kategorii negativní zážitek pouze 3 % dětí. Ve věkové kategorii 15-16 let měla negativní zkušenost celá polovina dotázaných, adekvátně zareagovat by zvládlo již 77 % mladistvých. Více než čtvrtina českých dívek se obdržela nenávistné zprávy, ze sledovaných 19 evropských zemí jich obdržely více už jen polské dívky. Nevyžádané sexuální požadavky obdrželo 31 % českých dívek, což je opět jedno z nejvyššího procentního zastoupení ze sledovaných států. Čeští chlapci byli cílem nenávistných zpráv ve 23 % a nevyžádaných sexuálních nabídek ve 16 %. Na tuto situaci reaguje např. projekt Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí¹⁴⁴ Úřadu vlády ČR v rámci, kterého jsou žáci a žačky vzděláváni v oblasti sexuální výchovy včetně chování v on-line prostoru.

Pandemie covid-19 ovlivnila i konání maturit. Z hlediska výsledků zkoušek si maturanti a maturantky v roce 2020 vedli v první jarní vlně maturit hůře než maturanti a maturantky v předešlém roce.¹⁴⁵ Chlapci v jarních termínech vykazovali vyšší neúspěšnost než dívky, nicméně po podzimních termínech maturit došlo k vyrovnání úspěšnosti obou pohlaví. Celkově se v roce 2020 snížila neúspěšnost v maturitních zkouškách, a to převážně díky chlapcům, kteří byli úspěšnější než jejich předchůdci. Toto může být z hlediska rovnosti žen a mužů ve vzdělávání pozitivním trendem, protože mezi absolventy a absolventkami vysokých škol je 56 % žen¹⁴⁶ a dlouhodobě počet absolventek převyšuje počet absolventů. Zvyšující se úspěšnost chlapců by mohla naznačovat, že v budoucnu bude docházet k vyrovnání poměru mezi studujícími VŠ. Pokud se dále podíváme na vývoj zastoupení žáků a žákyň na jednotlivých typech středních škol, tak chlapci dlouhodobě dominují pouze na středních školách bez maturitní zkoušky (viz Graf č. 14).

¹⁴¹ Blíže viz <<https://sever.rozhlas.cz/distanzni-vyuka-prohloubila-rozdily-ve-vzdelani-zaku-hur-jsou-na-tom-ti-ze-8495295>>.

¹⁴² Blíže viz <<https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/vyzva-k-podavani-zadosti-o-poskytnuti-dotace-na-prevenci-2021>>.

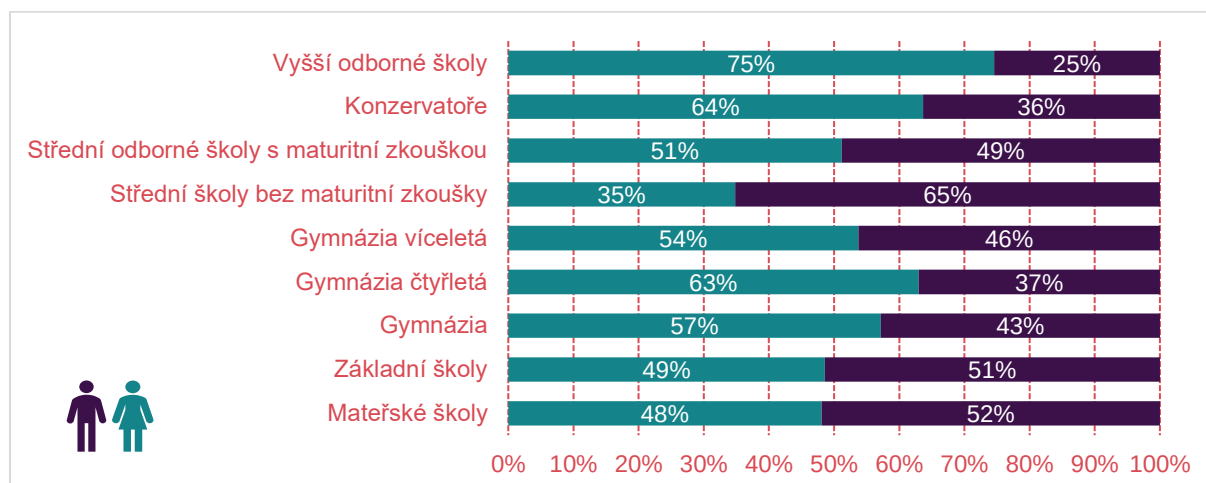
¹⁴³ Blíže viz <<https://www.lse.ac.uk/media-and-communications/assets/documents/research/eu-kids-online/reports/EU-Kids-Online-2020-10Feb2020.pdf>>.

¹⁴⁴ Blíže viz <<https://www.tojnorodnost.cz/cs/projekt-posilovani-kapacit-a-metodologicka-podpora-v-prevenci-domaciho-a-genderove-podmineného-nasilí>>.

¹⁴⁵ Blíže viz <https://data.cermat.cz/files/files/2020/MZ13-20_vysledky_jap_FINAL.pdf>.

¹⁴⁶ Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani-rw9hmfe6d7>>.

Graf č. 14: Studující na jednotlivých typech škol v roce 2019



Zdroj dat: ČSÚ.

Odhlédneme-li od specifíků pandemie covid-19, dlouho trvajícím problémem českého vzdělávacího systému je segregace dívek a chlapců v rámci studijních oborů i v rámci typu vzdělávání. Z hlediska oborů studia vybraných chlapci a dívkami nedošlo v roce 2020 k proměně a pro české školství je stále příznačná vysoká horizontální segregace. V Indexu rovnosti žen a mužů v doméně vědění v subdoméně segregace, která je měřena procentem žen studujících STEM obory a procentem mužů studujících EHW obory,¹⁴⁷ dosahuje skóru 50,3¹⁴⁸ a Česká republika je na 19. místě z 28 sledovaných evropských států.¹⁴⁹ Oproti roku 2013 došlo ke zlepšení o pouhé 0,3 body skóru a propad o dvě místa¹⁵⁰. Chlapci vybírají spíše typicky „mužské“ obory a dívky typicky „ženské“ obory.¹⁵¹ Při výběru budoucího povolání hrají roli stereotypní vnímání jednotlivých oborů a nedostatečná motivace ke studiu daného oboru podrepresentovaným pohlavím. Česká školní inspekce na základě dat z šetření PISA 2018 doporučuje zohledňovat genderové odlišnosti např. při rozvoji čtenářské gramotnosti chlapců, a to zejména na motivační úrovni.¹⁵²

Jedním z možných nástrojů změny může být i interní dokument přijatý MŠMT *Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021 až 2024* (dále jen „Plán podpory rovnosti“)¹⁵³ v listopadu 2020, který obsahuje opatření zaměřující se např. na vzdělávání budoucích i současných vyučujících, aby byla podpořena vnitřní diferenciací výuky a nestereotypní hodnocení žáků a žákyň či zavádění/zvyšování genderové nestereotypnosti v rámci výchovné a kariérového poradenství. Tato opatření mají potenciál zmírnit horizontální segregaci mezi chlapci a dívkami v dlouhodobém horizontu. V roce 2020 byla schválena i *Strategie vzdělávání do roku 2030+*¹⁵⁴, která princip rovnosti žen a mužů začleňuje do *Strategické linie 1: Proměna obsahu, způsobů a hodnocení vzdělávání* a *Strategické linie 2: Rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání*.

V roce 2020 taktéž probíhaly další aktivity, které přispěly k rozvoji genderově nestereotypního vzdělávání. Byla vydána publikace *Cesta k genderově senzitivnímu vzdělávání – metodika pro ty, kdo pracují s budoucími nebo současnými učiteli*,¹⁵⁵ která obsahuje praktické aktivity,

¹⁴⁷ STEM = oblast přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky; EHW = oblast vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče. Blíže viz např. <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-1/cs/pdf>>.

¹⁴⁸ Index rovnosti žen a mužů vyjadřuje skóre od 1 do 100, kde 100 bodů označuje absolutní rovnost.

¹⁴⁹ Blíže viz <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/knowledge/2/bar>>.

¹⁵⁰ Blíže viz <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2013/compare-countries/knowledge/2/bar>>.

¹⁵¹ Blíže viz Jarkovská, L., Lišková, K., & Šmídová, I. (2010) S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

¹⁵² Blíže viz

<https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/2021_p%25%99%25%adlhy/Mezin%25%a1rodn%25%ad%20%25%a1et%25%99en%25%ad/PISA_2020_04_01_e-verze_final.pdf>.

¹⁵³ Blíže viz <https://www.msmt.cz/file/54641_1_1/>.

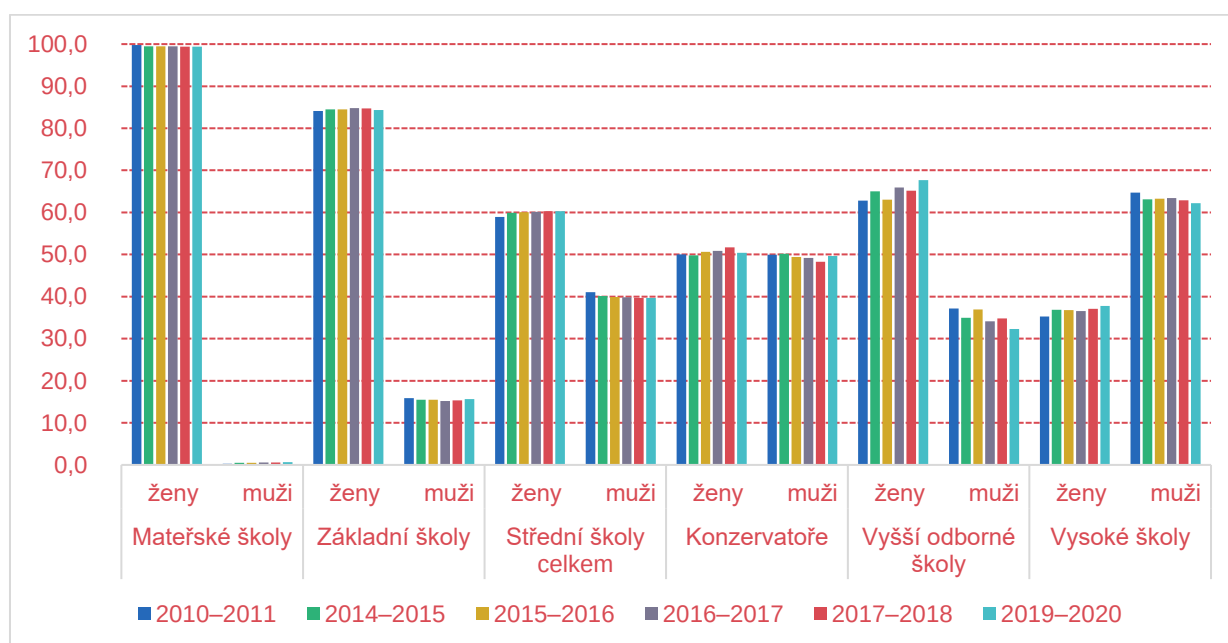
¹⁵⁴ Blíže viz <<https://www.msmt.cz/file/54104/>>.

¹⁵⁵ Blíže viz: <https://gendersensed.eu/wp-content/uploads/2020/11/A-Handbook-for-Teacher-Trainers_CZ.pdf>.

kteří je možné zařadit do vyučovacích hodin. Sociologický ústav AV ČR uspořádal dva semináře, které se zabývaly genderově senzitivním vzděláváním.¹⁵⁶ Sociologický ústav AV ČR pokračoval ve vydávání časopisu Gender a výzkum, který se v roce 2020 mimo jiné zaměřil na téma ekonomiky 4.0 a digitalizace práce, které se obzvlášť v době pandemie ukázalo jako důležité téma.

Z hlediska pracovního zařazení jsou to převážně muži, kteří jsou obsazeni na řídicích pozicích, a to i ve chvíli, kdy převážnou část pracovníků a pracovník ve školství tvoří ženy (viz Graf č. 15). Na všech typech škol mimo VŠ mezi vyučujícími převládají ženy,¹⁵⁷ mezi řídicími pracovníky a pracovníkmi převládají pouze na ZŠ a MŠ,¹⁵⁸ nicméně pokud porovnáme celkové zastoupení žen a mužů na těchto školách, tak v řídicích pozicích je obsazeno poměrově více mužů, než by odpovídalo jejich celkovému zastoupení na daném typu školy. Z hlediska platového ohodnocení pobírají mužští řídicí pracovníci vyšší průměrný hrubý měsíční plat než jejich kolegyně, a to v řádech tisíců Kč. V řadových učitelských pozicích jsou na ZŠ a SŠ platově ohodnoceny lépe ženy, nicméně jedná se o rozdíl ve výši platu ve stovkách Kč.¹⁵⁹ Například v základních školách je mezi vyučujícími včetně vyučujících 84,3 % žen,¹⁶⁰ mezi řídicími pracovníky a pracovníkmi 66,9 % žen.¹⁶¹ Řadoví učitelé v minulém roce pobírali průměrný měsíční plat ve výši 40 363 Kč, učitelky pak 40 490 Kč. Plat mužů v řídicích pozicích byl 63 596 Kč, žen 60 418 Kč.¹⁶²

Graf č. 15: Učitelé a učitelky v regionálním školství a akademičtí pracovníci a pracovníce veřejných vysokých škol (v %) v průběhu let 2010 - 2020



Zdroj dat: ČSÚ.

¹⁵⁶ Emilsson Peskova, R., Formánková, L., Klusáček, J. Jazykový repertoár a žákovská školní zkušenost: Vícepřípadová studie z Islandu. Online seminář. 15.10.2020.

Švarcová, M., Marková Volejníčková, R. Výzkum potřeb a komunikačních strategií mladých lidí v oblasti genderové rovnosti. Odborný seminář Genderově citlivé vzdělávání. Genderové kontaktní centrum NORA, o.p.s., Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 22. 9. 2020.

¹⁵⁷ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200302.pdf/b69e2a62-40e7-48f4-8262-6bb151ebd3eb?version=1.1>>.

¹⁵⁸ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200304.pdf/4d1f170e-a829-47ad-a6a4-a8a7a9c88064?version=1.1>>.

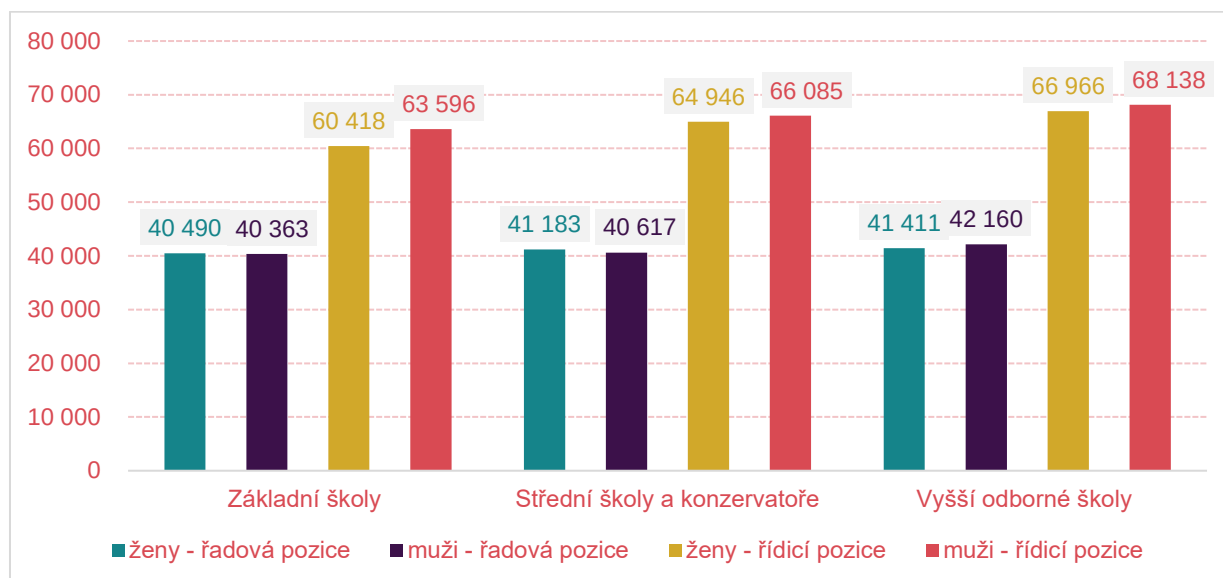
¹⁵⁹ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200313.pdf/bec556e5-2971-478c-bd45-e9ef002ab199?version=1.1>>.

¹⁶⁰ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200302.pdf/b69e2a62-40e7-48f4-8262-6bb151ebd3eb?version=1.1>>.

¹⁶¹ <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200304.pdf/4d1f170e-a829-47ad-a6a4-a8a7a9c88064?version=1.1>>.

¹⁶² Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200313.pdf/bec556e5-2971-478c-bd45-e9ef002ab199?version=1.1>>.

Graf č. 16: Průměrný hrubý měsíční plat zaměstnanců a zaměstnankyň regionálního školství



Zdroj dat: ČSÚ.

6.2. Rovnost žen a mužů ve vysokém školství a ve vědě

Pandemie covid-19 se dotkla taktéž uspořádání vysokoškolského studia, zaměstnanců a zaměstnankyň výzkumných organizací či realizace vědeckých projektů. Vysokoškolská výuka se obdobně jako výuka žáků a žaček přenesla do online prostředí a některé vysoké školy zrušily přijímací zkoušky, posunuly termíny či zvolily jinou formu testování.¹⁶³ Zaměstnanci a zaměstnankyně výzkumných organizací častěji využívali home office, s jeho využíváním se pak pojili obdobné problémy jako pro ostatní typy zaměstnání, kterými byly ohroženy ženy ve větší míře, neboť se musely věnovat péči o děti více než muži a snížil se jim tak skutečně odpracovaný počet hodin.¹⁶⁴ Grantová agentura ČR (GA ČR) například umožnila změny v projektech, které měly být v roce 2020 ukončeny,¹⁶⁵ Technologická agentura (TA ČR) k posuzování žádostí o změny v projektu zapříčiněné pandemií přistoupila na individuální bázi. Všeobecně GA ČR i TA ČR v projektových zadávacích dokumentacích upravuje možnost přerušení řešení projektu či snížení úvazku z důvodu odchodu řešitelky či řešitele na mateřskou či rodičovskou dovolenou (MD/RD), což je z hlediska podpory rovnosti žen a mužů významný krok.¹⁶⁶

V roce 2020 na vysokých školách studovalo 44,2 % mužů a 55,8 % žen.¹⁶⁷ Muži se nejčastěji koncentrují v oborech informační a komunikační technologie (83,1 % ze všech studujících k 31. 12. 2019), technika, výroba a stavebnictví (68,6 %) a služby (56,7 %), ženy naopak v oborech vzdělávání a výchova (80,0 %), zdravotní a sociální péče, péče o příznivé životní podmínky (72,9 %) a umění a humanitní vědy (66,4 %) (viz Graf č. 17). V akademickém prostředí je pouze 14,9 % profesorek, i přestože mezi lektorkami nalezneme 54,7 % žen (viz Graf č. 18). Ženy z vědy často odcházejí kvůli obtížné slučitelnosti vědecké práce a rodičovství,¹⁶⁸ což reflektuje i v roce 2020 schválená *Národní politika výzkumu, vývoje*

¹⁶³ Blíže viz <<https://www.vysokeskoly.cz/clanek/ceske-vysoke-skoly-meni-prijimaci-rizeni-kvuli-koronaviru-nektere-obory-prijimacky-rusi>>.

¹⁶⁴ Blíže viz <<https://www.vupsv.cz/2021/02/02/prace-z-domova-%e2%88%92-popis-stavu-pred-pandemi-a-mozne-konsekvence-do-novych-pomeru-organizace-prace/>>.

¹⁶⁵ Blíže viz <<https://gacr.cz/ga-cr-pomaha-vedcum-zvladnout-situaci-s-covid-19/>>.

