



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Rovnost žen a mužů v ČR

9. 10. 2019

Dvoudenní setkání koordinátorů pro záležitosti romské menšiny, romských poradců a terénních pracovníků se členy Rady vlády pro záležitosti romské menšiny

Petra Kalenská

Odbor rovnosti žen a mužů, Sekce pro lidská práva Úřadu vlády ČR



To je  rovnost!



Co děláme?

Vládní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů

Uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů

Sekretariát Rady vlády pro rovnost žen a mužů

Mezinárodní závazky a závazky na úrovni EU



To je  rovnost!

Co děláme?

**Přispíváme k tomu, aby vládní politiky
snižovaly nerovnosti mezi muži a ženami.**



To je  rovnost!

Co je GENDER?



To je  rovnost!

Co je GENDER?

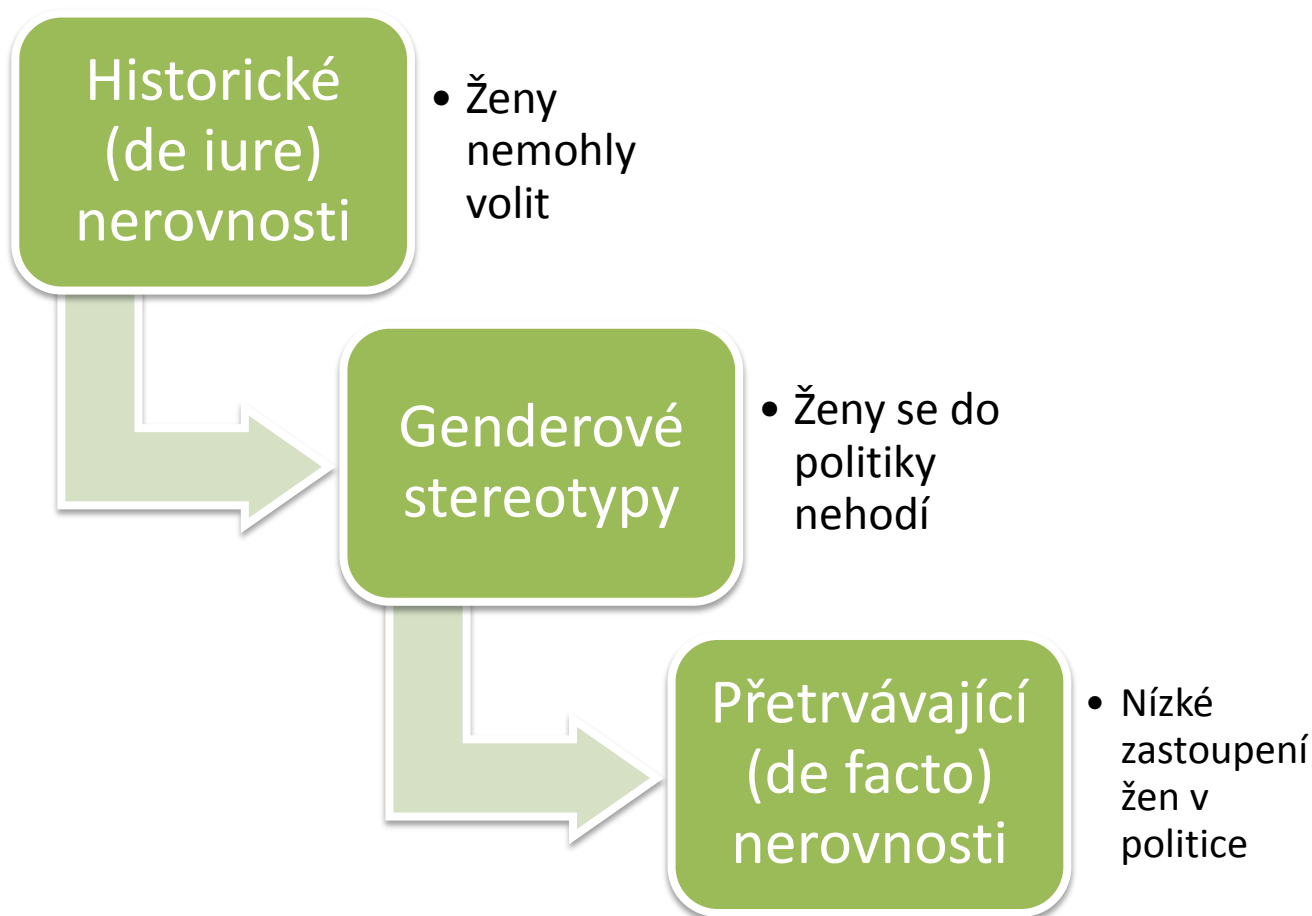
- „gender“ znamená společensky ustanovené role, chování, jednání a vlastnosti, které daná společnost pokládá za odpovídající pro ženy a muže

(Čl. 3 Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí)



To je  rovnost!