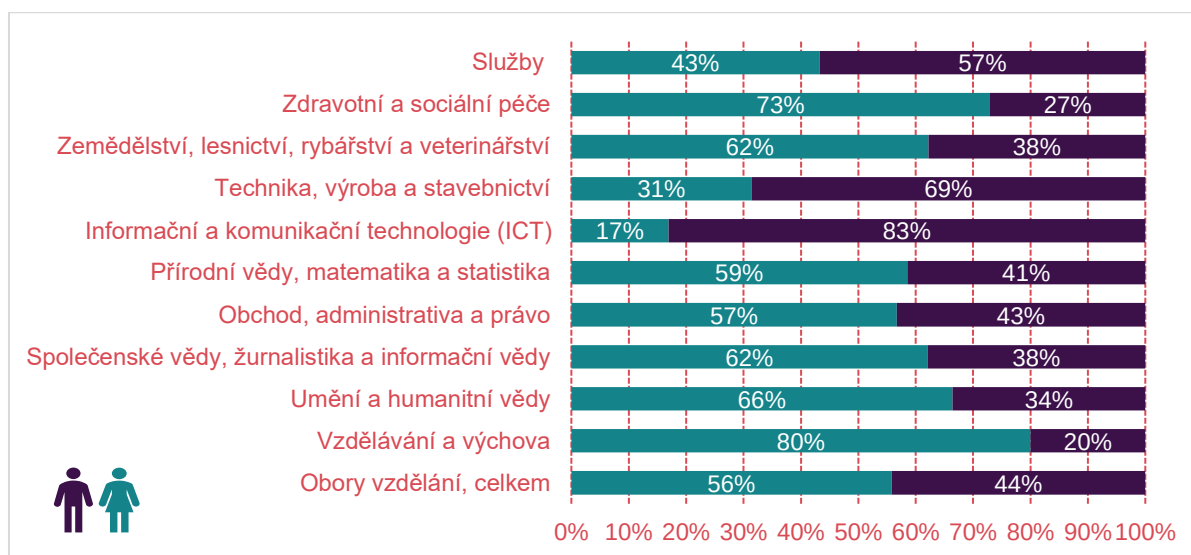
¹⁶⁶ Např. viz <<https://gacr.cz/wp-content/uploads/Orienta%C4%8Dn%C3%AD-pr%C5%AFvodce-mate%C5%99stv%C3%ADm-a-rod%C4%8Dovstv%C3%ADm-v-zad%C3%A1vac%C3%ADch-dokumentac%C3%ADch-poskytovatele.pdf>>.

¹⁶⁷ Blíže viz <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200312.pdf/d280a8dc-4cdf-4dca-acae-2de74e43a627?version=1.1>>.

¹⁶⁸ Blíže viz <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf> či <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvalitativne.pdf>.

a inovací České republiky 2021+ (dále jen „NP VaVal“),¹⁶⁹ která jako vůbec první strategický dokument v oblasti vědní politiky obsahuje opatření v oblasti rovnosti žen a mužů. Opatření č. 12 NP VaVal se zaměřuje na vytváření podmínek pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství a pro uplatnění žen po mateřské dovolené. TA ČR i GA ČR například umožňují v rámci doplňkových nákladů projektu hradit náklady na péči o dítě osob podílejících se na řešení projektu. Dále pak opatření č. 10 *Vytvoření prostředí pro růst motivace k výzkumné kariéře* se zaměřuje na dlouho podceňovanou oblast pokročilého řízení lidských zdrojů. Opatření cílí na zvýšení transparentnosti a kvality vedené potenciálu lidí, podporu zisku HR Excellence in Research Award či snižování genderových nerovností ve vědě. TA ČR v roce 2020 v rámci programů ÉTA a ZÉTA bonifikovala uchazeče o podporu, kteří prokázali pokročilé prostředí lidských zdrojů s ohledem na genderovou rovnost v organizaci (např. skrze HR Excellence in Research Award, Firma roku: Rovné příležitosti, TOP Odpovědná firma, realizovaný genderový audit či využívání nástroje LOGIB, který vypočítává Gender Pay Gap v dané organizaci). NKC-gender a věda Sociologického ústavu AV ČR v roce 2020 započalo projekt Casper,¹⁷⁰ jehož cílem je analýza možnosti zavedení evropského systému certifikace v oblasti genderové rovnosti ve vědě se zaměřením na organizační úroveň.

Graf č. 17: Studující vysokých škol podle oborů vzdělání v roce 2019

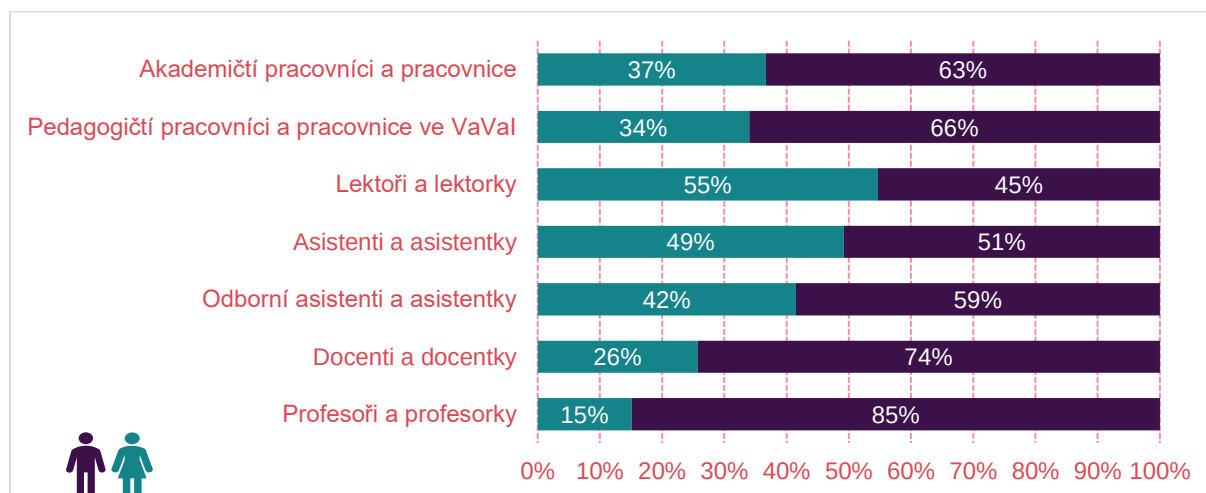


Zdroj dat: ČSÚ.

¹⁶⁹ Blíže viz <<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=913172>>.

¹⁷⁰ Blíže viz <<https://www.caspergender.eu/>>.

Graf č. 18: Profesní zařazení na vysokých školách v roce 2019



Zdroj dat: ČSÚ.

Téma rovnosti žen a mužů ve vědě podrobně rozpracovává Doporučení pro poskytovatele podpory VaVal k řešení pracovních podmínek v oblasti výzkumu (dále jen „Doporučení pro poskytovatele“),¹⁷¹ které byla schválena RVVI v říjnu 2020 a byla následně představena na několika setkáních s poskytovateli. Dokument obsahuje doporučení v oblasti rovnosti žen a mužů pokrývající tyto oblasti: zohlednění překážek v soukromém životě, podpora rozvoje potenciálu lidí, růst excelence a konkurenceschopnosti českého vědeckého prostředí a jeho výstupů, odstraňování nevědomých zkreslení a předsudků v hodnocení, zajištění transparentnosti, srozumitelnosti a metodické podpory, provádění mentoringu a vyhodnocení, zajištění kapacit pro prosazování genderové rovnosti ve VaVal a zvyšování odolnosti systému vůči nepředvídaným událostem. Opatření zaměřené na vysoké školství a vědu a rovnost žen a mužů obsahuje také již zmiňovaný Plán podpory a navrhovaná opatření jsou mezi těmito dvěma dokumenty ve vzájemném souladu. Jedním z navrhovaných opatření je podpora zavádění plánů genderové rovnosti (GEP),¹⁷² což je soubor konkrétních opatření pro danou instituci, jejich cílem je rozvoj instituce v oblasti pokročilého řízení lidských zdrojů.

V roce 2020 Evropská komise uvedla, že pro možnost čerpat podporu z rámcového programu podpory výzkumu Horizont Evropa bude vyžadováno, aby instituce měly vytvořené GEP.¹⁷³ NKC-gender a věda v rámci svých aktivit o tomto vývoji informovalo a pracovalo na zvýšení připravenosti českého prostředí na tyto požadavky. Aktivity se uskutečnily v rámci projektů Horizont 2020, do kterých je NKC-gender a věda zapojeno. Například v rámci projektu Gender-SMART¹⁷⁴ proběhl workshop k monitoringu a evaluaci GEP a v rámci projektu GE Academy¹⁷⁵ probíhaly workshopy zabývající se různými aspekty rovnosti žen a mužů ve vědě. V říjnu 2020 NKC-gender a věda ve spolupráci s ÚV ČR uspořádalo konferenci *Věda a výzkum 2021: Příležitosti a výzvy v oblasti profesního uplatnění žen ve vědě*¹⁷⁶ a mezinárodní konferenci k mentoringu v akademické a vědecké sféře.¹⁷⁷ Celkově došlo ke zvýšení zájmu výzkumných organizací o problematiku genderové rovnosti, zvýšil se například i počet osob zapojených

¹⁷¹ Blíže viz <<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=891630>>.

¹⁷² Blíže viz <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/KIZ_modul_Plany-genderove-rovnosti.pdf>.

¹⁷³ Blíže viz

<https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf>.

¹⁷⁴ Blíže viz <<https://genderaveda.cz/en/gender-smart-press/>>.

¹⁷⁵ Blíže viz <<https://ge-academy.eu/>>.

¹⁷⁶ Blíže viz <<https://www.soc.cas.cz/akce/veda-vyzkum-2021-prilezitosti-vyzvy-v-oblasti-profesniho-uplatneni-zen-ve-vede>>.

¹⁷⁷ Blíže viz <<http://www.eument-net.eu/save-the-date/>>.

do Komunity pro změnu,¹⁷⁸ která sdružuje osoby se zájmem o genderovou rovnost ve vědě a v akademii napříč různými institucemi, na více než 360 osob.

V rámci poskytování podpory z programu Horizont Evropa bylo uvedeno, že stejně jako v předchozím programovém období bude po žadatelích a žadatelkách požadováno začlenění hlediska pohlaví a genderu v obsahu výzkumu, vývoje a inovací. V roce 2020 TA ČR v rámci programu ZÉTA a ÉTA bonifikovala uchazeče a uchazečky o podporu, kteří reflektovali hledisko pohlaví a genderu v obsahu výzkumu. Téma genderu v obsahu výzkumu, vývoje a inovací se tak dostává do širšího povědomí mezi poskytovateli, neboť jejich cílem je podpora kvalitní a konkurenceschopné české vědy. Projekt, který toto hledisko patřičně nereflektuje, lze považovat za méně kvalitní než projekt, který s hlediskem pohlaví a genderu pracuje. V projektech, které se primárně nezabývají lidmi či na ně nemají dopad, může být hledisko pohlaví a genderu v obsahu výzkumu nerelevantní, nicméně je důležité, aby žadatelé o podporu toto systematicky, a nikoliv pouze formalisticky, vyhodnocovali. K tomuto může posloužit v roce 2020 aktualizovaná příručka od TA ČR *Genderová dimenze v obsahu výzkumu: Kdy a jak ji v projektech zohledňovat*,¹⁷⁹ která uvádí konkrétní postupy. TA ČR na svých webových stránkách v roce 2020 zveřejnila vyhodnocení pilotního zavedení bonifikačního kritéria genderové dimenze v obsahu výzkumu v rámci 4. veřejné soutěže programu ZÉTA (dále jen „Vyhodnocení“).¹⁸⁰ Vyhodnocení uvádí příklady dobré praxe, kdy žadatelé genderovou dimenzi začlenili do metodologie výzkumu, například v projektu z oblasti organické chemie, kdy budou používány vzorky krve mužů i žen v odpovídajícím poměru a taktéž bude pracováno s buňkami samic i samců laboratorních myší, neboť tkáně se mohou chovat odlišně v závislosti na pohlaví. Jiní uchazeči o podporu z oblasti technicky orientovaného výzkumu doplnili řešitelský tým o osobu se sociálně-vědní kompetencí, aby mohlo být monitorován a případně zohledněn dopad na různé skupiny osob. Ke zvýšení povědomí o tomto tématu pomohla i osvětová kampaň NKC-gender a věda Jedna velikost nestačí.¹⁸¹

Vyhodnocení taktéž uvádí nejčastější prohřešky při reflexi kritéria začlenění pohlaví a genderu do obsahu výzkumu, byly jimi například nedostatečné zohlednění v metodologii výzkumu či argumentace vycházející z genderových stereotypů. Jednou z častých chyb byla záměna zohlednění genderové dimenze v obsahu výzkumu za genderovou diverzitu řešitelského týmu. Téma vyrovnaného zastoupení v rámci řešitelských týmů se v předchozích letech dostalo více do povědomí, např. i díky předchozím soutěžím v rámci programu ZÉTA. GA ČR taktéž dlouhodobě sleduje vývoj v této oblasti.

7. Důstojnost a integrita žen a mužů

Hlavním cílem Vládní strategie pro oblast důstojnosti a integrity žen a mužů je snížení výskytu všech forem genderové podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži. Jak vyplývá ze statistik uvedených v následující kapitole, administrativní data o počtech případů jednotlivých forem genderové podmíněného násilí nevykazují dlouhodobě klesající či rostoucí tendenci. Počet vykázaní osoby žijící ve společném obydlí a počet dalších zjištěných relevantních trestných činů zůstal v uplynulých letech přibližně stejný, v roce 2020 byl však zaznamenán jejich prudký pokles. Tato administrativní data je důležité interpretovat v kontextu pandemie covid-19, jejího vlivu na volný pohyb osob a dalších souvisejících dopadů.

¹⁷⁸ Blíže viz <<https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/komunita-zmena/>>.

¹⁷⁹ Blíže viz <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/Gender-ve-v%C3%BDzkumu-p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_upraven%C3%A1-verze.pdf.pdf>.

¹⁸⁰ Blíže viz <<https://www.tacr.cz/program-zeta-zohlednovani-genderove-dimenze-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>>.

¹⁸¹ Blíže viz <<https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>>.

Česká republika přijala řadu opatření omezujících pohyb, aby zabránila šíření koronaviru. Omezení pohybu a uzamčení obětí s pachateli násilí ve společných domácnostech výrazně zvýšilo riziko násilí v intimních vztazích. Kvalitativní výzkum dopadů pandemie covid-19 na osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím ukázal, že v důsledku nouzového stavu a souvisejících preventivních opatření vzrostl počet případů domácího násilí, čímž se zvýšil zájem o služby, které pomáhají obětem tohoto typu násilí. Poptávka po těchto službách se v této době zvýšila o 30 až 40 %.¹⁸² Zhoršení násilí bylo během pandemie covid-19 a souvisejících opatření potvrzeno také u necelé pětiny dotazovaných klientek a klientů intervenčních center.¹⁸³ Úřad vlády ČR v dubnu 2020 zahájil kampaň ke zvýšení informovanosti veřejnosti o dostupné pomoci pro osoby ohrožené domácím a sexuální násilím, původce a původkyně násilí a osoby v krizi.

V únoru 2020 proběhla premiéra dokumentárního filmu „V síti“ upozorňujícího na problematiku on-line zneužívání dětí. Na premiéru navázala osvětová kampaň zahrnující řadu promítání pro školy s následnou diskuzí a přípravou metodiky pro učitele a učitelky. V uplynulém roce pokračovala také příprava ratifikace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (dále jako „Istanbulská úmluva“). Ministerstvo spravedlnosti předložilo návrh na ratifikaci Istanbulské úmluvy do meziresortního připomínkového řízení 2. února 2020. Vypořádaný materiál byl bez rozporů předložen a zařazen na program jednání vlády ČR dne 27. července 2020. Z programu tohoto jednání byl však materiál stažen a termín dalšího projednání vládou ČR zůstává nejistý.

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

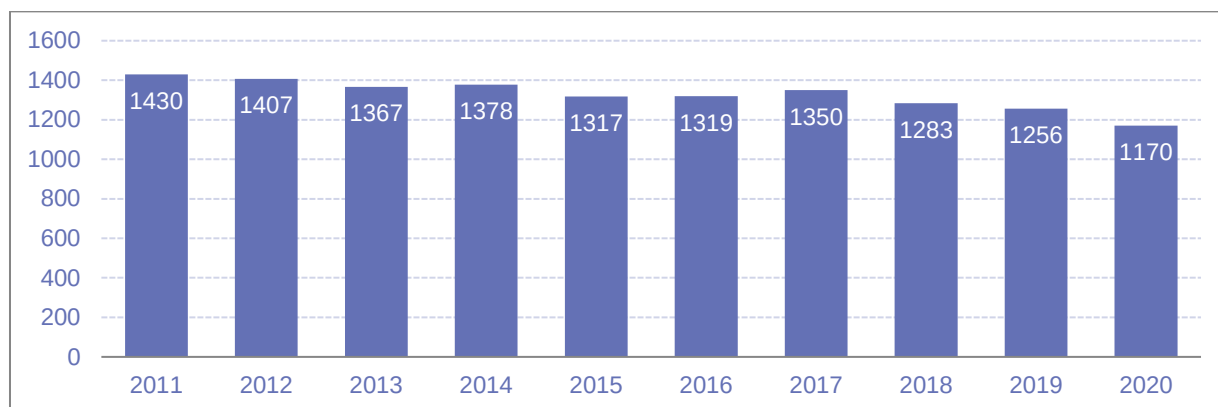
Níže jsou uvedena některá statistická data, která jsou sledována orgány státní správy v oblasti domácího a genderově podmíněného násilí. Tato data je nezbytné interpretovat v kontextu odborných studií akademických pracovišť a statistických dat shromažďovaných přímo v terénu ze strany NNO a poskytovatelů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

V roce 2020 činil celkový počet vykazání 1 170, což představuje pokles o 86 případů vykazání oproti předchozímu roku. Zatímco se počet vykazání po pěti letech od zavedení tohoto institutu ustálil přibližně mezi 1250 a 1350 vykazáními ročně, v roce 2020 sledujeme zatím nejprudší pokles počtu vykazání od roku 2012.

¹⁸² Sociologický ústav AV ČR. Fakulta humanitních studií UK. 2020. Násilí na ženách v souvislosti s covid-19 – výzkumná zpráva. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nyklova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf>.

¹⁸³ APIC ČR. 2020. Domácí násilí v první vlně epidemie C19. Dostupné z: <<https://www.domacinasili.cz/domaci-nasili-v-prvni-vlne-epidemie-c19/>>.

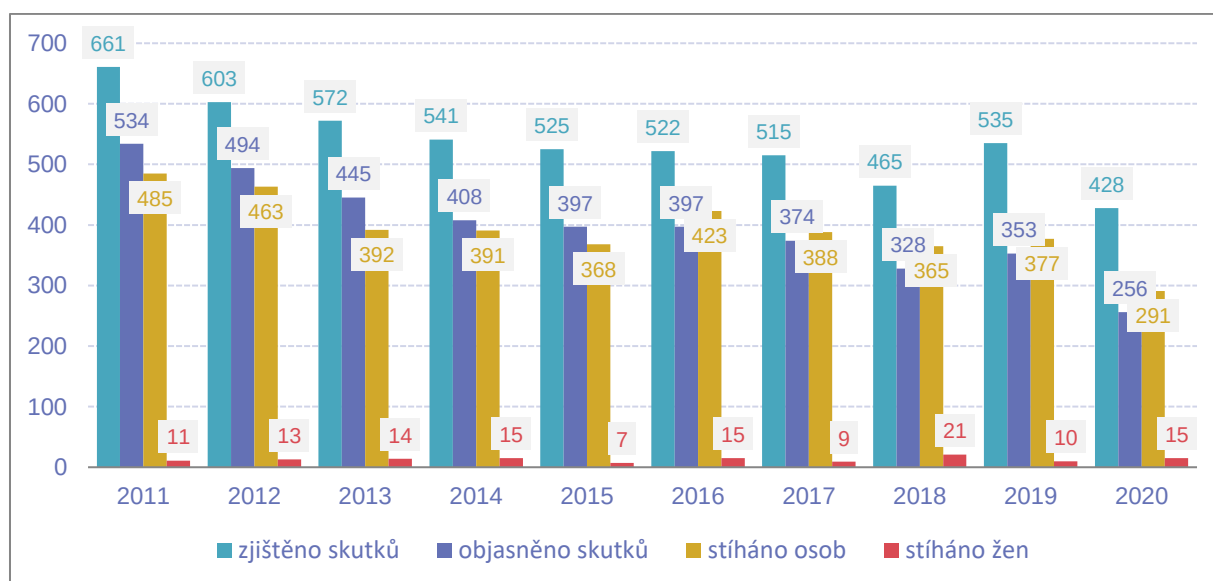
Graf č. 19: Počet vykázaných osob dle údajů Asociace pracovníků intervenčních center ČR v letech 2011 – 2020



Zdroj dat: Asociace pracovníků intervenčních center ČR.¹⁸⁴

V roce 2020 došlo k poklesu počtu zjištěných trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí o 117 případů. Jedná se o nejprudší pokles počtu evidovaných případů tohoto trestného činu za posledních 10 let. Objasněnost tohoto trestného činu dosahovala 59,8 %, což představuje pokles o 10,7 p. b. oproti roku předchozímu.

Graf č. 20: Počet trestných činů týrání osoby žijící ve společném obydlí 2011 – 2020



Zdroj dat: Policie ČR.¹⁸⁵

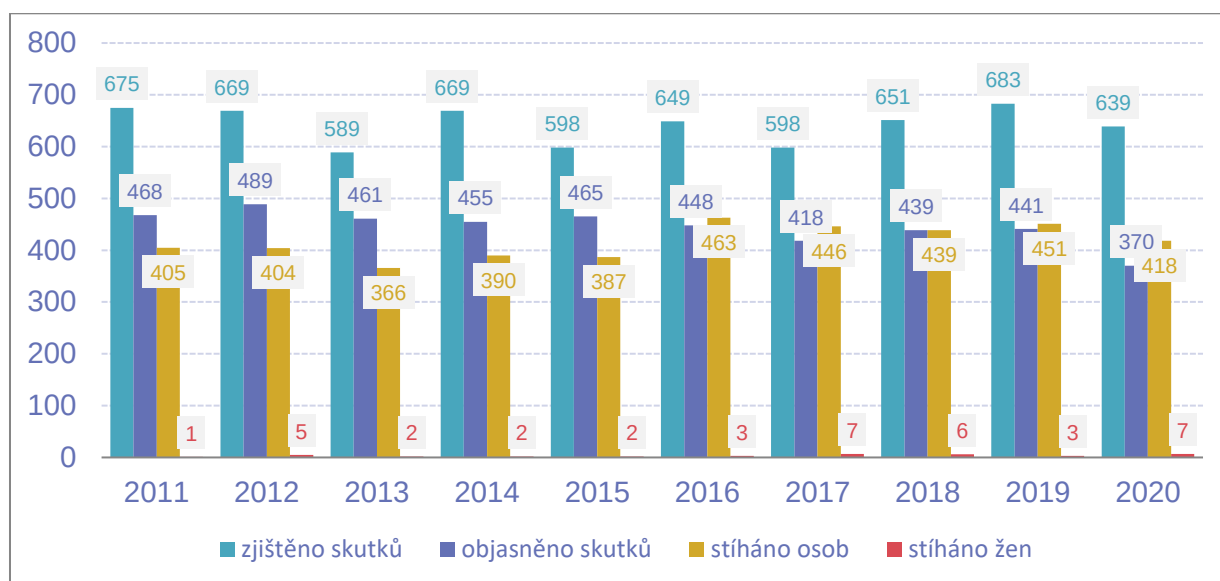
Počet zjištěných trestných činů znásilnění v loňském roce poklesl z 683 na 639, což představuje pokles o 44 nahlášených případů. Míra objasněnosti u ohlášeného znásilnění činila v roce 2020 57,9 % (pokles o 7,1 p. b. oproti roku předchozímu).¹⁸⁶

¹⁸⁴ Statistické výstupy jsou zpracovávány na základě dat intervenčních center v České republice (§ 60 a), zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Statistická data poskytla Asociace pracovníků intervenčních center ČR, z.s. Blíže viz <http://www.domaci-nasili.cz/?page_id=255>.

¹⁸⁵ Blíže viz <<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>>.

¹⁸⁶ Blíže viz: <<https://www.amnesty.cz/news/1418/nosi-minisukne-o-znasilneni-si-koledovala-mysli-si-tretina-cechu>>.

Graf č. 21: Počet trestných činů znásilnění 2011 – 2020



Zdroj dat: Policie ČR.

7.2. Reakce státní správy na riziko nárůstu domácího a sexuálního násilí během pandemie covid-19

Po propuknutí pandemie covid-19 v březnu 2020 přijala Česká republika několik opatření, aby zabránila šíření pandemie covid-19, včetně karantény a povinnosti zůstat doma s výjimkou cesty do práce a z práce, nakupování základních věcí a krátkých zdravotních procházek. Mnoho zaměstnanců a zaměstnankyň pracovalo z domova. Takto zásadní omezení a uzamčení obětí s pachateli násilí ve společných domácnostech výrazně zvýšilo riziko násilí v intimních vztazích.

V návaznosti na tato opatření vydala Policie ČR v březnu 2020 pokyn, ve kterém doporučila policistům a policistkám vykazovat pachatele domácího násilí s nařízenou karanténou v případě bezprostředního ohrožení zdraví a života oběti.¹⁸⁷ Systém pro boj proti domácímu a genderovému násilí byl obětím k dispozici i během omezujících opatření: nonstop telefonní linka pro oběti trestných činů a domácího násilí, 26 center pro oběti domácího násilí a 3 specializované (utajené) azylové domy pro ženy - oběti domácího násilí.

Výbor pro prevenci domácího násilí za účelem zvýšení ochrany ohrožených osob během pandemie schválil soubor doporučení pro Ministerstvo vnitra, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví, Úřad vlády ČR a Nejvyšší státní zastupitelství.¹⁸⁸

Nejvyšší státní zastupitelství v návaznosti na doporučení Výboru zveřejnilo informaci o stíhání případů domácího a sexuálního násilí během mimořádném stavu. Podle tohoto stanoviska je spáchání těchto trestných činů v době nouzového stavu přitěžující okolností podle § 42 písm. j) zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku: „*Pachatel spáchal trestný čin za krizové situace, živelní pohromy nebo jiné události vážně ohrožující život, veřejný pořádek nebo majetek, anebo na území, na němž je prováděna nebo byla provedena evakuace.*“¹⁸⁹

¹⁸⁷ Postup policisty při vykazání osoby, která má nařízenou karanténu (domácí izolaci) v souvislosti s onemocněním COVID 19 – usměrnění činnosti, Policejní prezidium, 23. 3. 2020.

¹⁸⁸ Blíže viz: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vybor-pro-prevenci-domaciho-a-nasili-a-nasili-na-zenach-schvalil-podnet-k-ochrane-obeti-domaciho-a-sexualniho-nasili-s-ohledem-na-pandemii-covid-19-180928/>>.

¹⁸⁹ Blíže viz: <<http://www.nsz.cz/index.php/cs/tiskove-zpravy/2558-sdleni-nsz-k-postihovani-pipad-domaciho-ansexualniho-nasili-v-souvislosti-s-nouzovym-stavem>>.

Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR zahájil v dubnu 2020 na základě doporučení Výboru kampaň ke zvýšení informovanosti osob ohrožených domácím a sexuálním násilím ohledně dostupné pomoci během krize.¹⁹⁰ V rámci této kampaně byla šířena také informace o aplikaci pro oběti domácího násilí Bright Sky.¹⁹¹ Pomoc obětem domácího a genderového násilí poskytovala také Česká pošta, neboť její personál patří k omezené skupině osob, které mohou být v kontaktu s oběťmi i během nouzového stavu.¹⁹²

7.3. Příprava přístupu ČR k mezinárodním úmluvám v oblasti násilí na ženách

Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulská úmluva) představuje mezinárodněprávní dokument stanovující standardy v oblasti prevence a potírání domácího a genderově podmíněného násilí. Istanbulská úmluva byla k podpisům otevřena 11. května 2011 během 121. zasedání Výboru ministrů Rady Evropy v Istanbulu. Ke dni 8. března 2021 ze 47 států Rady Evropy ratifikovalo Istanbulskou úmluvu 34 států a dalších 11 států ji zatím jen podepsalo. Jedním z těchto států je i Česká republika, která podepsala tuto úmluvu dne 2. května 2016. Jediné státy Rady Evropy, které Istanbulskou úmluvu zatím nepodepsaly, jsou Rusko a Ázerbájdžán. Ministerstvo spravedlnosti předložilo návrh na ratifikaci Istanbulské úmluvy do meziresortního připomínkového řízení 2. února 2020. Vypořádaný materiál byl bez rozporů předložen a zařazen na program jednání vlády ČR dne 27. července 2020. Z programu tohoto jednání byl však materiál stažen. Další termín projednání návrhu materiálu vládou ČR nebyl stanoven.

V roce 2020 ČR zahájila přípravu procesu ratifikace Úmluvy Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování ve světě práce (dále jako „Úmluva MOP“). Vláda ČR svým usnesením ze dne 8. února 2021 č. 105 schválila stanovisko k instrumentům přijatým na 108. Mezinárodní konferenci práce v roce 2019 a pověřila předsedu vlády předložením Úmluvy MOP a příslušného stanoviska vlády ČR předsedovi Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a předsedovi Senátu Parlamentu ČR.

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

MF ve spolupráci s ÚV ČR vyhlásilo 25. listopadu 2020 u příležitosti mezinárodního dne boje proti násilí na ženách výzvu v rámci aktuálního období Norských fondů s názvem „Podpora specializovaných služeb pro oběti domácího a genderově podmíněného násilí“. Výzva se zaměřuje na zřizování specializovaných služeb pro oběti domácího a sexuálního násilí, podporu dostupnosti těchto služeb a zavádění inovačních opatření, které povedou ke zlepšení kvality a efektivity poskytovaných služeb. Snaží se tak reagovat na dlouhodobý nedostatek kapacit v této oblasti, jejichž zajištění je jednou z priorit Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí na léta 2019 - 2022. Na výzvu byly alokovány finanční prostředky ve výši 51,6 mil. Kč.

Dne 1. ledna 2021 nabyl účinnost zákon č. 254/2019 Sb., o znalcích, znaleckých kancelářích a znaleckých ústavech (dále jen „znalecký zákon“). Ve znaleckém zákoně je obsažena obecná úprava činnosti soudních znalců, která platí pro všechny znalecké obory. Oproti dosavadní právní úpravě jsou požadavky na práci znalců konkrétnější a jasnější, což by mělo přispět ke snadnějšímu zajištění jejich dodržování.

¹⁹⁰ Blíže viz <<https://www.tojrovnost.cz/cs/kampan-pro-obeti-domaciho-nasili-kde-hledat-pomoc-v-dobe-karanteny>>.

¹⁹¹ Blíže viz <<https://www.nadacevodafone.cz/programy/technologie-pro-spolecnost/aktualni-projekty/aplikace-bright-sky-cz.html>>.

¹⁹² Blíže viz: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vybor-pro-prevenci-domaciho-a-nasili-a-nasili-na-zenach-schvalil-podnet-k-ochrane-obeti-domaciho-a-sexualniho-nasili-s-ohledem-na-pandemii-covid-19-180928/>>.

V roce 2020 publikoval Institut pro kriminologii a sociální prevenci analýzu trendů kriminality za předchozí rok.¹⁹³ Jako jediná stabilně stoupá v ČR křivka mravnostní kriminality, počty skutků za posledních deset let narostly o téměř 60 %. V porovnání s rokem předchozím jde o 3% nárůst v počtu trestných činů. Oproti roku 2018 opět mírně narostl počet znásilnění (z 651 skutku na 683), Pohlavní zneužívání ostatní také meziročně navýšilo, o cca 40 skutků. K nárůstu mravnostní kriminality přispívá i aktivní využívání moderních informačních technologií, kdy je často detekováno páčání tohoto typu trestné činnosti prostřednictvím sociálních sítí. Počty činů narůstají i v ČR, teď meziročně o téměř o čtvrtinu na 8 417 skutků, a to je ještě nutno počítat s výraznou latencí. Jednou z oblastí, kam se kyberkriminalita nejčastěji zaměřuje, jsou trestné činy cílící na uživatele sociálních sítí (sexting, hatecrimes, kyberšikana atp.).

V oblasti dotační politiky MPSV v roce 2020 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. Služby mají posilovat rodičovské kompetence, zkvalitňovat rodinné vztahy, podporovat rodiny v péči o děti, jejich výchově a při harmonizaci práce a rodiny. Cílem je poskytnout komplexní pomoc rodině jako celku (tj. širší rodině včetně dětí a prarodičů). Od roku 2018 je v rámci tohoto dotačního programu podporována i práce s původci a původkyněmi násilí v rodině. V roce 2020 činila celková alokace dotačního programu 120 mil. Kč. Ve srovnání s předchozím rokem tedy došlo k navýšení finanční podpory o 23,5 mil. Kč.

Tabulka č. 1: Alokace dotačního programu MPSV Rodina (a ochrana práv dětí)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Alokace dotačního programu Rodina a ochrana práv dětí	90,4 mil. Kč	93,8 mil. Kč	100,0 mil. Kč	96,5 mil. Kč	96,5 mil. Kč	96,5 mil. Kč	120 mil. Kč

V roce 2020 pokračovalo MV v realizaci dotačního programu „Prevence sociálně patologických jevů“. Stejně jako v předchozím roce se program zaměřil na prevenci a eliminaci domácího násilí prostřednictvím práce s násilnými osobami a osobami nevládajícími agresí ve vztazích. Na dotační program byly vyčleněny finanční prostředky ve výši 2 mil. Kč, tedy o čtvrt milionu nižší dotace než v předchozím roce.

Tabulka č. 2: Alokace dotačního programu MV Prevence sociálně patologických jevů

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Alokace dotačního programu Prevence sociálně patologických jevů	1,53 mil. Kč	1,61 mil. Kč	1,61 mil. Kč	2,0 mil. Kč	2,0 mil. Kč	2,25 mil. Kč	2,0 mil. Kč

MSP spravuje dotační program pro služby obětem trestných činů. Tento dotační titul vznikl při MSP v roce 2013 na základě zákona č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů. Dotace je určena pro akreditované restorativní programy a programy na poskytování právních informací obětem trestné činnosti. Některé z organizací, které jsou z tohoto dotačního titulu MSP podporovány, se specializují na oběti domácího násilí, genderově podmíněného násilí nebo na oběti mravnostní trestné činnosti. Oběti této trestné činnosti jsou většinou ženy, nicméně projekty nejsou v tomto smyslu příliš vyhraněné, genderové vymezení ostatně neobsahuje ani zákon o obětech trestných činů, na který je tento dotační titul navázán. V roce

¹⁹³ Institut pro kriminologii a sociální prevenci. 2020. Dostupné z: <<http://www.ok.cz/iksp/docs/462.pdf>>.

2020 byla v rámci dotačního titulu zaměřeného na pomoc obětem trestné činnosti poskytnuta podpora v celkové výši 8 000 000 Kč. Oproti předchozímu roku došlo tedy ke snížení finanční podpory o téměř o 2 mil. Kč. MSp čtvrtým rokem spravovalo také dotační titul „*Probační a resocializační programy pro dospělé pachatele*“ zaměřený mj. na práci s násilnými osobami. V loňském roce bylo podpořeno celkem 8 projektů v celkové výši 2 407 232 Kč. Ve srovnání s loňským rokem zůstala výše alokace prakticky stejná.

Tabulka č. 3: Alokace dotačního programu MSp pro služby obětem trestných činů

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Alokace dotačního programu Rozvoj služeb pro oběti trestné činnosti	6,61 mil. Kč	6,61 mil. Kč	7,79 mil. Kč	10,42 mil. Kč	9,99 mil. Kč	10,0 mil. Kč	8,0 mil. Kč

Odbor v roce 2020 pokračoval v realizaci Projektu Implementace, jehož součástí je i aktivita zaměřená na implementaci *Akčního plánu prevence domácího násilí*. V rámci této aktivity byla mj. realizována konference „Násilí na ženách a dopady pandemie covid-19“ (25. listopadu 2020) a kampaň ke zvýšení informovanosti veřejnosti o dostupné pomoci pro osoby ohrožené domácím a genderově podmíněným násilím, osoby nezvládající agresi v blízkých vztazích a další osoby v krizi. Dále probíhala např. příprava veřejné zakázky na realizaci sociologického průzkumu výskytu sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě.

Odbor současně začal v březnu loňského roku realizovat projekt z Norských fondů *Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí*. Projekt se zaměřuje na posílení kapacity systému pro prevenci a boj proti domácímu a genderově podmíněnému násilí.¹⁹⁴ V roce 2020 byla v rámci projektu realizována mezinárodní online konference „Bezpečné vztahy od dětství: Prevence domácího a sexuálního násilí u dětí a mladistvých“ (26. října 2020) a 28 online workshopů na školách k prevenci sexuálního násilí u dětí a mladistvých, kterých se zúčastnilo celkem 539 studujících. Probíhala také příprava školení odborníků a odbornic k edukativnímu filmu „Zuřivec“.¹⁹⁵

7.5. Obchodování s lidmi

Dle *Zprávy o obchodu s lidmi v roce 2020* zůstávala ČR zdrojovou, tranzitní a cílovou zemí pro obchod s lidmi za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování. V ČR jsou oběti sexuálního vykořisťování nadále především ženy původem z ČR, východní Evropy, Nigérie, Filipín a Vietnamu.¹⁹⁶

V roce 2020 pokračovala činnost Meziřezortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, která je koordinačním orgánem vlády ČR v oblasti potírání obchodování s lidmi.¹⁹⁷ Její činnost se zaměřovala především na vyhodnocení plnění *Národní strategie boje proti obchodování s lidmi na léta 2016 – 2019* a přípravu navazujícího strategického dokumentu. *Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na léta 2020 – 2023* byla schválena usnesením vlády ČR ze dne 5. května 2020 č. 502.¹⁹⁸ Jejím hlavním strategickým cílem je boj proti obchodování s lidmi a posílení pomoci obětem obchodování s lidmi. Za účelem naplnění tohoto cíle se tento strategický materiál zaměří na následující specifické cíle: boj proti obchodování s dětmi; posílení identifikace obětí; prevence a pomoc obětem obchodování s lidmi; spolupráce v boji proti obchodování s lidmi na národní i mezinárodní úrovni.

¹⁹⁴ Blíže viz: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_nf_2020/projekt-nf-183149/>.

¹⁹⁵ Blíže viz: <<https://www.zurivec.cz/>>.

¹⁹⁶ Blíže viz <<https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/2020-TIP-Report-Complete-062420-FINAL.pdf>>.

¹⁹⁷ Blíže viz <<http://www.mvcr.cz/clanek/mezirezortni-koordinacni-skupina-pro-oblast-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-mks.aspx>>.

¹⁹⁸ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na léta 2020 – 2023 je dostupná z: <<https://www.mvcr.cz/soubor/narodni-strategie-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-v-cr-na-obdobi-2020-2023-pdf.aspx>>.

MV v roce 2020 pokračovalo v realizaci projektu s názvem „Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi“. Realizace programu patří mezi cíle *Strategie prevence kriminality pro ČR na léta 2016 – 2020* a je obsažena i mezi úkoly jejího akčního plánu. Program je určen obětem trestného činu obchodování s lidmi starších 18 let, které spolupracují v průběhu trestního řízení. Obětem je nabízeno ubytování, psychosociální a zdravotní pomoc, služby tlumočení, právní asistence, služby advokáta, asistence při vyhledávání zaměstnání, možnost legalizace pobytu a důstojný návrat do země původu.

7.6. Péče v souvislosti s porodem

Péče v průběhu těhotenství, porodu a šestinedělí byla v mnoha aspektech negativně poznamenána pandemií covid-19. V důsledku mimořádných opatření bylo celosvětově reportováno zhoršení přístupu k rodičkám a zásahy do jejich práv.¹⁹⁹ V ČR na zhoršení přístupu k rodičkám během pandemie upozorňovala i Pracovní skupina k porodnictví.²⁰⁰

Již před vypuknutím pandemie existovala v ČR silná, ze strany Ministerstva zdravotnictví vnímaná společenská poptávka po humanizaci porodnictví. Ministerstvo na tuto poptávku začalo reagovat prací na koncepční podpoře tzv. center porodní asistence v rámci porodnic, čímž v oslabené podobě reagovalo i na *Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů k samostatným porodním domům*.²⁰¹ Pilotní provoz modelového centra při Gynekologicko-porodnické klinice 1. LF UK a fakultní nemocnici Na Bulovce ukázal, že dalšímu rozvoji center tohoto typu brání jednak legislativní překážky, kterým v ČR dlouhodobě čelí porodní asistentky, jednak neexistence standardů péče.

Část legislativních omezení se ministerstvo pokusilo vyřešit při přípravě novely zákona o veřejném zdravotním pojištění, ve které navrhlo zrušení povinnosti lékařské indikace pro úhradu péče porodní asistentky, „*jedná-li se o fyziologický porod ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče*“.²⁰² Podle dosavadního znění § 18 tento i ostatní výkony porodních asistentek musí indikovat lékař/ka, aby byly hrazeny z prostředků veřejného pojištění. Vládní návrh novely zákona, v jehož projednávání bude sněmovna pokračovat v roce 2021, však omezení úhrady péče porodních asistentek neřeší dostatečným způsobem. Bez lékařské indikace nadále neumožňuje např. úhradu za návštěvu těhotné nebo matky v šestinedělí. Jak upozornila veřejná ochránkyně práv v mezirezortním připomínkovém řízení, „*pokud těhotná či matka potřebuje nejprve indikaci svého lékaře, pro kterou si musí dojít, postrádá návštěvní služba svůj smysl*“.²⁰³

Postavením porodních asistentek se zabýval rovněž Senát. Po téměř tříleté snaze senátora Lumíra Kantora byl v prvním čtení projednání senátní návrh zákona o České komoře porodních asistentek,²⁰⁴ který rovněž usiloval o zrušení povinnosti lékařské indikace pro úhradu péče porodní asistentky. Česká komora porodních asistentek a Česká společnost porodních asistentek senátní návrh podpořily,²⁰⁵ Unie porodních asistentek se vůči němu

¹⁹⁹ Blíže viz např. prohlášení Mezinárodní konfederace porodních asistentek vyjadřující znepokojení z porušování lidských práv žen, dětí a porodních asistentek kvůli zavádění nevhodných protokolů během pandemie covid-19, které se nezakládají na nejmodernějších poznatcích vědy a výzkumu a jsou pro ženy, děti i rodiny škodlivé.
<https://www.internationalmidwives.org/assets/files/news-files/2020/03/icm-statement_upholding-womens-rights-during-covid19-5e814c0c73b6c.pdf>.