Genderové nerovnosti?



To je  rovnost!

De iure nerovnosti

v

QUIZ
TIME!



To je  rovnost!

De iure nerovnosti



Proč to tak trvá?
aneb účast žen na politickém rozhodování po sto letech



Mezinárodní konference na téma vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice

11. června 2019

De iure nerovnosti



De iure rovnost

- **Listina základních práv a svobod**

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví,...“

- **Antidiskriminační zákon**
- **Zákoník práce, občanský zákoník, ...**
- **Všeobecná deklarace lidských práv, Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen**



To je  rovnost!

De iure rovnost

- **Všeobecná deklarace lidských práv (1948)**

Čl. 1

All **human beings** are born free and equal in dignity and rights.

Všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní co do důstojnosti a práv.

Čl. 4

No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms.

Nikdo nesmí být držen v otroctví nebo nevolnictví; všechny formy otroctví a obchodu s otroky jsou zakázány.



To je  rovnost!



Faktické nerovnosti

- [SIGI Index](#) (Social Institutions and Gender Index), OECD = podprůměrné skóre v rámci EU
- [GEI Index](#) (EU Gender Equality Index), EI GE = 23. místo v rámci EU
- [Global Gender Gap Index](#), WEF = 81. místo (ze 149 zemí světa)



To je  rovnost!

Faktické nerovnosti

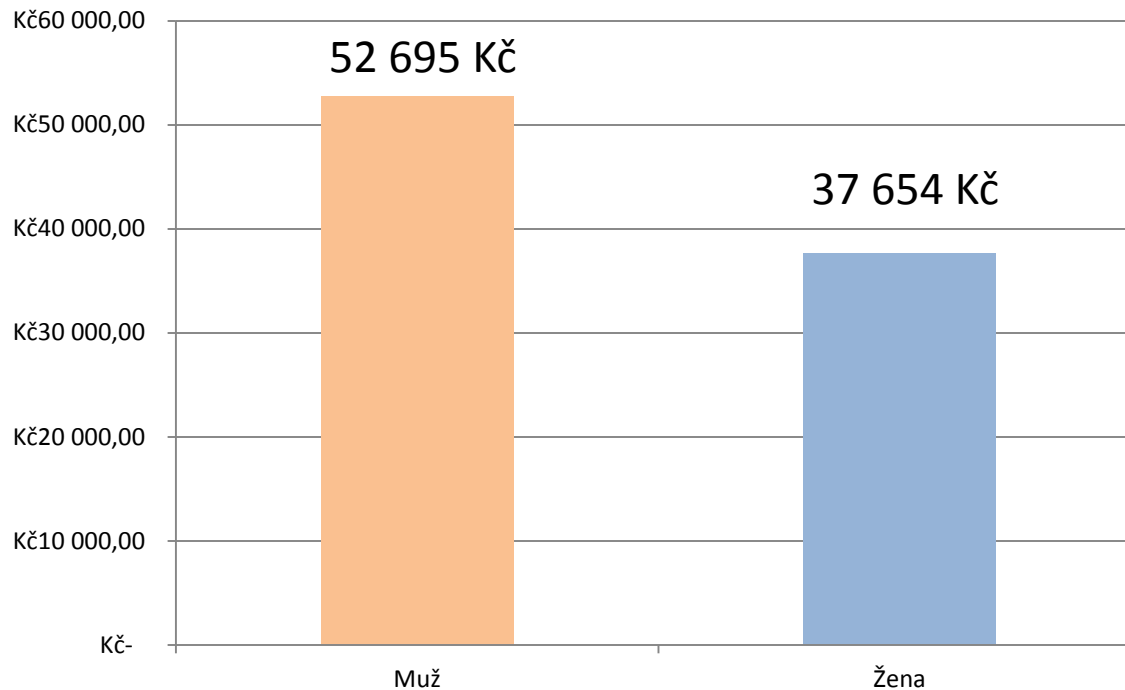
- Znevýhodnění žen?
- Znevýhodnění mužů?