²⁰⁰ Blíže viz např. <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni_skupina_k_porodnictvi/Schvaleny-zapis-z-jednani-PS-k-porodnictvi-18-06-2020.pdf>.

²⁰¹ K souvislosti podpory vzniku center porodní asistence s *Doporučením Rady vlády pro rovnost žen a mužů k samostatným porodním domům*, jeho neprojednáním ze strany vlády a následným krokům blíže viz Zpráva za rok 2018 o rovnosti žen a mužů a Zpráva za rok 2019 o rovnosti žen a mužů.

²⁰² Blíže viz <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSBJWGU5LS>>.

²⁰³ Tamtéž.

²⁰⁴ Blíže viz <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?action=detail&value=4529>>.

²⁰⁵ Blíže viz společné prohlášení dostupné z <<https://www.porodniasistentky.info/wp-content/uploads/2020/07/Prohl%C3%A1%C5%A1en%C3%AD-%C4%8CSPA-a-%C4%8CKPA-k-n%C3%A1vrhu-z%C3%A1kona-o-%C4%8Cesk%C3%A9-komo%C5%99e-porodn%C3%ADch-asistentek.pdf>>.

vymezila. Podle právní analýzy, kterou si nechala vypracovat, návrh zákona obsahoval rozpory nejen s evropskou legislativou, ale také s ústavními zákony ČR.²⁰⁶ Návrh byl nakonec stažen.

Absenci standardů péče se ministerstvo pokusilo doporučující formou částečně řešit prostřednictvím metodického doporučení k centrům porodní asistence.²⁰⁷ Pracovní skupina k porodnictví vyjádřila kritiku nad některými jeho pasážemi i samotným procesem jeho přípravy. Kriticky se vymezila především vůči pokynům pracujícím s konceptem tzv. minimální separace matky a novorozence a dále povinnosti porodních asistentek podřídit se standardům spolku ČGPS ČLS JEP, i když nejsou jeho členkami a reprezentují jinou profesi (obor).²⁰⁸

Nemožnost samostatného výkonu profese porodní asistentky má negativní dopad na volbu místa, způsobu a okolností porodu ze strany žen a jejich rodin. Potřebu řešit tento dlouhodobý problém a obecně význam ambulantně poskytované péče komunitních porodních asistentek zesílila i pandemie covid-19, během které byly ženy více ohroženy izolací a nedostatkem péče. Kvůli personální nouzi byly zavřeny některé porodnice, docházelo k omezování pravidelných prohlídek před i po porodu a v porodnicích byly ženy častěji a déle nechávány o samotě a byly dříve propouštěny domů. *„Dřívější odchod do domácí péče ale může znamenat komplikaci pro méně majetné rodiny, protože následná domácí péče již není hrazena ze zdravotního pojištění.”*²⁰⁹

Podmínkou informované volby je i přístup k přehledu základních indikátorů péče – po těchto informacích existuje dlouhodobě poptávka, která však není ze strany státu saturována.²¹⁰ V červnu 2021 byla poslední dostupná data v publikaci Rodička a novorozenec z roku 2015.

Velkou nevoli během pandemie vzbudil plošný zákaz přítomnosti otců a osob blízkých u porodu ze dne 18. března 2020 – petici proti zakazu podepsalo více než 40 tisíc lidí.²¹¹ K situaci Pracovní skupina k porodnictví projednala podnět,²¹² na jehož základě zmocněnkyně vlády pro lidská práva bezprostředně zahájila jednání s ministrem zdravotnictví a požádala ho o posouzení toho, zda je plošný zákaz přítomnosti otců u porodu přiměřeným opatřením a splňuje test proporcionality. Na základě její intervence a společenského tlaku byly dne 28. března 2020 z plošného zakazu učiněny výjimky pro obzvláště zranitelné ženy.²¹³ Dne 16. dubna 2020 byl zákaz zrušen a po zbytek roku nebyl již plošně uplatňován.

Nepřehlednost situace během pandemie s sebou přinesla zvýšenou poptávku po aktuálních a spolehlivých informacích o tom, jaký dopad může mít covid-19 na těhotenství, porod a kojení. Počáteční nedostatky v informování ze strany státu napomáhal sanovat občanský sektor. Unie porodních asistentek spustila telefonickou linku *Rodím v klidu*,²¹⁴ spolek Loono vydal informační brožuru *Koronavirus v těhotenství a po porodu*²¹⁵ a spolek SpoKojení zajistil překlad dokumentu WHO k tématu kojení v souvislosti s covid-19.²¹⁶

²⁰⁶ Blíže viz <https://www.unipa.cz/vyjadreni-unie-porodnich-asistentek-k-navrhu-zakona-o-komore-porodnich-asistentek/?fbclid=IwAR1akqgrELnF1VlWFh1V-vM6rTjWBvAiZL446uZK1_5q5luBm_CMMwgk-D0>.

²⁰⁷ Blíže viz <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/10/Vestnik-MZ_11-2020.pdf>.

²⁰⁸ Blíže viz zápis z jednání Pracovní skupiny k porodnictví ze dne 10. prosince 2020 dostupný z odkazu <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-k-porodnictvi/zapisy-z-jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-182442/>> a také stanovisko Asociace pro porodní domy a centra, z.s. dostupné z odkazu <<http://www.faktaoporodu.cz/stanovisko-k-metodicke-mu-doporuceni-mzcr-koncept-center-porodni-asistence/>>.

²⁰⁹ Blíže viz <<https://www.soc.cas.cz/aktualita/kdo-pecuje-o-rodinu-v-dobach-pandemie-dopady-protipandemickych-opatreni-na-ceske>>.

²¹⁰ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni-skupina-k-porodnictvi/Podnet-k-publikovani-statistickych-dat-26-04-2019.pdf>>.

²¹¹ Blíže viz <<https://www.petice.com/puste-tatinky-k-porodu>>.

²¹² Blíže viz <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Podnet-k-mimoradne-situaci-COVID-19.pdf>>.

²¹³ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/zruseni-plosneho-zakazu-pritomnosti-otcu-u-porodu-181087/>>.

²¹⁴ Blíže viz <<https://rodimvklidu.cz/>>.

²¹⁵ Blíže viz <<https://www.loono.cz/files/koronavirus-v-tehotenstvi-a-po-porodu.pdf>>.

²¹⁶ Blíže viz <<http://spokojeni.org/2020/05/dokument-who-caste-dotazy-covid-19-a-kojeni/?fbclid=IwAR2DR4y8Dtq5dzevNOP56q42tz05Y-OWIsPK4u-jPKCW2ZT09RK0NcKVlo>>.

K podpoře kojení přijala Rada vlády pro rovnost žen a mužů 20. února 2020 komplexní doporučení,²¹⁷ které ale nebylo v uplynulém roce naplňováno. Pracovní skupina k porodnictví upozorňovala na opakované případy porušování Mezinárodního kodexu marketingu náhrad mateřského mléka WHO a UNICEF a navazujících rezolucí. Za obzvl. problematické bylo označeno porušování kodexu v pražské Fakultní Thomayerově nemocnici,²¹⁸ kde se nachází Národní laktanční centrum, které je modelovým a koordinačním pracovištěm naplňování iniciativy WHO a UNICEF Baby-friendly Hospital Initiative v ČR.

Z aktivit ze strany občanské společnosti lze zmínit např. projekt Ligy lidských práv realizovaný za podpory dotačního programu Úřadu vlády ČR. Jeho výstupem byla i právní příručka pro těhotné ženy²¹⁹ a právní příručka pro porodní asistentky a porodnice.²²⁰ Sdružení pro integraci a migraci zajistilo pro cizinky žijící v ČR překlady infoletáků, které původně vznikly také za podpory dotačního programu Úřadu vlády ČR.²²¹ U příležitosti Světového týdne respektu k porodu uskutečnil se uskutečnil 16. ročník Festivalu o těhotenství, porodu a rodičovství pořádaný Hnutím za aktivní mateřství.²²² Unie porodních asistentek spustila v prosinci 2020 web o perinatální ztrátě a související informační linku.²²³

V roce 2020 proběhla premiéra slovenského dokumentu *Neviditelná – Unseen*²²⁴ o traumatu z násilí u porodu. Jednou z hlavních představelek oceňovaného dokumentu je i Češka S. M. V., kterou jednání personálu porodnice dle jejích slov „hluboce zasáhlo, psychicky i fyzicky ji poškodilo tak, že byla nucena vyhledat psychoterapii“, a ve snaze „předejít tomu, aby se podobné jednání opakovalo vůči ní nebo jiným rodičkám“ se s dostupem času rozhodla podat na nemocnici žalobu.²²⁵ Součástí dokumentu jsou i záběry ze souvisejících soudních jednání. V červnu 2020 Nejvyšší soud zamítl její dovolání a následná ústavní stížnost ze srpna 2020 byla v březnu 2021 ze strany Ústavní soudu zamítnuta.²²⁶ Liga lidských práv na základě tohoto a dalšího soudního případu, který zamítl Evropský soud pro lidská práva,²²⁷ připravuje stížnost proti České republice kvůli porodnickému násilí k Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen.

8. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

I v oblasti vnějších vztahů byl rok 2020 ovlivněn pandemií covid-19. V březnu 2020 došlo ke zrušení všeobecné rozpravy a doprovodného programu 64. zasedání Komise OSN pro postavení žen, které se omezilo pouze na jednodenní procesní jednání. Také jednání v rámci orgánů Evropské unie se přesunula do on-line prostoru a probíhala zpravidla písemnou procedurou nebo prostřednictvím videokonferencí. Dopady pandemie byly reflektovány i ve výzkumu mezinárodních organizací a v humanitární pomoci a zahraniční rozvojové spolupráci České republiky, kde je genderová rovnost jednou z průřezových priorit.

V březnu 2020 přijala Evropská komise samostatnou Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025, která byla pozitivně přijata vládou ČR i Senátem PČR. V Radě EU však nadále přetrvávaly rozpory týkající se především užívání spojení „gender

²¹⁷ Dostupného z odkazu <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/3-2-Podnet-Pracovni-skupiny-k-porodnictvi-k-podpore-kojeni.pdf>>.

²¹⁸ Blíže viz <<https://www.facebook.com/spokojeni/posts/908332123014476>>.

²¹⁹ Blíže viz <<https://llp.cz/blog/jak-porodit-s-respektem/>>.

²²⁰ Blíže viz <https://llp.cz/wp-content/uploads/Porod_a_pravo.pdf>.

²²¹ Blíže viz <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/letaky-isem-tehotna-isme-prelozily-do-romstiny-anglictiny-rustiny-vietnamstiny-mongolstiny>>.

²²² Blíže viz <www.respektkporodu.cz>.

²²³ Blíže viz <www.perinatalniztrata.cz>.

²²⁴ Blíže viz <<https://unseen.film>>.

²²⁵ Blíže viz <https://llp.cz/wp-content/uploads/2020/05/20150219_zaloba.pdf>.

²²⁶ Blíže viz související tisková zpráva <<https://llp.cz/blog/zdravotnici-nerespektovali-rodicku-a-provedli-zakroky-bez-jejeho-souhlasu/?fbclid=IwAR1S3Gf-HU1z4ke69J81F4agzyFi9Y2hr5tSRVcxY9EMocVk47fd0Vu4T0>>.

²²⁷ Blíže viz <<https://llp.cz/blog/lekari-nerespektovali-prani-rodicky-a-provedli-nastrih-hraze-proti-jej-i-vuli/>>.

equality, “kvůli kterým se do konce roku 2020 nepodařilo vyjednat některé nelegislativní materiály.

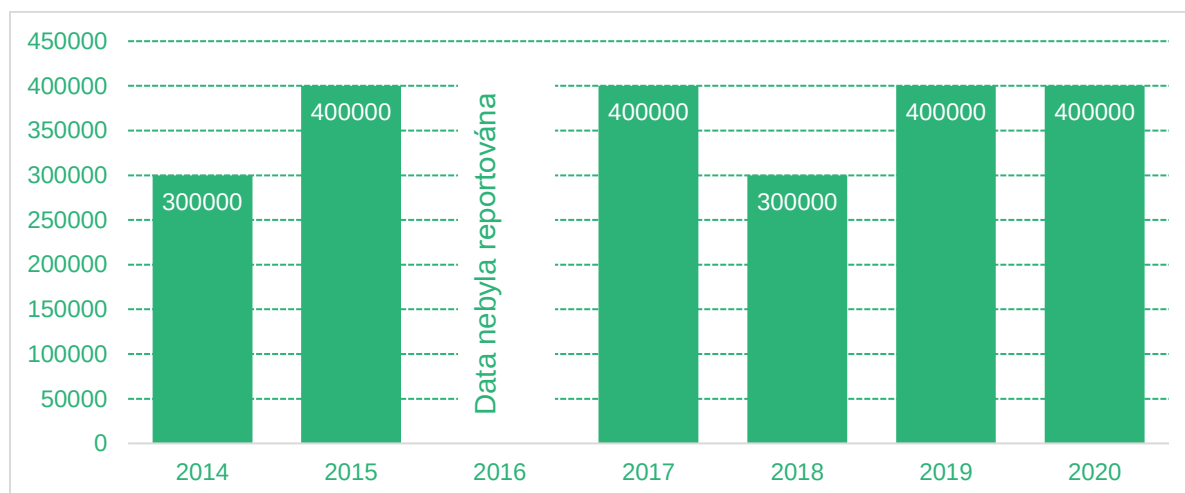
Česká republika v listopadu 2020 přijala navazující národní akční plán pro agendu ženy, mír a bezpečnost na léta 2021-2025. Společně s národním akčním plánem vláda schválila také zřízení mezirezortní pracovní skupiny pro agendu ženy, mír a bezpečnost.

8.1. Organizace spojených národů

Zasedání Komise OSN pro postavení žen, které se mělo uskutečnit ve dnech 9. – 20. března 2020, bylo z důvodu pandemie covid-19 omezeno na jednodenní zasedání na úrovni stálých misí členských států při OSN. Na zasedání byla přijata politická deklarace, v níž členské státy OSN opětovně potvrdily závazky obsažené v Pekingské deklaraci a akční platformě a vyjádřily znepokojení nad tím, že dosažený pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů není dostatečně rychlý.²²⁸ Národní prohlášení, ministerské kulaté stoly a interaktivní dialogy, které zasedání Komise OSN pro postavení žen tradičně provázejí, se neuskutečnily. Plánované side-eventy, včetně dvou organizovaných Českou republikou, byly zrušeny také.

ČR v roce 2020 opětovně podpořila finančním příspěvkem činnost Agentury OSN pro rovnost a práva žen – UN WOMEN. Výše příspěvku činila stejně jako předchozí rok 400 000 Kč. Agentura UN WOMEN se v roce 2020 mj. zaměřovala na zohlednění genderové perspektivy v kontextu pandemie covid-19.²²⁹

Graf č. 22: Výše daru ČR pro UN WOMEN



Zdroj dat: MZV.

Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen v roce 2020 vydal všeobecné doporučení č. 38 o obchodování s ženami a dívkami v kontextu globální migrace k interpretaci Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen.²³⁰ Všeobecné doporučení poukazuje na to, že ženy, dívky, muži a chlapci jsou odlišně ovlivňováni změnami klimatu a přírodními katastrofami a že krizové situace prohlubují stávající genderové nerovnosti. Státy, které jsou smluvní stranou Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, proto mají zajistit, aby všechny politiky, právní předpisy, plány, programy, rozpočty a další činnosti týkající se snižování rizika katastrof a změny klimatu pamatovaly na rovnost žen a mužů a vycházely z principů založených na lidských právech.

²²⁸ Blíže viz <<https://undocs.org/en/E/CN.6/2020/L.1>>.

²²⁹ Blíže viz <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/annual-report-2019-2020>>.

²³⁰ Blíže viz <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/38&Lang=en>.

8.2. Evropská unie

8.2.1. Evropská komise

Evropská komise přijala 5. března 2020 Strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 (dále jako „Strategie Evropské komise“).²³¹ Strategie Evropské komise tvoří rámec pro práci Evropské komise v oblasti genderové rovnosti a stanovuje politické cíle a klíčová opatření pro období 2020-2025. Evropská komise v ní představila řadu měkkých opatření ve formě komunikačních kampaní, šíření osvěty či integrování rozměru rovnosti žen a mužů do finančního rámce EU. Zároveň však Strategie Evropské komise představila dva plánované legislativní návrhy, a to konkrétně návrh směrnice k transparentnosti v odměňování a návrh směrnice k prevenci genderově podmíněného a domácího násilí.

V návaznosti na oznámené legislativní balíčky vyhlásila Evropská komise v březnu 2020 veřejnou konzultaci k transparentnosti k odměňování,²³² do níž vstoupila i Česká republika. Výstupem veřejné konzultace je návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.²³³ Návrh směrnice byl Evropskou komisí představen 4. března 2021. Veřejná konzultace k prevenci genderově podmíněného a domácího násilí byla Evropskou komisí vyhlášena v únoru 2021. Představení návrhu směrnice k prevenci násilí plánuje Evropská komise dle svého pracovního programu ve 4. čtvrtletí 2021.

Česká republika Evropskou komisi k přijetí samostatné strategie rovnosti žen a mužů v minulosti opakovaně vyzvala a vláda ČR ve své rámcové pozici uvedla, že Strategii Evropské komise podporuje. Tuto podporu ČR vyjádřila i na zasedání Rady EPSCO v červnu 2020.

Strategii Evropské komise si vybral k projednání i Výbor pro záležitosti Evropské unie Senátu PČR.²³⁴ Strategie Evropské komise byla následně diskutována také na 26. schůzi Senátu PČR.²³⁵ Senát PČR ve svém usnesení č. 487 ze dne 20. srpna 2020 vyjádřil Strategii Evropské komise v obecné rovině podporu a uvedl, že „prevence genderově podmíněného násilí, ochrana obětí a boj proti genderovým stereotypům by měl být prioritou společnosti založené na rovnosti žen a mužů“ a že „v tomto ohledu podporuje proces přistoupení EU k Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí“.²³⁶

Problematicku rovnosti žen a mužů promítla Evropská komise taktéž do Akčního plánu digitálního vzdělávání pro léta 2021-2027, jehož součástí je řada opatření cílených na to, aby dívky a mladé ženy studovaly informační a komunikační technologie a rozvíjely své digitální dovednosti.

Aby se zmírnil socioekonomický dopad pandemie, byl na podporu ekonomického oživení přijat nástroj Next Generation EU. Next Generation EU je dočasný nástroj obnovy v hodnotě 750 miliard eur, který má pomoci napravit bezprostřední hospodářské a sociální škody způsobené pandemií covid-19 a zajistit, aby EU vyšla z pandemie ekologičtější, digitálnější, odolnější a lépe přizpůsobená současným i budoucím výzvám. Ústředním prvkem nástroje Next Generation EU je Facilita na podporu oživení a odolnosti, z níž budou členskými státy za účelem reformu a investic nabízeny úvěry a granty ve výši 672,5 miliardy eur. Členské státy musí Evropské komisi představit národní plány na podporu oživení a odolnosti, na jejichž základě budou moci finanční prostředky čerpat. Česká republika v rámci jednání příslušné pracovní skupiny Rady EU podpořila iniciativu Švédska, aby byl do nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se zřizuje Facilita na podporu oživení a odolnosti, doplněn recitál,

²³¹ Blíže viz <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>>.

²³² Blíže viz <<https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency/public-consultation>>.

²³³ Blíže viz <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf>.

²³⁴ Blíže viz <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/original/96092/80581>>.

²³⁵ Blíže viz <<https://www.senat.cz/xqw/webdav/psssenat/original/96011/80507>>.

²³⁶ Blíže viz <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/original/96204/80679>>.

dle něhož musí být rovnost žen a mužů brána v potaz při přípravě a implementaci národních plánů na podporu oživení a odolnosti.

8.2.2. Rada EU

V roce 2020 převzaly předsednictví Rady EU Chorvatsko a Německo. Chorvatské předsednictví v Radě EU (dále jako „HR PRES“) se v oblasti rovnosti žen a mužů zaměřilo na problematiku péče a připravilo závěry Rady EU k dopadům dlouhodobé péče na rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem.²³⁷ Přijetí závěrů Radou EU se do konce HR PRES nepodařilo vyjednat z důvodu nesouhlasu Maďarska s uvedením odkazu na Strategii Evropské komise.

Německé předsednictví v Radě EU (dále jako „DE PRES“) v deklaraci předsednického tria pro genderovou rovnost za své priority označilo vyrovnané rozdělení neplacené pečovatelské práce a poskytnutí nezbytné pomoci obětem násilí.²³⁸ Na tyto priority navázalo přípravou závěrů Rady EU k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů: oceňování a rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce. Po dlouhých vyjednáváních se DE PRES podařilo dosáhnout konsensu nad zněním závěrů a jejich přijetí v prosinci 2020.

Rovnost žen a mužů byla v roce 2020 řešena taktéž v rámci pracovních orgánů Rady pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport (EYCS), Rady pro spravedlnost a vnitřní věci (JHA) a Rady pro vnější vztahy (FAC). Závěry Rady EU k genderové rovnosti v kultuře,²³⁹ závěry Rady k Listině základních práv v kontextu umělé inteligence a digitálních změn²⁴⁰ a závěry Rady EU k Akčnímu plánu pro genderovou rovnost 2021-2025²⁴¹ se nicméně v průběhu roku 2020 nepodařilo vyjednat z důvodu chybějící podpory všech členských států EU. Hlavními překážkami byly především odkazy na Strategii Evropské komise a užití spojení "gender equality" namísto některými členskými státy preferovaného spojení „equality between women and men“.

V roce 2020 taktéž pokračovaly přípravy českého předsednictví v Radě EU, které se uskuteční v druhé polovině roku 2022. Za účelem identifikace priorit a možných aktivit předsednického tria v oblasti rovnosti žen a mužů proběhly během roku 2020 tři schůzky se zástupci a zástupkyněmi Francie, Švédska, Evropské komise a Evropského institutu pro rovnost žen a mužů.

8.2.3. Evropský institut pro rovnost žen a mužů

Na žádost DE PRES připravil Evropský institut pro rovnost žen a mužů (dále jako „EIGE“) v roce 2020 výzkumnou zprávu na téma Genderové nerovnosti v péči a důsledky pro trh práce.²⁴² Zpráva konstatuje, že pouze třetina rodin v EU rozděluje pečovatelské povinnosti rovně mezi muže a ženy – stereotyp, že žena je odpovědná za péči o děti a závislé osoby, tak stále přetrvává. Toto přesvědčení se navíc zpravidla nemění ani v době, kdy se žena vrátí na trh práce. Nepřiměřené zatížení žen neplacenou péčí brání rozvoji kariéry žen a má vliv na rozhodnutí, která ženy činí v profesním životě. Ženy tak například častěji volí hůře placená zaměstnání, která nabízejí vyšší míru flexibility a možnosti sladování osobního a pracovního života.

V Indexu rovnosti žen a mužů EIGE za rok 2020 se ČR mezi 28 členskými státy EU umístila na 23. místě.²⁴³ Za ČR (56,2 bodů) skončily pouze Polsko (55,8), Slovensko (55,5), Rumunsko (54,4), Maďarsko (53,0), Řecko (52,2). Skóre ČR pro rok 2020 navíc výrazně zaostává nejen

²³⁷ Blíže viz <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8764-2020-INIT/en/pdf>>.

²³⁸ Blíže viz <<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158154/252af172d6d4b456d05743156db36a36/20200706-trio-declaration-data.pdf>>.

²³⁹ Blíže viz <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf>>.

²⁴⁰ Blíže viz <<https://www.consilium.europa.eu/media/46496/st11481-en20.pdf>>.

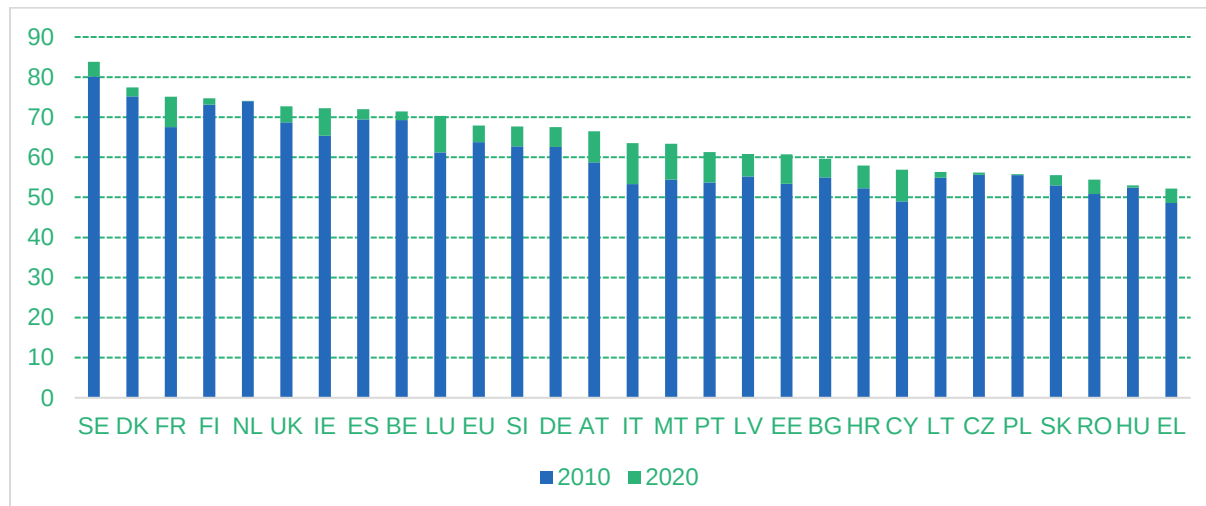
²⁴¹ Blíže viz <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13947-2020-INIT/en/pdf>>.

²⁴² Blíže viz <<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>>.

²⁴³ Blíže viz <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/CZ>>.

za mediánem EU (63,5), ale i za průměrem EU (67,9). Ukazuje se navíc, že se výsledky ČR v posledních letech výrazně nelepšily. Zatímco skóre ČR se za posledních deset let zlepšilo jen o 0,6 bodu, průměr EU za stejné období stoupl o 4,1 bodu.

Graf č. 23: Hodnota Indexu rovnosti žen a mužů v letech 2010 a 2020



Zdroj dat: EIGE.

8.3. Rada Evropy

Agendu rovnosti žen a mužů má v rámci Rady Evropy v gesci Komise pro genderovou rovnost (Gender Equality Commission, dále jako „GEC“). V roce 2020 se uskutečnila dvě setkání GEC, a to ve dnech 8. – 9. července 2020 a 22. – 23. října 2020.²⁴⁴ Diskutovány byly dopady pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů, prevence a boj s genderovými stereotypy a sexismem a prevence a potírání násilí na ženách a domácího násilí.

Monitoring plnění Istanbulské úmluvy probíhal i v roce 2020 – monitorovací orgán GREVIO obdržel národní zprávy Gruzie, Německa, Norska, Polska, Rumunska a San Marina. Výbor ministrů Rady Evropy vyzval k přistoupení k Istanbulské úmluvě Kazachstán a Tunisko. Tento krok následoval po vyjádření zájmu Kazachstánu a Tuniska, nečlenských států Rady Evropy, o přistoupení k Istanbulské úmluvě.

8.4. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj vydala v roce 2020 studii s názvem Stěžejní postavení žen v boji proti krizi covid-19.²⁴⁵ Studie poukazuje na genderové aspekty pandemie covid-19 a osvětluje některé z klíčových problémů, s nimiž se ženy během pandemie potýkají. Výsledky studie byly zástupcem a zástupkyní OECD prezentovány na setkání s rezortními koordinátorkami a koordinátory rovnosti žen a mužů.

8.5. Světové ekonomické fórum

Světové ekonomické fórum vydalo v roce 2020 tradiční Global Gender Gap Report,²⁴⁶ v němž hodnotí světový pokrok v dosažení rovnosti žen a mužů. Česká republika se mezi 153 státy umístila na sdíleném 78. – 81. místě společně s Mongolskem, Ruskou federací a Salvadorem. Nejhorších výsledků ČR dosáhla v oblasti ekonomické participace žen, a to především

²⁴⁴ Blíže viz <<http://www.coe.int/en/web/genderequality/meetings>>.

²⁴⁵ Blíže viz <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/OECD_Stezejni-postaveni-zen-v-boji-proti-krizi-COVID-19.pdf>.

²⁴⁶ Blíže viz <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf>.

z důvodů vysokých rozdílů v odměňování a nízkého zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Vysoké skóre ČR naopak obdržela v oblasti dosaženého vzdělání žen a mužů.

8.6. Agenda ženy, mír a bezpečnost

V roce 2020 pokračovala příprava navazujícího národního akčního plánu k agendě ženy, mír a bezpečnost. Do přípravy národního akčního plánu byly zapojeny relevantní stakeholderi ze státního, akademického i neziskového sektoru. Národní akční plán *České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2021-2025* (dále jako „Národní akční plán“) byl přijat usnesením vlády ČR č. 1218 ze dne 23. listopadu 2020.

Česká republika si v Národním akčním plánu stanovila následující cíle:

1. Posilovat participaci a vůdčí roli žen ve všech oblastech spojených s mírem a bezpečností;
2. Systematicky posilovat začlenění genderové problematiky do všech oblastí souvisejících s mírem a bezpečností;
3. Aktivně se podílet na posilování prevence konfliktů skrze podporu práv žen a genderové rovnosti;
4. Poskytovat a podporovat adekvátní rozvojovou a transformační spolupráci a humanitární pomoc, která směřuje na potřeby žen a dívek.

Národní akční plán obsahuje sady konkrétních opatření vedoucích k naplňování těchto cílů.

Společně s Národním akčním plánem vláda ČR schválila také zřízení mezirezortní pracovní skupiny pro agendu ženy, mír a bezpečnost, která doposud fungovala neformálně.

8.7. Rovnost žen a mužů v zahraniční rozvojové spolupráci, humanitární pomoci a transformační spolupráci

V rámci zahraniční rozvojové spolupráce zohledňovalo MZV téma rovnosti žen a mužů v roce 2020 v souladu se Strategií zahraniční rozvojové spolupráce České republiky 2018-2030. Genderová rovnost byla v kontextu respektu k lidským právům jedním z průřezových témat pro všechny realizované projekty. Česká rozvojová agentura taktéž pravidelně vykazuje policy marker „Gender equality“ v rámci každoročního OECD-DAC reportingu a zaznamenává údaje i ve specializovaných sekcích projektových dokumentů a reportů k jednotlivým projektům.

V roce 2020 byly v rámci zahraniční rozvojové spolupráce realizovány například tyto projekty se specifickým důrazem na prosazování rovnosti žen a mužů:

- Agribusiness pro život – živobytí, inovace, výživa & empowerment
Bilaterální spolupráce, Zambie (Zemědělství a rozvoj venkova), 2018-2020
Realizátor: Charita Česká republika
- Zvyšování kapacit neziskových organizací v oblasti přístupu k sociálním právům a sociální ochraně
Bilaterální spolupráce, Bosna a Hercegovina (Inkluzivní sociální rozvoj), 2018-2020
Realizátor: CARE Česká republika o.s.,
- Lepší přístup ke vzdělání pro znevýhodněné dívky v Etiopii
Trilaterální spolupráce, Etiopie, 2020
Realizátor: Člověk v tísni, o.p.s.

V rámci dotačních programů Odboru rozvojové spolupráce a humanitární pomoci MZV bylo v oblasti humanitární pomoci v roce 2020 vyhlášeno celkem pět dotačních programů, v jejichž rámci bylo podpořeno 32 projektů zaměřených na humanitární pomoc v zahraničí, včetně komplexních krizí, okamžité a stabilizační pomoci vysídleným a řešení dopadů pandemie covid-19. V těchto programech byla rovnost žen a mužů jedním z průřezových kritérií. Řada

projektů byla zaměřena na obzvláště zranitelné skupiny, včetně žen, s důrazem na jejich ochranu, podporu zdrojů obživy a celkové posílení jejich role v místní společnosti.

Jednalo se například o tyto projekty:

- Přístup k vodě a sanitaci pro vnitřně přesídlené osoby a hostitelské komunity, druhá fáze, East Hararghe, Etiopie
Realizátor: CARE ČR
Genderový aspekt: zaměření na přístup dívek a žen k hygienickému vybavení a sanitaci
- Zlepšení přístupu ke kvalitativní zdravotní péči a posílení kapacity zdravotnického systému pro zranitelné a vysídlené obyvatelstvo v Iráku,
Realizátor: Magna
Genderový aspekt: zaměření na ženy a matky s dětmi
- Zlepšení životních podmínek nejzranitelnějších syrských domácností a libanonské hostitelské komunity – fáze IV (Libanon),
Realizátor: Diakonie ČCE
Genderový aspekt: zaměření na prevenci předčasných těhotenství, péči o mladé matky a podporu zdrojů obživy pro osamělé matky s dětmi.

9. Všední život a životní styl

Pandemie může mít z dlouhodobého hlediska neblahé důsledky pro rovné postavení žen a mužů. Jak upozorňuje Evropský parlament, dopadá i na pokrok, kterého se v této oblasti podařilo za poslední roky dosáhnout. Dopady pandemie byly v mnoha ohledech z genderového hlediska rozdílné. V oblasti trhu práce a v podnikání byla zasažena především silně feminizovaná odvětví. Přesun některých odvětví na práci z domova nebo nutnost čerpat ošetřovné z důvodu uzavírání školských zařízení vedl k tomu, že ženy setrvaly častěji s dětmi v domácnosti. Prohlubování genderových nerovností bylo předmětem výzkumu ze strany akademických institucí a neuniklo ani pozornosti širší veřejnosti a médií.

Kulturní aktivity na podporu rovnosti žen a mužů čelily omezením vyplývajícím z protiepidemických opatření. Kulturní, společenské a sportovní akce se pozastavily nebo přesunuly do online prostoru. Potřeba operativně reagovat na nastalou situaci vedla ke zrychlení procesů digitalizace. V pracovním i osobním životě byla česká veřejnost vystavena vyšším nárokům na digitální dovednosti.

Vznikly kampaně a iniciativy, které reagovaly na aktuální dění stran covid-19. Konkrétně posílily zejména kampaně na podporu a ochranu obětí genderově podmíněného násilí a také na postavení žen na trhu práce či v oblasti péče. Ve veřejném prostoru rovněž rezonovalo téma sexuálního násilí a sexuálního obtěžování.

9.1. Společenská diskuse o rovnosti žen a mužů

Významným tématem celospolečenské diskuse byla pandemie a její dopady na rovnost žen a mužů. Sociologický ústav Akademie věd ČR vydal v průběhu roku 2020 několik tiskových zpráv, ve kterých na tyto nerovnosti upozorňoval. Zdůrazňoval, že se primárně klade důraz na fyzické zdravotní dopady a makroekonomické ztráty, ale oblast psychických a sociálních dopadů – kde opět trpí hlavně ženy a děti – zůstává podceněná.²⁴⁷

V mediálním prostoru se v minulém roce opakovaně vracela téma sexuálního násilí a sexuálního obtěžování. Začátkem roku byl americký filmový producent Harvey Weinstein uznán vinným ze znásilnění a sexuálního nátlaku. Producent byl obviněn v rámci hnutí

²⁴⁷ Bliže viz: <<https://www.soc.cas.cz/aktualita/kdo-se-o-nas-postara-migrantky-na-ceskem-trhu-prace>>.

#MeToo, které v roce 2017 zviditelnilo rozsáhlost problému sexuálního násilí. V českém kontextu na iniciativu podpořit oběti sexuálního násilí a téma detabuizovat nepřímo navázal Deník N, který v červenci 2020 vydal speciální vydání s podtitulem „*Promluvily jsme: Pětatřicet žen popisuje svou zkušenost se sexuálním obtěžováním.*“²⁴⁸ Přinesl výpovědi tří desítek českých žen z různých sociálních skupin, regionů a povolání, které zveřejnily svoje zkušenosti.

Způsob, jakým se v českém kontextu mluví o sexuálním násilí, je však v některých případech stále velice problematický. Terčem kritiky se v této souvislosti v závěru roku 2020 stal rozhovor v DVTV s českým sexuologem Radimem Uzlem. Některá vyjádření vzbudila pozornost a reakci médií²⁴⁹ i odborné veřejnosti z oblasti sexuologie.²⁵⁰ V návaznosti na jeho vyjádření podalo v prosinci pět žensko-právních organizací na Radima Uzla kolektivní stížnost České lékařské komoře kvůli zlehčování dopadu sexuálního násilí.

Situace vzniklá v důsledku pandemie kladla v minulém roce vyšší nároky na digitální gramotnost lidí. Zasáhla jak do každodenního života, tak do aktivit různých iniciativ a organizací, které aktivně pomáhají v prosazování rovnosti žen a mužů. Mnoho programů a služeb se převedlo do online podoby, což sebou neslo potřebu větší orientace ve využívání IT technologií. Obecně mají ženy a muži v Česku srovnatelné základní digitální dovednosti a přibližně stejně umí používat internet a další digitální technologie. Při vyšší odbornosti se ale statistiky výrazně mění. Ženy tvoří podle EIGE jen 16 % absolventek informačních a komunikačních studií (IKT),²⁵¹ ještě méně jich pak v oboru zůstává pracovat - 11 % expertek oproti 89 % expertů. Na tyto rozdíly některé organizace reagovaly s ohledem na epidemickou situaci. Například organizace Síť pro rodinu zprostředkovala cyklus online workshopů pro vedoucí pracovníce a pracovníky mateřských center. Workshopy sloužily ke snížení nerovností v specifických IT dovednostech a vzdělávaly o možnostech využívání technologií pro provoz mateřských center v době pandemie.

V oblasti vzdělávání, posilování diverzity a konkurenceschopnosti žen v IT působí již sedm let například nezisková organizace Czechitas. Pořádá workshopy programování, datové analýzy, tvorby webu, grafického designu, soft-skills a další. Czechitas cílí primárně na ženy, které mají na pracovním trhu v IT nízké zastoupení a pak také na děti, které si svou profesní dráhu vybírají.

9.2. Kampaně na podporu rovnosti žen a mužů

Na podporu rovnosti žen a mužů se v uplynulém roce se zaměřilo několik iniciativ a kampaní. Většinou zviditelňovaly témata spojená s dopadem pandemie na rovnost žen a mužů, zejména v oblasti na trhu práce a zaměstnanosti. Dalším z témat kampaní byla prevence a potírání násilí na ženách a domácího násilí. K těmto iniciativám a kampaním patřily například:

- Projekt na podporu samoživitelek „*Sama ale silná*“, který připravil spolek Aperio v reakci na dopady první vlny pandemie.²⁵² Projekt se zaměřoval na pomoc sólo matkám uplatnit se v oblastech, které jsou lépe placené a tradičně bývají vstřícnější k mužům.
- Víceero organizací vyvíjelo aktivitu v oblastech podpory obětem domácího násilí, které v době nouzového stavu v Česku eskalovalo. Začátkem roku představilo centrum pro ženy Rosa společně s Nadací Vodafone mobilní aplikaci pro oběti domácího násilí a širokou veřejnost Bright Sky CZ.

²⁴⁸ Blíže viz: <<https://denikn.cz/399571/promluvily-jsme-petatricet-zen-popisuje-svou-zkusenost-se-sexualnim-obtezovanim/?ref=tit>>.

²⁴⁹ Blíže viz: <<https://www.heroine.cz/spolecnost/3567-uzel-zahradnikem-1-kdyz-sexuolog-skodi>>.

²⁵⁰ Blíže viz: <https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/radim-uzel-sexuolog-anketa-petra-vrzackova-vladislav-chvala-petra-sejbalova_2012121421_dok>.

²⁵¹ Blíže viz: <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-czechia>>.

²⁵² Blíže viz <<https://aperio.cz/portfolio/sama-ale-silna-proti-diskriminaci-matek-na-trhu-prace/>>.

- Koalice *Hlas proti násilí*²⁵³ zahájila na tiskové konferenci v květnu související informační kampaň.²⁵⁴ Prostřednictvím světelných citylightů v ulicích Prahy vyzývala k pomoci obětem domácího násilí a shromažďovala kontakty na pomáhající organizace.
- Rychlou kampaň na pomoc obětem domácího násilí připravil v dubnu 2020 i Odbor rovnosti žen a mužů s podporou Heleny Válkové, zmocněnkyně vlády pro lidská práva. V České televizi byly odvysílány informace o telefonních linkách pro oběti.²⁵⁵ Ve spolupráci s dopravními podniky a soukromými dopravci odbor rozdistribuoval téměř 2000 letáků s linkami v 19 městech a na meziměstských linkách. Informace odbor šířil také na sociálních sítích, a to ve spolupráci s organizacemi poskytujícími pomoc obětem.²⁵⁶
- V druhé polovině roku byla představena celostátní kampaň *#zabezpecnydomov*²⁵⁷ akcentující nepřijatelnost násilí na ženách a domácího násilí vůbec. Za jejím vznikem stála koalice NeNa, kterou tvoří tři organizace poskytující specializované služby pro ženy (a jejich děti) ohrožené násilím ve vztazích (organizace ROSA, proFem a ACORUS společně ve spolupráci se společností IKEA).
- Asociace pro mezinárodní otázky (AMO) zveřejnila v minulém roce databázi expertek v oblastech souvisejících s mezinárodními vztahy. AMO k ní zároveň zahájila osvětovou kampaň mezi organizátory akcí tematicky zaměřených na zahraniční politiku, ke zvýšení podílu žen v odborných debatách.²⁵⁸
- Další z iniciativ na podporu rovnosti žen a mužů byla aktivita České ženské lobby s Manushe a SIMI v rámci projektu *Neviditelná síla*,²⁵⁹ který cílí specificky na podporu rodiček z řad Romek a migrantek. Vydaly letáky v několika cizích jazycích, které provází migrantky a Romky v Česku přípravou k porodu a mateřství.
- Otevřená společnost zorganizovala další ročník soutěže „Genderman“, která představuje tuzemské rozvedení mezinárodní kampaně UN Women HeForShe.²⁶⁰ Cena je udělována mužům, kteří ve veřejném prostoru přispěli svými výroky a počiny k rovnosti žen a mužů. Gendermanem roku 2020 se stal poslanec František Kopřiva.
- K oblasti kultury a genderové rovnosti přispěl projekt *Paměť žen*,²⁶¹ který představila obecně prospěšná společnost Gender Studies ve spolupráci s organizací DÍLNA Organic Net. Cílem projektu je představit dětem na základních školách život v Československu mezi lety 1945 a 1990 z pohledu žen. Vychází z nahrávek rozhovorů, jež byly natočené na konci 90. let a zachycují životní zkušenosti a každodennost života žen. Kam chodily do školy, na jakých místech pracovaly, jak zvládaly péči o děti, domácnost, jaké byly vztahy v rodinách, jaké měly zájmy, jak bydlely, jestli byly zdravé nebo se potýkaly s nějakými zdravotními problémy. Projekt pokračuje a připravuje výukovou platformu, která doplní výuku moderních dějin o příběhy žen, jejichž zkušenosti se běžně nedostávají do učebnic dějepisu nebo dokumentárních filmů.
- Při příležitosti oslav Mezinárodního dne žen se na Právnické fakultě Univerzity Karlovy uskutečnila série krátkých tematických přednášek. Vystoupily autorky nové knihy *„Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?“*.²⁶² Společně s jednou z hlavních editorek, ústavní soudkyní Kateřinou Šimáčkovou, představily také nový web muzskepravo.cz. Publikace je významným příspěvkem do debaty o tom, zda současné nastavení českého právního řádu má stejné dopady na ženy a muže.

²⁵³ Blíže viz <<https://www.hlasprotinasili.cz/>>.

²⁵⁴ Blíže viz <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/pokud-zazivate-domaci-nasili-nebojte-se-pozadat-o-pomoc-vyzvaji-neziskove-organizace-prazsky>>.

²⁵⁵ Blíže viz <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava/aktuality/helena-valkova-stejne-jako-chytrou-karantenu-je-potreba-prosazovat-i-chytrou-prevenci-v-pripade-obeti-domaciho-nasili-i-ohrozenych-rodin-s-detmi--181018/>>.

²⁵⁶ Blíže viz <<https://www.tojrovnost.cz/cs/kampan-pro-obeti-domaciho-nasili-kde-hledat-pomoc-v-dobe-karanteny>>.

²⁵⁷ Blíže viz <<https://www.ikea.com/cz/cs/this-is-ikea/community-engagement/zabezpecnydomov-pub10df5240>>.

²⁵⁸ Blíže viz <<https://database-expertek.amo.cz/>>.

²⁵⁹ Blíže viz <<http://www.slovo21.cz/aktuality/865-co-prinesla-spoluprace-v-koalici-neviditelna-sila>>.

²⁶⁰ Blíže viz <<https://www.heforshe.org>>.

²⁶¹ Blíže viz <<http://www.pametzen.cz/>>.

²⁶² Blíže viz <<http://muzskepravo.cz/>>.

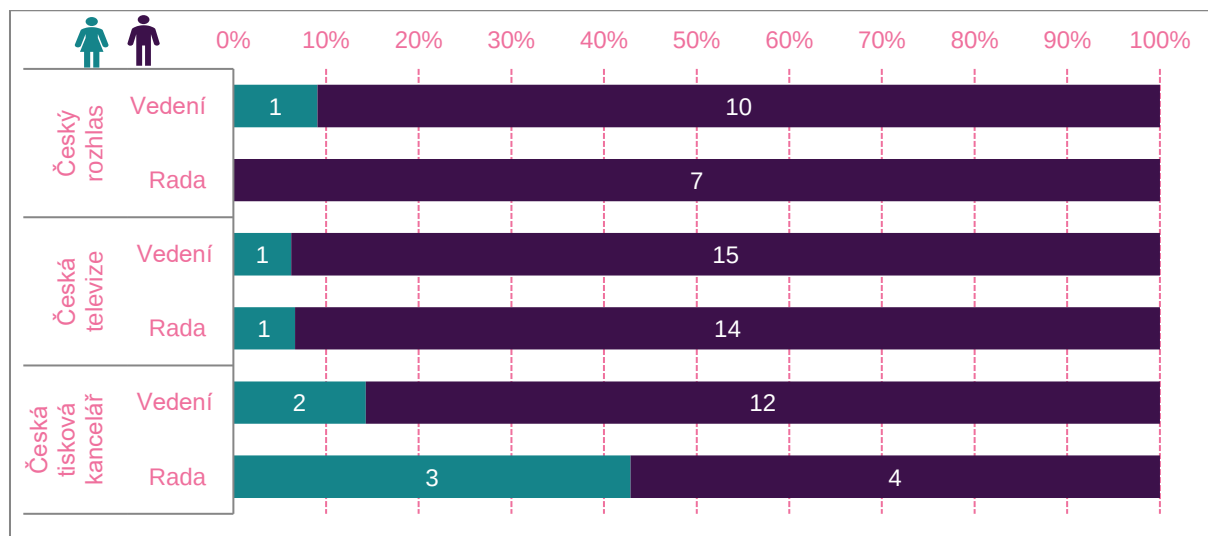
9.3. Kultura

Tvrdé dopady měla pandemie na oblast kultury a kreativní průmysl. Podobně jako oblast služeb i kulturní centra, divadla, kina apod. zůstávaly převážnou část roku zavřené, popřípadě přesouvaly své aktivity do online prostředí. Podle dat Evropské unie se i v oblasti kultury, podobně jako v dalších odvětvích reportovali ženy – umělkyně zvýšenou zátěž v péči o rodinu, a to hlavně o děti a jejich vzdělávání doma (79 % umělkyně).²⁶³ Z dat Eurostatu²⁶⁴ vyplývá, že v oblasti kultury působí v Česku téměř 200 tisíc lidí, z čehož více než polovinu tvoří ženy. Data k dopadům pandemie na kulturní sektor sbíral Institut umění – Divadelní ústav v spolupráci s Katedrou produkce DAMU a Katedrou arts managementu VŠE.²⁶⁵ Průzkum se soustředí primárně na ekonomické a provozní dopady. Nepřehlíží na aktuální stav kultury genderovou optikou. V tomhle ohledu v Česku data chybí.

9.4. Média

Ve vedení českých médií převažují nadále výrazně muži. I když průzkumy ukazují, že ve věkové kategorii do třiceti let je žen novinářek více, po třicítce z redakcí buď zcela odcházejí, nebo pracují jako řadové redaktorky, a na vedoucí posty zpravidla nedosáhnou.²⁶⁶ O tom, jaké události se dostanou do mediálních obsahů, a jakým způsobem budou čtenářstvu či divákům a divačkám podány, tak do velké míry rozhodují muži. Situace se dlouhodobě nemění ani stran zastoupení žen a mužů ve vedení českých veřejnoprávních médií (tzn. Česká televize, Český rozhlas, Česká tisková kancelář).

Graf č. 24: Vedení a rady veřejnoprávních médií dle pohlaví v absolutních číslech



Zdroj dat: ÚV ČR.

9.5. Doprava

Intenzivnější pozornost si v českém prostředí získala problematika genderových rozdílů v dopravě. Do popředí výzkumného zájmu se v minulém roce dostal gender jako faktor, který významně ovlivňuje chování lidí v dopravním provozu, a také fakt, že určité komplikace v dopravních systémech dopadají na muže a ženy v rozdílné míře. Ministerstvo dopravy

²⁶³ Blíže viz <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36e9028b-c73b-11eb-a925-01aa75ed71a1/language-en>>.

²⁶⁴ Blíže viz <<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

²⁶⁵ Blíže viz <<https://www.idu.cz/covid>>.

²⁶⁶ Blíže viz <<https://www.newtonmedia.cz/zeny-ve-vedeni-medii-a-mohla-bych-je-videt/>>.

v spolupráci s Centrem dopravního výzkumu publikovalo studii „Ženy v dopravě“.²⁶⁷ Studie poskytuje přehled o dopravním chování, potřebách a preferencích žen v dopravě. Jejím cílem bylo shromáždit poznatky o rozdílném postavení a příležitostech mužů a žen v dopravě a vysvětlit, jak doprava ovlivňuje jejich každodenní život.

Podle závěrů studie se muži a ženy se ve volbě způsobu dopravy liší. Muži dvakrát častěji využívají pro cestu do práce automobil (alespoň částečně 44 % mužů vs. pouze 22 % žen) a ženy jezdí častěji veřejnou dopravou (69 % žen vs. 49 % mužů), anebo chodí do práce pěšky. Ženy jsou ve větší míře než muži zodpovědné za mobilitu ostatních členů a členek rodiny. Jejich cestování tak vyžaduje komplexnější časoprostorovou organizaci se specifickými dopravními požadavky. Ženy podle studie uskutečňují více cest denně, ale celkově cestují méně kilometrů (cestují na kratší vzdálenosti než muži), nevlastní řidičský průkaz v takové míře jako muži (podle dat z roku 2018 bylo řidičů necelých 56 % a řidiček 44 %), častěji cestují jako doprovodná osoba (např. dětí do škol a kroužků či starší členy a členky širší rodiny k lékaři apod.). V důsledku tohoto často během jedné cesty vyřizují několik potřeb a cestují mimo dopravní špičku. Pro ženy jsou tak důležité lokální a flexibilní spoje, které jsou méně vytížené a v případě potřeby jsou první, které se ruší. To ostatně potvrdila i situace v dopravě, spojená s pandemií, kdy se snižoval počet spojů ve veřejné hromadné dopravě.²⁶⁸ Snížení se dotklo primárně spojů mimo dopravní špičku a v okrajových časech.

Další rozměr, který studie Ministerstva dopravy analyzovala, byl rozdíl ve vnímání i reálné osobní bezpečnosti. Ukázalo se, že nejvíce strachu v podzemní dráze či na autobusových zastávkách zažívají ženy, děti, starší lidé a osoby se zdravotním postižením. Obavy, které tyto skupiny obyvatelstva mají z pohybu v určitých veřejných prostorech, je vedou ke strategiím a preventivním opatřením v jejich mobilitě. Na základě těchto obav volí specifické trasy, vyhýbají se určitým lokalitám a preferují alternativní trasy, omezují své aktivity či pohyb večer po setmění apod.

Dalším předmětem zkoumání byla například finanční dostupnost dopravy. Téma je důležité v kontextu skupin ohrožených příjmovou chudobou a materiální deprivací. V České republice mezi ně patří nejčastěji právě domácnosti žen samoživitelek a osob starších 65 let samostatně hospodařících, z nichž ženy tvoří přes 76 %.

Studie z těchto důvodů upozorňuje, že je potřeba se zaměřit na ženy jako účastnice dopravy z hlediska sběru kvantitativních i kvalitativních dat o dopravním chování, potřebách a preferencích v mobilitě. Tyto data pak můžou sloužit k vytváření rovných příležitostí v přístupu k dopravě.

9.6. Životní prostředí

O tématu životního prostředí a klimatických změn se v souvislosti s genderovou rovností v Česku zatím mluví jenom málo. Jednou z výjimek je aktivita České ženské lobby, která se v minulém roce tématu věnovala. Upozornila, že globální změna klimatu představuje zásadní problém, jehož dopady se projevují nejen na životním prostředí, ale i v oblasti ekonomické a sociální. Následky klimatické krize dopadají hůře na ty skupiny obyvatelstva, které jsou již znevýhodněné z jiných důvodů – vyšším věkem, zdravotním stavem, nižšími příjmy nebo nutností pečovat o své blízké na úkor vlastního volného času, což se v naší společnosti týká převážně žen.²⁶⁹ Česká ženská lobby k tématu v minulém roce pořádala videoseminář a vydala také stanovisko, ve kterém vyzvala, aby na vládní i místní úrovni byly

²⁶⁷ Blíže viz: <https://www.mdcz.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/Zaverecna-zprava_Zeny-v-doprave.pdf.aspx?lang=cs-CZ>.

²⁶⁸ Blíže viz: <https://www.idnes.cz/ekonomika/doprava/ceske-drahy-vlak-zeleznice-spoj-ruseni-pandemie.A201015_090309_eko-doprava_mato>.

²⁶⁹ Blíže viz: <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/ceska-zenska-lobby-vyzyva-k-dukladne-odpovedne-klimaticke-politice>>.

při tvorbě klimatických strategií a plánů a souvisejících politik bráno v potaz také genderové a sociální hledisko.

9.7. Sport

Významnou událostí v českém sportu bylo v minulém roce založení Národní sportovní agentury, ústředního orgánu státní správy, který bude dohlížet na oblast poskytování podpory ve sportu v ČR.²⁷⁰ Cílem působení agentury je dosáhnout harmonického sportovního prostředí, které bude vychovávat úspěšné vrcholové sportovce a sportovkyně reprezentující ČR v zahraničí, ale i podporovat rekreační sportovce a sportovkyně, pro které je pohyb relaxační aktivitou ke škole či zaměstnání. Cestou má být lepší nastavení transparentních pravidel a kritérií při rozdělování dotací.

Agentura zrealizovala ve druhé polovině října 2020 rozsáhlý výzkum zaměřený na vztah veřejnosti ke sportu a míru popularity jednotlivých sportů v ČR. Sběr dat probíhal formou on-line dotazování s účastí 5 tisíc respondentů a respondentek. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaký je vztah Čechů a Češek ke sportu, a jak jsou podle nich jednotlivé sporty atraktivní z diváckého pohledu a z pohledu jejich aktivního provozování. Výsledky výzkumu budou zohledněny jako další kritéria při rozdělování dotací sportovním svazům.

Výsledky výzkumu²⁷¹ byly zveřejněny na začátku roku 2021 a získaly mediální i veřejnou pozornost. Vyplynulo z nich, že muži sportují mírně častěji než ženy, ale ve srovnání se sledováním sportu je rozdíl mezi aktivním sportováním mužů a žen výrazně nižší. Mezi nejatraktivnější sporty z pohledu jejich aktivního provozování patří bowling a kuželky, tenis, cyklistika, lyžování a stolní tenis. Nejatraktivnějším sportem pro aktivní sportování je u mužů cyklistika, která se u žen umístila až na 12. pozici. U žen se vysoko umístil taneční sport, jóga, sportovní aerobik a fitness a plavání.

Výsledky mezi ženami a muži se výrazně lišily i v divácké atraktivitě sportů. Zatímco u žen je divácky nejatraktivnějším sportem krasobruslení, u mužů se nedostalo ani mezi 20 divácky nejatraktivnějších sportů. Podobně dopadl fotbal. Třetí nejoblíbenější sport v hodnocení mužů se umístil až na 22. pozici u žen. U fotbalu se ze strany sportovního svazu očekával vyšší zájem a překvapivé výsledky vedly k tomu, že se některé kluby ohradily proti prezentovaným výsledkům. Podle jejich přesvědčení výzkum hrubě neodráží reálné postavení fotbalu v české společnosti.²⁷²

Z kampaní na podporu sportovních aktivit žen v „netradičních“ sportech lze zmínit např. www.holkytaky.cz. V českém prostředí začíná rovněž rezonovat snaha o zvýšení zastoupení žen ve vedení sportovních asociací.²⁷³

Podpora rovných příležitostí ve sportu je také součástí *Plánu podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024*, který vznikl v uplynulém roce.²⁷⁴

10. Závěr

Zpráva za rok 2020 o rovnosti žen a mužů podala informaci o stavu rovnosti žen a mužů v České republice v roce 2020. Po vzoru Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 byla členěna do osmi hlavních tematických oblastí, z nichž každá byla uvozena krátkým shrnutím prezentujícím hlavní vývoj v uplynulém roce. Vzhledem

²⁷⁰ Blíže viz: <<https://agenturasport.cz/narodni-sportovni-agentura-zahajila-svou-cinnost/>>.

²⁷¹ Blíže viz: <https://agenturasport.cz/wp-content/uploads/2021/01/TZ_Pruzum-popularity-sportu.pdf>.

²⁷² Blíže viz: <<https://sport.blesk.cz/clanek/ostatni-dalsi-sporty/389807/kontroverzni-pruzum-podil-na-dotaci-50-procent-drsne-reakce-autor-ho-haji.html>>.

²⁷³ Blíže viz: <https://www.irozhlas.cz/sport/ostatni-sporty/genderova-vyvazenosť-rovnost-pohlavi-sport-vedeni_2002021527_wei>.

²⁷⁴ Blíže viz: <<https://www.msmt.cz/ministerstvo/plan-podpory-rovnosti-zen-a-muzu-msmt-2021-2024>>.

k ukončení platnosti Vládní strategie se jedná o poslední zprávu o rovnosti, která monitoruje její plnění.

Usnesením vlády ČR ze dne 8. března 2021 č. 269 byla schválena navazující Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030,²⁷⁵ která navazuje na dosavadní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů a představuje základní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů v nadcházejícím desetiletí. Zprávy o rovnosti žen a mužů budou v souladu se Strategií rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 předkládány Radě vlády pro rovnost žen a mužů a vládě ČR nadále.

11. Seznam zdrojů

22 % K ROVNOSTI. (2021). *Jak na GPG z pohledu makroekonomie. Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR: Manažerské shrnutí.*

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z:

<https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Makroanaliza_Manazerske-shrnut%C3%AD_01_030322021_jednostrany.pdf>.

Adamčíková, J. (2021). *Ženy ve vedení médií? A mohla bych je vidět?* Newton Media.

Dostupné z: <<https://www.newtonmedia.cz/zeny-ve-vedeni-medii-a-mohla-bych-je-videt/>>.

AMO.cz. (n.d.). *Jedinečná databáze expertek v oblasti zahraniční politiky.* Dostupné z:

<<https://database-expertek.amo.cz>>.

Amnesty International ČR. (2015). *Výzkum pro Amnesty: Češi nemají ani přibližnou představu o tom, jak často u nás dochází ke znásilnění nebo jinému násilí na ženách.*

Dostupné z: <<https://www.amnesty.cz/news/1418/nosi-minisukne-o-znasilneni-si-koledovala-mysli-si-tretina-cechu>>.

Aperio. (n.d.). *Sama, ale silná.* Dostupné z: <<https://aperio.cz/portfolio/sama-ale-silna-proti-diskriminaci-matek-na-trhu-prace/>>.

APIC ČR. (2020). *Domácí násilí v první vlně epidemie C19.*

Dostupné z: <<https://www.domacinasili.cz/domaci-nasili-v-prvni-vlne-epidemie-c19/>>.

ARINA. (2020). *Unseen.* Dostupné z: <<https://unseen.film>>.

Asociace pro porodní domy a centra, z.s. (2021). *Stanovisko k metodickému doporučení MZČR – koncept Center porodní asistence.*

Dostupné z: <<http://www.faktaoporodu.cz/stanovisko-k-metodicckemu-doporuceni-mzcr-koncept-center-porodni-asistence/>>.

Asociace pracovníků intervenčních center ČR, z.s. (2021). *Počet vykázaní v ČR (součet kraje).* Dostupné z: <http://www.domaci-nasili.cz/?page_id=255>.

Bajgar, M., Janský, P., & Šedivý, M. (2021). *Kolik nás může pracovat z domova?*

Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf>.

Bartoš, V., Cahlíková, J., Bauer, M., & Chytilová, J. (2021). *Dopady pandemie koronaviru na duševní zdraví.* Národohospodářský ústav AV ČR. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Dusevni_zdravi_covid-19_cervenec2020_22.pdf>.

275 Bliže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf>.

Bartha, T. (2020). *Zpráva o vyhodnocení programů financovaných z rozpočtu Úřadu vlády ČR za rok 2019*. Úřad vlády ČR, Odbor rovnosti žen a mužů. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Zprava-o-vyhodnoceni-dotacnich-programu-UV-CR-za-rok-2019.pdf>>.

Borčany, V. (2021). *Velvyslanci České republiky 2020 – infografika*. Asociace pro mezinárodní otázky. Dostupné z: <<https://www.amo.cz/cs/agenda-pro-ceskou-zahranicni-politiku/velvyslanci-ceske-republiky-2020-infografika/>>.

Byznys pro společnost (2020). *TOP Odpovědná firma 2020*. Dostupné z: <<https://byznysprospolecnost.cz/top-odpovedna-firma-2020-3/>>.

Byznys pro společnost (2021). *Evropská Charta diversity*. Dostupné z: <<https://diverzita.cz/charta-diverzity/>>.

Centrum dopravního výzkumu (2019). *Ženy v dopravě*. Ministerstvo dopravy. Dostupné z: <<https://www.mdcr.cz/getattachment/Ministerstvo/Rovne-prilezitosti/Rovne-prilezitosti-na-Ministerstvu-dopravy-%E2%80%93-aktua/Zaverecna-zprava-Zeny-v-doprave.pdf.aspx?lang=cs-CZ>>.

Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání – Oddělení analýz. (2020). *Maturitní zkouška 2013-2020: výsledky jarního zkušebního období a po podzimním zkušebním období*. CERMAT. Dostupné z: <https://data.cermat.cz/files/files/2020/MZ13-20_vysledky_jap_FINAL.pdf>.

Certification-Award Systems to Promote Gender Equality in Research (2020). *Caspergender*. Dostupné z: <<https://www.caspergender.eu/>>.

Cidlinská, K., Fárová, N., Maříková, H., & Szénássy, E. (2018). *Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť*. Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvalitativne.pdf>.

Candigliota, Z. (2015). *Žaloba na ochranu osobnosti - spojená s žádostí o osvobození od soudních poplatků*. Dostupné z: <https://llp.cz/wp-content/uploads/2020/05/20150219_zaloba.pdf>.

Council of the European Union. (2020). *Impact of Long-Term Care on Work-Life Balance - Presidency Conclusions*. Dostupné z: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8764-2020-INIT/en/pdf>>.

Council of the European Union. (2020). *Presidency conclusions on gender equality in the field of culture*. Dostupné z: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf>>.

Council of the European Union. (2020). *Presidency conclusions - The Charter of Fundamental Rights in the context of Artificial Intelligence and Digital Change*. Dostupné z: <<https://www.consilium.europa.eu/media/46496/st11481-en20.pdf>>.

Council of the European Union. (2020). *Presidency conclusions on the Gender Action Plan (GAP) III 2021-2025 - An ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU external action*. Dostupné z: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13947-2020-INIT/en/pdf>>.

Council of Europe. (n.d.) *Gender Equality Commission Meetings*.
Dostupné z: <<http://www.coe.int/en/web/genderequality/meetings>>.

Česká společnost porodních asistentek (2020). *Prohlášení České komory porodních asistentek, z.s. a České společnosti porodních asistentek k předložení návrhu zákona o České komoře porodních asistentek*. Dostupné z: <<https://www.porodniasistentky.info/wp-content/uploads/2020/07/Prohl%C3%A1%C5%A1en%C3%AD-%C4%8CSPA-a-%C4%8CKPA-k-n%C3%A1vrhu-z%C3%A1kona-o-%C4%8Cesk%C3%A9-komo%C5%99e-porodn%C3%ADch-asistentek.pdf>>.

Česká ženská lobby. (2020). „Pokud zažíváte domácí násilí, nebojte se požádat o pomoc,“ vyzývají neziskové organizace a pražský magistrát. Dostupné z: <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/pokud-zazivate-domaci-nasili-nebojte-se-pozadat-o-pomoc-vyzyvaji-neziskove-organizace-prazsky>>.

Česká ženská lobby. (2020). TZ: Česká ženská lobby vyzývá k důkladné a odpovědné klimatické politice. Dostupné z: <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/ceska-zenska-lobby-vyzyva-k-dukladne-odpovedne-klimaticke-politice>>.

Česká ženská lobby. (2020). *Letáky Jsem těhotná jsme přeložily do romštiny, angličtiny, ruštiny, vietnamštiny a mongolštiny*. Dostupné z: <<https://czlobby.cz/cs/zpravy/letaky-jsem-tehotna-jsme-prelozily-do-romstiny-anglictiny-rustiny-vietnamstiny-mongolstiny>>.

Česká správa sociálního zabezpečení. (2021). *Počet vyplacených dávek nemocenského pojištění v ČR*. Dostupné z: <<https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-vyplacenych-davek-nemocenskeho-pojisteni-v-cr>>.

Český statistický úřad (2020). *Práce a mzdy. Zaměstnaní v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO*. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200409.pdf/ce455795-8bb4-483d-8c90-196ec485a520?version=1.1>>.

Český statistický úřad (2020). *Vzdělávání. Učitelé v regionálním školství a akademičtí pracovníci veřejných vysokých škol podle pohlaví*. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200302.pdf/b69e2a62-40e7-48f4-8262-6bb151ebd3eb?version=1.1>>.

Český statistický úřad (2020). *Vzdělávání. Řídící pracovníci v regionálním školství podle pohlaví*. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200304.pdf/4d1f170e-a829-47ad-a6a4-a8a7a9c88064?version=1.1>>.

Český statistický úřad (2020). *Vzdělávání. Průměrný hrubý měsíční plat zaměstnanců regionálního školství*. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200313.pdf/bec556e5-2971-478c-bd45-e9ef002ab199?version=1.1>>.

Český statistický úřad (2020). *Vzdělávání. Učitelé v regionálním školství a akademičtí pracovníci veřejných vysokých škol podle pohlaví*. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200302.pdf/b69e2a62-40e7-48f4-8262-6bb151ebd3eb?version=1.1>>.

Český statistický úřad (2020). *Vzdělávání. Studenti veřejných a soukromých vysokých škol podle oborů vzdělání CZ-ISCED-F 2013 v roce 2019*. Dostupné z:

<<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200312.pdf/d280a8dc-4cdf-4dca-aca-e2de74e43a627?version=1.1>>.

Český statistický úřad (2020). *Zaostřeno na ženy a muže – 2020*. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani-rw9hmfe6d7>>.

Český statistický úřad. (2021). *Pokud si zaměstnanci udrželi práci, jejich mzdy rostly*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pokud-si-zamestnanci-udrzeli-praci-jejich-mzdy-rostly?fbclid=IwAR0pHcOLZ6nRvWkTV5hrs6AkOsypFQWGjasmY0ZP0lu6H1ngDPT6_BIDyg>.

Český statistický úřad (2020). *Zdraví. Pracovníci ve zdravotnictví k 31. 12.* Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200201.pdf/55a3d42b-e181-4cf1-a8a0-2a0be69955a4?version=1.1>>.

Český statistický úřad (2021). *Pohyb obyvatelstva - měsíční časové řady*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/oby_cr_m>.

Český statistický úřad. (2021). *Veřejný život a rozhodování: Zastoupení žen a mužů ve vedení veřejnoprávních médií*. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200720.pdf/db41cfa6-1552-40b8-bed1-7123726f253b?version=1.1>>.

Český statistický úřad. (2021). *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-D&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-D&str=v467&u=v413_VUZEMI_97_19>.

Deník N. (2020). *Promluvily jsme: Pětatřicet žen popisuje svou zkušenost se sexuálním obtěžováním*. Dostupné z: <<https://denikn.cz/399571/promluvily-jme-petatricet-zen-popisuje-svou-zkusenost-se-sexualnim-obtezovanim/?ref=tit>>.

Department of State, USA. (2020). *Trafficking in Persons Report (20th edition)*. United States Department of State Publication Office to Monitor And Combat Trafficking In Persons Designed by A/Gis/Gps. Dostupné z: <<https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/06/2020-TIP-Report-Complete-062420-FINAL.pdf>>.

Ekonomická a sociální rada OSN. (2020). *Political declaration on the occasion of the twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women*. Dostupné z: <<https://undocs.org/en/E/CN.6/2020/L.1>>.

Emilsson Peskova, R., Formánková, L., & Klusáček, J. (2020, 15. října). *Jazykový repertoár a žákovská školní zkušenost: Vícepřípadová studie z Islandu*. Online seminář.

European Institute for Gender Equality. (2013). *Gender Equality Index. Comparing Knowledge / Segregation scores for the 2013 edition*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2013/compare-countries/knowledge/2/bar>>.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender Equality Index 2020: Czechia*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-czechia>>.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender Equality Index. Knowledge in Czechia for the 2020 edition*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/knowledge/CZ>>.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Index score for European Union for the 2017 edition*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/domain/power/CZ>>.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Index score for European Union for the 2019 edition*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/CZ>>.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Index score for European Union for the 2020 edition*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/CZ>>.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender Equality Index 2020 Report*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report>>

European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender Equality Index. Digitalisation in the world of work (2020). in Czechia*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/digitalisation/country/CZ>>.

European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender Equality Index*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries>>.

Evropská komise. (2020). *Commission Staff Working Document – Guidance to Member States Recovery and Resilience Plans*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/3_en_document_travail_service_part1_v3_en_0.pdf>.

European Institute for Gender Equality. (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Dostupné z: <<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>>.

Evropská komise. (2014). *Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti*. Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32014H0124>>.

Evropská komise. (2020). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>>.

Evropská komise (2020). *Gender pay gap – transparency on pay for men and women*. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency/public-consultation>>.

Evropská komise (2020). *Rozdíly v odměňování žen a mužů – transparentnost odměňování žen a mužů*. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency/public-consultation>>.

Evropský parlament (2021). *Covid-19: The need for a gendered response*.

Dostupné z:

<[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI\(2021\)689348_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI(2021)689348_EN.pdf)>.

Evropská komise (2021). *Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování*.

Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2021/CS/COM-2021-93-F1-CS-MAIN-PART-1.PDF>>.

Equality Bodies. Dostupné z: <<https://equineteurope.org/publications/discussion-paper-equality-bodies-working-on-the-rights-and-discriminations-faced-by-trans-and-intersex-persons/>>.

Fila, K. (2020). Uzel zahradníkem 1. Když sexuolog škodí. *Heroine*.

Dostupné z: <<https://www.heroine.cz/spolecnost/3567-uzel-zahradnikem-1-kdyz-sexuolog-skodi>>.

Fórum sociální politiky. (2020). *Monotematické číslo: Sociálně politické dopady 4. průmyslové revoluce*. Dostupné z:

<<https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-4-2020/?wpdmdl=8866&refresh=6050b5eb1b7721615902187>>.

Fórum 50 %. (2021). *Fórum 50 %*. Dostupné z: <<https://padesatprocent.cz/cz/>>.

Giffey, F., Vieira da Silva, M., & Cigler Kralj, J. (2020). *Trio Presidency Declaration on Gender Equality*. Dostupné z:

<<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158154/252af172d6d4b456d05743156db36a36/20200706-trio-declaration-data.pdf>>.

Gender Equality Academy. (2021). *GE Academy*. Dostupné z: <<https://ge-academy.eu/>>.

Gender a věda. (n.d.). *Jedna velikost nestačí*. Dostupné z: <<https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>>.

Grantová agentura ČR. (2020). *GA ČR pomáhá vědcům zvládnout situaci s COVID-19*.

Dostupné z: <<https://gacr.cz/ga-cr-pomaha-vedcum-zvladnout-situaci-s-covid-19/>>.

Grantová agentura ČR. (n.d.). *Orientační průvodce mateřstvím a rodičovstvím v zadávacích dokumentacích poskytovatele*. Dostupné z:

<<https://gacr.cz/wp-content/uploads/Orient%C4%8Dn%C3%AD-pr%C5%AFvodce-mate%C5%99stv%C3%ADm-a-rod%C4%8Dovstv%C3%ADm-v-zad%C3%A1vac%C3%ADch-dokumentac%C3%ADch-poskytovatele.pdf>>.

Havelková, B., Šimáčková, K., Špondrová, P. (2020). *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Wolters Kluwer. Praha.

Hašek, M., Němec, O., & Kubečka, P. (2021). *Kontroverzní průzkum: Podíl na dotaci 50 procent. Drsné reakce, autor ho hájí*. Dostupné z:

<<https://isport.blesk.cz/clanek/ostatni-dalsi-sporty/389807/kontroverzni-pruzkum-podil-na-dotaci-50-procent-drsne-reakce-autor-haji.html>>.

Hauptvogelová, G. (2021). *Distanční výuka prohloubila rozdíly ve vzdělání žáků. Hůř jsou na tom ti ze sociálně vyloučených lokalit*. Dostupné z:

Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., & Vychová, H. (2020). *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné z: <<https://www.vupsv.cz/download/flexibilni-formy-prace-homeworking-v-cr-a-vybranych-evropskych-zemich/?wpdmdl=9888&refresh=6050cece4778b1615908558>>.

Kreplová, V. (2020). *České vysoké školy mění přijímací řízení kvůli koronaviru. Některé obory přijímačky ruší*. Vysoké školy. Dostupné z: <<https://www.vysokeskoly.cz/clanek/ceske-vysoke-skoly-meni-prijimaci-řízení-kvůli-koronaviru-nektere-obory-prijimacky-rusi>>.

Krejčí, B. (2020). *Pustťte tatínky k porodu!* Dostupné z: <https://www.petice.com/puste_tatinky_k_porodu>.

Kyzlinková, R., Veverková, S., Vychová, H. (2020). *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné z: <<https://www.vupsv.cz/2021/02/02/prace-z-domova-%e2%88%92-popis-stavu-pred-pandemií-a-mozne-konsekvence-do-novych-pomeru-organizace-prace/>>.

Liga lidských práv (2020). *Jak porodit s respektem*. Dostupné z: <<https://llp.cz/blog/jak-porodit-s-respektem/>>.

Liga lidských práv (2021). *Zdravotníci nerespektovali rodičku a provedli zákroky bez jejího souhlasu*. Dostupné z: <<https://llp.cz/blog/zdravotnici-nerespektovali-rodicku-a-provedli-zakroky-bez-jejího-souhlasu/?fbclid=IwAR1S3Gf-HU1z4ke69J81F4agzyFi9Y2hr5tSRVcxY9EMocVk47fd0Vu4T0>>.

Liga lidských práv (2021). *Lékaři nerespektovali přání rodičky a provedli nástřih hráze proti její vůli*. Dostupné z: <<https://llp.cz/blog/lekari-nerespektovali-prani-rodicky-a-provedli-nastrih-hraze-proti-její-vůli/>>.

Loono (2020). *Koronavirus v těhotenství a po porodu*. Dostupné z: <<https://www.loono.cz/files/koronavirus-v-tehotenstvi-a-po-porodu.pdf>>.

Masarykova univerzita, GIC NORA, Maďarská ženská lobby, Univerzita Loránda Eötvöse, & Asociace pro rozvoj feministického učení a výukových modulů (2020). *Cesta k genderově citlivému vzdělávání*. Gender sensED. Dostupné z: <https://gendersensed.eu/wp-content/uploads/2020/11/A-Handbook-for-Teacher-Trainers_CZ.pdf>.

Maufras Černohorská, V., Libová, A., & Stelzerová, H. (2020). *Hodnocení nastavení horizontálního principu rovnosti žen a mužů v projektech*. Česká ženská lobby. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/getmedia/725ab4ec-ee5b-40a3-9988-12421170ae2f/CZL_Vystup_8_final.pdf.aspx?ext=.pdf>.

Menzel, A. & Miotto, M. (2020). *Studie o ekonomických a sociálních dopadech z genderového pohledu*. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) při Národohospodářském ústavu Akademie věd ČR. Dostupné z: <<https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>>.

Menzel, A. & Miotto, M. (2020). *Rozdílné ekonomické dopady krize na muže a ženy v Česku*. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) při Národohospodářském ústavu Akademie věd ČR. Dostupné z: <<https://idea.cerge-ei.cz/studies/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>>.

Menzel, A. (2021). *Towards gender equality in the cultural and creative sectors*. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36e9028b-c73b-11eb-a925-01aa75ed71a1/language-en>>.

Ministerstvo pro místní rozvoj. (2014). *Dohoda o partnerství pro programové období 2014-2020*. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/getmedia/30da8053-6cd2-4fee-8cb7-fdd901504ae9/Dohoda-o-partnerstvi_schvalena-EK-26-8-2014.pdf>.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. (2020). *Počet zaměstnanců ministerstva a počet zaměstnanců na home office*. Dostupné z: <<https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/ministerstvo/aplikace-zakona-c-106-1999-sb/informace-zverejnovane-podle-paragrafu-5-odstavec-3-zakona/pocet-zamestnancu-ministerstva-a-pocet-zamestnancu-na-home-office--258519/>>.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. (2021). *Ošetřovné pro OSVČ - Výzva za období od 6. dubna do 16. května 2021*. Dostupné z: <<https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/osetrovne-pro-osvc---vyzva-i--253750/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2020). *Mimořádná okamžitá pomoc MOP COVID-19*. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/mop>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2021). *Evidence dětských skupin*. Dostupné z: <<http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2020). *Antivirus - podpora zaměstnanosti*. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/antivirus#:~:text=Program%20ochrany%20zam%C4%9Bstnanosti%20Antivirus%20m%C3%A1,tak%20mu%C5%A1et%20s%C3%A1hnout%20k%20propou%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD>>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2020). *Výzva k podávání žádostí o poskytnutí dotace na poskytování aktivit v oblasti primární prevence rizikového chování ve školách a školských zařízeních pro rok 2021*. Dostupné z: <<https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/vyzva-k-podavani-zadosti-o-poskytnuti-dotace-na-prevenci-2021>>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2020). *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. Dostupné z: <<https://www.msmt.cz/file/54104/>>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2020). *Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024*. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/54641_1_1/>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2020). *Plán podpory rovnosti žen a mužů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na léta 2021-2024*. Dostupné z: <<https://www.msmt.cz/ministerstvo/plan-podpory-rovnosti-zen-a-muzu-msmt-2021-2024>>.

Ministerstvo vnitra. (n.d.). *Mezirezortní koordinační skupina pro oblast boje proti obchodování s lidmi (MKS)*. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/mezirezortni-koordinacni-skupina-pro-oblast-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-mks.aspx>>.

Ministerstvo vnitra. (2020). *Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2020–2023*. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/soubor/narodni-strategie-boje-proti-obchodovani-s-lidmi-v-cr-na-obdobi-2020-2023-pdf.aspx>>.

Ministerstvo vnitra. (2020). *Soutěž Úřad na cestě k rovnosti*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/soutez-urad-na-cestě-k-rovnosti.aspx> >.

Ministerstvo zdravotnictví. (2020). *Věštník*. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/10/Vestnik-MZ_11-2020.pdf >.

Ministerstvo zdravotnictví. (2020). *Odpověď Ministerstva zdravotnictví na žádost o informace dle zákona č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů*. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/01/523_A.pdf >.

Ministerstvo životního prostředí. (2020). *Pilotní Zpráva o naplňování Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj v České republice*. Dostupné z: https://www.cr2030.cz/wp-content/uploads/2020/06/Hodnot%C3%ADc%C3%AD-zpr%C3%A1va_SDGs_11.6._web.pdf >.

Nadace Vodafone (2020). *Mobilní aplikace pro odhalení domácího násilí*. Dostupné z: <https://www.nadacevodafone.cz/programy/technologie-pro-spolecnost/aktualni-projekty/aplikace-bright-sky-cz.html> >.

Národní kontaktní centrum – gender a věda. (2019) *Gender-Smart just about to start*. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/en/gender-smart-press/> >.

Národní kontaktní centrum – gender a věda. (2020). *Postavení žen v české vědě. Monitorovací zpráva za rok 2018*. Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/05/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2018.pdf> >.

Národní kontaktní centrum – gender a věda. (2021). „Vzdělávání – síťování – praxe“. *KOMUNITA PRO ZMĚNU*. Dostupné z: <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/komunita-zmena/> >.

Národní kontaktní centrum – gender a věda & Sociologický ústav AV ČR. (n.d.). *Plány genderové rovnosti*. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/KIZ_modul_Plany-genderove-rovnosti.pdf >.

Národní sportovní agentura. (2020). *Národní sportovní agentura zahájila svou činnost*. Dostupné z: <https://agenturasport.cz/narodni-sportovni-agentura-zahajila-svou-cinnost/> >.

Národní sportovní agentura (2021). *Výsledky výzkumu míry popularity sportu v České republice 2020*. Dostupné z: https://agenturasport.cz/wp-content/uploads/2021/01/TZ_Pruzum-popularity-sportu.pdf >.

Nejvyšší státní zastupitelství. (n.d.). Dostupné z: <http://www.nsz.cz/index.php/cs/tiskove-zpravy/2558-sdleni-nsz-k-postihovani-pipad-domaciho-ansexualniho-nasili-v-souvislosti-s-nouzovym-stavem> >.

Nejvyšší správní soud. (2021). *Současní soudci*. Dostupné z: <http://www.nssoud.cz/soudci> >.

Nyč, D. (2021). *Genderová vyváženost vládne světem. Sportovní asociace chtějí do vedení více žen*. Český rozhlas. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/sport/ostatni-sporty/genderova-vyvazenost-rovnost-pohlavi-sport-vedeni_2002021527_wej >.

Nyklová, B., Moree, D. (2021). *Násilí na ženách v souvislosti s Covid-19 – výzkumná zpráva*. Sociologický ústav AV ČR & Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy. Dostupné z:

<https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/blanka_nyklova_dana_moree_-_nasili_na_zenach_v_souvislosti_s_covid-19.pdf>.

OECD. (2020). *Stěžejní postavení žen v boji proti krizi COVID-19*.

Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/OECD_Stezejni-postaveni-zen-v-boji-proti-krizi-COVID-19.pdf>.

OECD Development Centre. (2021). *Information about discriminatory social institutions for 180 countries and territories. Social Institutions Gender Index*. Paris: OECD Development Centre.

Dostupné z: <<https://www.genderindex.org/country-profiles/>>.

Otevřená společnost & Genderová mapa. (2021). *Firmy ve veřejném vlastnictví*. Genderová mapa. Dostupné z: <<http://www.genderovamapa.cz/>>.

Paměť žen. (n.d.). *Paměť žen. Československá historie v příbězích každodenního života*.

Dostupné z: <<http://www.pametzen.cz/>>.

Parlament ČR & Poslanecká sněmovna. (2020). *Pozvánka na 17. schůzi Stálé komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny*. Dostupné z:

<<https://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=181763>>.

Perinatální ztráta. (2021). *Informační portál o perinatální ztrátě pro zdravotnické a pečující profese*. Dostupné z: <www.perinataliztrata.cz>.

Policie ČR. (n.d.). *Statistické přehledy kriminality za rok 2019*. Dostupné z:

<<http://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2019.aspx>>.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. (2021). *Předsedové výborů Poslanecké sněmovny*.

Dostupné z: <<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=198>>.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. (2020). *Předpis 133/2020 Sb.* Dostupné z:

<<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=133&r=2020>>.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. (2020). *Předpis 438/2020 Sb.* Dostupné z:

<<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=438&r=2020>>.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. (2020). *Sněmovní tisk 961 Novela z. o poskytování služby péče o dítě v dět. skup.* Dostupné z:

<<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=961>>.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. (2020). *Sněmovní tisk 1025 Novela z. o zaměstnanosti*. Dostupné z:

<<https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=1025>>.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. (2021). *Komise*. Dostupné z:

<<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=195>>.

Prokop Analysis and Quantitative Research. (2021). *Jak často se během pandemie využívá práce z domova? Život během pandemie*. Dostupné z:

<<https://zivotbehempandemie.cz/home-office>>.

Prokop Analysis and Quantitative Research. (2021). *Jak dopadla pandemie na pracovní život? Život během pandemie*. Dostupné z:

<<https://zivotbehempandemie.cz/destabilizace-prace>>.

Prokop Analysis and Quantitative Research. (2021). *Jaké má pandemie dopady na duševní zdraví? Život během pandemie*. Dostupné z: <<https://zivotbehempandemie.cz/dusevni-zdravi>>.

Rada Evropské unie. (2017). *Genderová segregace ve vzdělávání, odborné přípravě a na trhu práce. Shrnutí zprávy vypracované Evropským institutem pro rovnost žen a mužů (EIGE)*. Dostupné z: <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-1/cs/pdf>>.

Rada pro výzkum, vývoj a inovace Úřadu vlády ČR. (2020). *Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+*. Dostupné z: <<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=913172>>.

Rada pro výzkum, vývoj a inovace Úřadu vlády ČR. (2020). *Usnesení k jednotlivým bodům programu 361. zasedání Rady pro výzkum, vývoj a inovace dne 30. října 2020*. Dostupné z: <<https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=891630>>.

Rodím v klidu. (2021). *Home*. Dostupné z: <<https://rodimvklidu.cz/>>.

Rubery, J. & Tavora, I. (2020). The Covid-19 crisis and gender equality: risks and opportunities. *Social policy in the European Union: state of play 2020*, 71-96.. Dostupné z: <<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/06-Chapter4-The%20Covid%E2%80%9119%20crisis%20and%20gender%20equality.pdf#page=15>>.

Schleicher, A. (2019). *PISA 2018: Insights and Interpretations*. OECD. Dostupné z: <<https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>>.

Schlenzka, N., Lumsdaine, N., Cardon, A., Ortiz, B., Alvaro-Dupuy, F., Frantz, A., Rumbullaku, M., & Adamczewska-Stachura, M. (2020). *Equality Bodies working on the rights and discriminations faced by Trans and Intersex Persons*. European Network of Schlenzka, N., Mateo, A. L., Szypulska, A., Menalla, B., Konowrocka, J., & Genevey, M. (2020). *Women in Poverty: Breaking the Cycle*. European Network of Equality Bodies. Dostupné z: <<https://equineteurope.org/publications/women-in-poverty-breaking-the-cycle/>>.

Senát Parlamentu ČR. (2020). *Návrh senátního návrhu zákona senátora Lumíra Kantora a dalších senátorů o České komoře porodních asistentek a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o České komoře porodních asistentek)*. Dostupné z: <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?action=detail&value=4529>>.

Senát Parlamentu ČR. (2020). *Usnesení Výboru pro záležitosti Evropské unie ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*. Dostupné z: <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/96092/80581>>.

Senát Parlamentu ČR. (2020). *Pozvánka na 26. schůzi Senátu, která bude zahájena ve středu 12. srpna 2020 v 10 hodin v Jednacím sále Valdštejnského paláce*. Dostupné z: <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/96092/80581>>.

Senát Parlamentu ČR. (2020). *487. Usnesení Senátu z 26. schůze ke Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020-2025 /senátní tisk č. K 44/12/*. Dostupné z: <<https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/original/96204/80679>>.

Senát Parlamentu ČR. (2021). *Výbory Senátu*. Dostupné z: <https://www.senat.cz/organy/index.php?ke_dni=11.3.2021&O=13&lng=cz&par_1=V>.

Senát Parlamentu ČR. (2021). *Komise Senátu*. Dostupné z: https://www.senat.cz/organy/index.php?ke_dni=11.3.2021&O=13&lng=cz&par_1=M >.

Senát Parlamentu ČR. (2020). 487. *Usnesení Senátu*. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/psssenat/original/96204/80679> >.

Shreeves, R. (2021). *Covid-19: The need for a gendered response*. European Parliamentary Research Service. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI\(2021\)689348_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689348/EPRS_BRI(2021)689348_EN.pdf) >.

Slovo 21, z. s. (2020). *Co přinesla spolupráce v koalici Neviditelná síla*. Dostupné z: <http://www.slovo21.cz/aktuality/865-co-prinesla-spoluprace-v-koalici-neviditelna-sila> >.

Smahel, D., Machackova, H., Mascheroni, G., Dedkova, L., Staksrud, E., Ólafsson, K., Livingstone, S., & Hasebrink, U. (2020). *EU Kids Online 2020: Survey results from 19 countries*. EU Kids Online. Dostupné z: <https://www.lse.ac.uk/media-and-communications/assets/documents/research/eu-kids-online/reports/EU-Kids-Online-2020-10Feb2020.pdf> >.

Sociologický ústav AV ČR. (2020). *Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce*. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/tz_20200406_dopady_opatreni_proti_pandemii_na_zeny_a_muze_na_trhu_prace.pdf >.

Sociologický ústav AV ČR. (2020). *Věda a výzkum 2021+: Příležitosti a výzvy v oblasti profesního uplatnění žen ve vědě*. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/akce/veda-vyzkum-2021-prilezitosti-vyzvy-v-oblasti-profesniho-uplatneni-zen-ve-vede> >.

SpoKojení, z.s. (2020). *Dokument WHO Časté dotazy: COVID-19 a kojení*. Dostupné z: <http://spokojeni.org/2020/05/dokument-who-caste-dotazy-covid-19-a-kojeni/?fbclid=IwAR2DR4y8Dtyq5dzevNOP56q42tz05Y-OWIsPK4u-iPKCW2ZT09RK0NcKVlo> >.

SpoKojení, z.s. (2020). *Porušení kodexu v Thomayerově nemocnici - žádost o pomoc*. Dostupné z: <https://www.facebook.com/spokojeni/posts/908332123014476> >.

Statistický informační systém Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (2021) *Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele školního roku 2020/2021*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp> >.

Státní úřad inspekce práce. (2020). *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019*. Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip-81fe4ae011de0ad3a45b22c7ce249b8b/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf >.

Státní úřad inspekce práce. (2021). *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020*. Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf >.

Svobodová, A., Trlifajová, L., & Zieglerová, A. (2021). *Prekarizovaní pracovníci a pracovnice v době pandemie covid-19*. Centrum pro společenské otázky. Dostupné z: http://centrumspot.cz/wp-content/uploads/2021/02/SPOT_Pandemie-poukazala-na-neschopnost-socialniho-systemu-efektivne-chranit-lidi-v-nejistych-pracich.pdf >.

Svoboda, V. & Kubištová, D. (2020). „Některé postoje Radima Uzla už nejsou přijatelné.“ Pět sexuologů hodnotí plácnutí po zadku a další chování. Český rozhlas. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/radim-uzel-sexuolog-anketa-petra-vrzackova-vladislav-chvala-petra-sejbalova_2012121421_dok >.

Šprincová, V. (n.d.). *Analýza výsledků voleb do Senátu PČR v roce 2020 z hlediska zastoupení žen*. Fórum 50 %, o.p.s. Dostupné z:

https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_senat_2020_vysledky.pdf >.

Šprincová, V. (n.d.) *Analýza výsledků voleb do zastupitelstev krajů v roce 2020 z hlediska zastoupení žen*. Fórum 50 %. Dostupné z:

https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_kraje_2020_vysledky-final.pdf >.

Štefanidesová, A. (2021). *Porod a právo. Právní příručka pro porodní asistentky a porodnice*. Liga lidských práv. Dostupné z: https://llp.cz/wp-content/uploads/Porod_a_pravo.pdf >.

Švarcová, M., Marková Volejníčková, R., & Křížková, A. (2021). *Jak zlepšit situaci podnikatelek?* Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z:

http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/brozura_s_doporucenimi_pro_ovs.pdf >.

Švarcová, M. & Marková Volejníčková, R. (2020) *Výzkum potřeb a komunikačních strategií mladých lidí v oblasti genderové rovnosti*. Odborný seminář Genderově citlivé vzdělávání. Genderové kontaktní centrum NORA, o.p.s., Sociologický ústav AV ČR, v.v.i..

Švarcová, M., Marková Volejníčková, R., & Křížková, A. (2020). *Podnikatelky?* Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z:

http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/svarcova_markova_volejnickova_krizkova_-_podnikatelky.pdf >.

Technologická agentura České republiky. (2020). *Genderová dimenze v obsahu výzkumu*.

Národní kontaktní centrum Gender a věda. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2021/01/Gender-ve-v%C3%BDzkumu-p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_upraven%C3%A1-verze_pdf.pdf >.

Technologická agentura České republiky. (2021). *Program ZÉTA: Zohledňování genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací*. Dostupné z: <https://www.tacr.cz/program-zeta-zohlednovani-genderove-dimenze-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/> >.

To je rovnost. (2020). *Kampaň pro oběti domácího násilí – kde hledat pomoc v době karantény?* Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Dostupné z:

<https://www.tojervnost.cz/cs/kampan-pro-obeti-domaciho-nasili-kde-hledat-pomoc-v-dobe-karanteny> >.

To je rovnost. (2020). *Projekt „Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí“*. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR.

Dostupné z: <https://www.tojervnost.cz/cs/projekt-posilovani-kapacit-a-metodologicka-podpora-v-prevenci-domaciho-a-genderove-podmineneho-nasili> >.

Tomanka, M. (2020). *České dráhy ruší desítky spojů, provoz na kolejích se vrací do jarního režimu*. iDNES.cz. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/doprava/ceske-drahy-vlak-zeleznice-spoj-ruseni-pandemie.A201015_090309_eko-doprava_mato >.

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (UN Women) (2020). *Annual Report 2019–2020*. Dostupné z: <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/annual-report-2019-2020>>.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen OSN. (2020). *General recommendation No. 38 (2020) on trafficking in women and girls in the context of global migration*. Organizace spojených národů. Dostupné z: <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/38&Lang=en>.

Unie porodních asistentek. (2020). *Vyjádření Unie porodních asistentek k návrhu zákona o Komoře porodních asistentek*. Dostupné z: <https://www.unipa.cz/vyjadreni-unie-porodnich-asistentek-k-navrhu-zakona-o-komore-porodnich-asistentek/?fbclid=IwAR1akgqrELnF1VlWFh1V-vM6rTjWByAiZL446uZK1_5q5luBm_CMMwgk-D0>.

University Women of Europe. (UWE) v. Czech Republic (Evropský výbor pro sociální práva 2019). <<http://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-128-2016-dmerits-en>>.

Úřad pro publikace Evropské unie (2021). *Gender equality: A strengthened commitment in horizon Europe*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf>.

Úřad vlády ČR. (2016). *Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/-138748>>.

Úřad vlády ČR (2019). *Podnět k podpoře kojení*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/3-2-Podnet-Pracovni-skupiny-k-porodnictvi-k-podpore-kojeni.pdf>>.

Úřad vlády ČR. (2019). *Podnět pracovní skupiny k porodnictví k publikování statistických dat*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni-skupina-k-porodnictvi/Podnet-k-publikovani-statistickych-dat-26-04-2019.pdf>>.

Úřad vlády ČR. (2019). *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě – vydání příručky pro úřady*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave--vydani-prirucky-pro-urady-177166/>>.

Úřad vlády ČR. (2019). *Zpráva za rok 2018 o rovnosti žen a mužů*. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Material---Zprava-za-rok-2018-o-rovnosti_FINAL.pdf>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Helena Válková: Stejně jako chytrou karanténu je potřeba prosazovat i chytrou prevenci v případě obětí domácího násilí i ohrožených rodin s dětmi*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/zmocnenkyne-vlady-pro-lidska-prava/aktuality/helena-valkova-stejne-jako-chytrou-karantenu-je-potreba-prosazovat-i-chytrou-prevenci-v-pripade-obeti-domaciho-nasili-i-ohrozenych-rodin-s-detmi--181018/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Jak lépe prosazovat rovnost na ministerstvech, i o tom mluvili na setkání rezortní koordinátorky a koordinátoři*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/jak-lepe-prosazovat>>.

[rovnost-na-ministerstvech--i-o-tom-mluvili-na-setkani-rezortni-koordinatorky-a-koordinatori-181809/](#) >.

Úřad vlády ČR. (2020). *Konference představila nový projekt k prevenci domácího a sexuálního násilí u dětí a mladistvých*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/konference-predstavila-novy-projekt-k-prevenci-domaciho-a-sexualniho-nasili-u-deti-a-mladistvych-185316/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Konečné výsledky v dotačním programu Podpora veřejně prospěšných aktivit nestátních neziskových organizací v oblasti rovnosti žen a mužů pro rok 2020*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/Konecne-vysledky-za-rok-2020.pdf>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Konference Násilí na ženách a pandemie covid-19*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/ocekavane-udalosti/25--listopadu-2020-konference-nasili-na-zenach-a-pandemie-covid-19-184916/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Mimořádné jednání Pracovní skupiny k porodnictví o zrušení zákazu přítomnosti otce u porodu*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/mimoradne-jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-o-zruseni-zakazu-pritomnosti-otce-u-porodu-180639/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Na jednání Výboru pro institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů byl poprvé představen návrh nové vládní strategie*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/na-jednani-vyboru-pro-institucionalni-zabezpeceni-rovnosti-zen-a-muzu-byl-poprve-predstaven-navrh-nove-vladni-strategie--179369/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Nová strategie rovnosti žen a mužů: V červnu jsme diskutovali připomínky na osmi kulatých stolech*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/v-červnu-probehly-kulate-stoly-s-rezorty-k-navrhu-nove-vladni-strategie-rovnosti-182434/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Perspektiva žen je v rozhodovacích pozicích a politice klíčová*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/perspektiva-zen-je-v-rozhodovacich-pozicich-a-politice-klicova-181010/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Podnět pracovní skupiny k porodnictví k mimořádné situaci v souvislosti s rozšířením onemocnění COVID-19*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Podnet-k-mimoradne-situaci-COVID-19.pdf>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Podnět Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života k zahrnutí dohod konaných mimo pracovní poměr do cíleného Programu podpory zaměstnanosti „Antivirus“*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Podnet_DPC_Antivirus_fin.pdf>.

Úřad vlády ČR. (2021). *Pracovní skupina k dopadům pandemie covid-19 na rovnost žen a mužů*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/prac_skup_pandemie/-186486/>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Projekt „Posilování kapacit a metodologická podpora v prevenci domácího a genderově podmíněného násilí“*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_nf_2020/projekt-nf-183149/>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Společně k rovnosti: Veřejná konzultace k nové strategii rovnosti žen a mužů*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/spolecne-k-rovnosti-verejna-konzultace-k-nove-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-179727/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Rada vlády pro rovnost žen a mužů schválila sérii doporučení k řešení negativních dopadů pandemie*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-schvalila-serii-doporuceni-k-reseni-negativnich-dopadu-pandemie-182801/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 20. února 2020*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-20-unora-2020-180494/>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 24. července 2020*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/cinnost_rady/zaznam-ze-zasedani-rady-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-ze-dne-24-cervence-2020-183619/>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Záznam ze zasedání Rady vlády pro rovnost žen a mužů ze dne 26. listopadu 2020*. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-projednala-pripravu-narodniho-planu-obnovy-a-financovani-z-evropskych-fondu-185249/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách schválil podnět k ochraně obětí domácího a sexuálního násilí s ohledem na pandemii COVID-19*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vybor-pro-prevenci-domaciho-a-nasili-a-nasili-na-zenach-schvalil-podnet-k-ochrane-obeti-domaciho-a-sexualniho-nasili-s-ohledem-na-pandemii-covid-19-180928/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Výbor pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách schválil podnět k ochraně obětí domácího a sexuálního násilí s ohledem na pandemii COVID-19*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vybor-pro-prevenci-domaciho-a-nasili-a-nasili-na-zenach-schvalil-podnet-k-ochrane-obeti-domaciho-a-sexualniho-nasili-s-ohledem-na-pandemii-covid-19-180928/>>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Zápis z jednání Pracovní skupiny k porodnictví při Radě vlády pro rovnost žen a mužů*. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Pracovni_skupina_k_porodnictvi/Schvaleny-zapis-z-jednani-PS-k-porodnictvi-18-06-2020.pdf>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Zápis z jednání Pracovní skupiny k porodnictví ze dne 10. prosince 2020*. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni_skupina_k_porodnictvi/zapisy-z-jednani-pracovni-skupiny-k-porodnictvi-182442/>.

Úřad vlády ČR. (2020). *Zrušení plošného zákazu přítomnosti otců u porodu*. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/zruseni-plosneho-zakazu-pritomnosti-otcu-u-porodu-181087/>>.

Úřad vlády ČR. (2021). *Manuál k popisu politiky rozmanitosti ve výročních zprávách dle § 118 odst. 4 písm. l) zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu*. Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne->

prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Manual-k-popisu-politiky-rozmanitosti-ve-vyrocnich-zpravach.pdf >.

Úřad vlády ČR. (2021). *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu.pdf> >.

Úřad vlády ČR. (2021). *Vláda dnes schválila Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/> >.

Úřadu vlády ČR. (2021). *Zuřivec*. Dostupné z: www.zurivec.cz >.

Veřejný ochránce práv. (2020). *Doložky mlčenlivosti k výši odměny Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf >.

Veřejný ochránce práv. (2020). *Evidence stanovisek ombudsmana*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8426> >.

Veřejný ochránce práv. (2020). *Evidence stanovisek ombudsmana*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7784> >.

Veřejný ochránce práv. (2020). *Obecní bydlení z pohledu práva na rovné zacházení a role obcí při řešení bytové nouze*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/69-2019-DIS-JMK-vyzkum_obecni_bydleni.pdf >.

Veřejný ochránce práv. (2021). *Posílení aktivit veřejného ochránce práv v ochraně lidských práv*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/projekty/posileni-aktivit/> >.

Veřejný ochránce práv. (2020). *Pracovní setkání k prevenci a řešení sexuálního obtěžování ve služebních úřadech (Brno)*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: https://test.ochrance.cz/dalsi-aktivity/archiv-vzdelavacich-akci/?tx_odcalendar%5Buid%5D=332&cHash=3b78d248d49cb167852bc19ff3da3884 >.

Veřejný ochránce práv. (2020). *Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015 - 2019*. Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf >.

Vohlídalová, M. (2018). *Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků ve veřejném sektoru*. Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvantitativne.pdf >.

World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf >.

Zákon č. 159/2020 Sb. zákon o kompenzačním bonusu v souvislosti s krizovými opatřeními v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-159/zneni-0> >.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Dostupné z: <<https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSBJWGU5LS>>.