To je  rovnost!

ROVNOST DE JURE VS ROVNOST DE FACTO

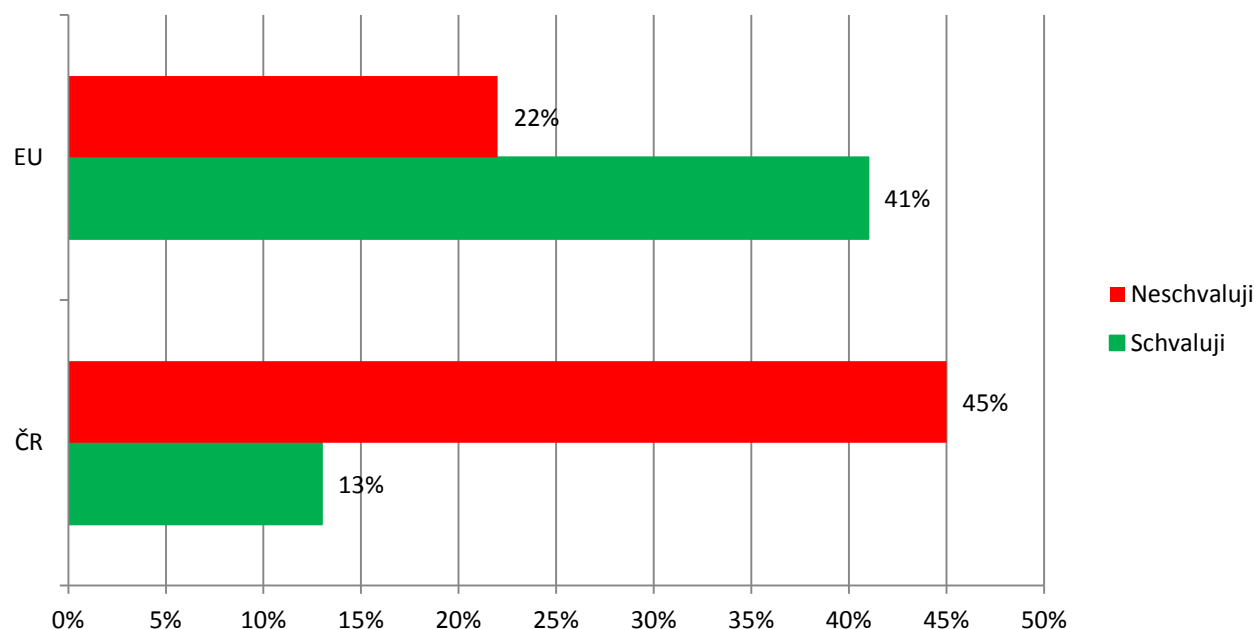
Průměrná mzda osob s VŠ vzděláním



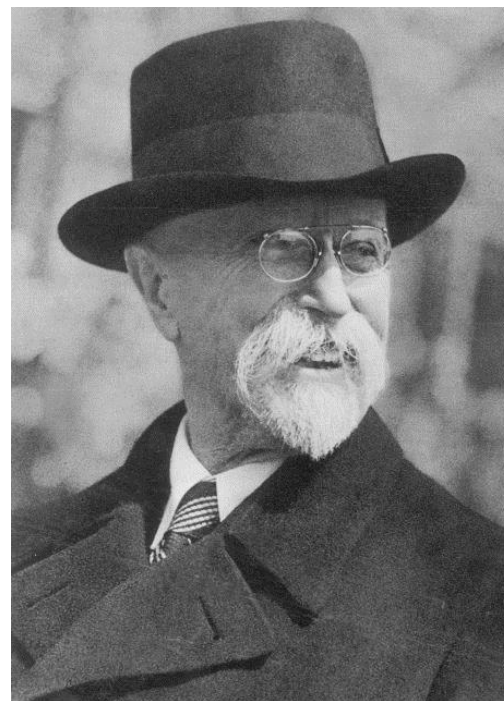
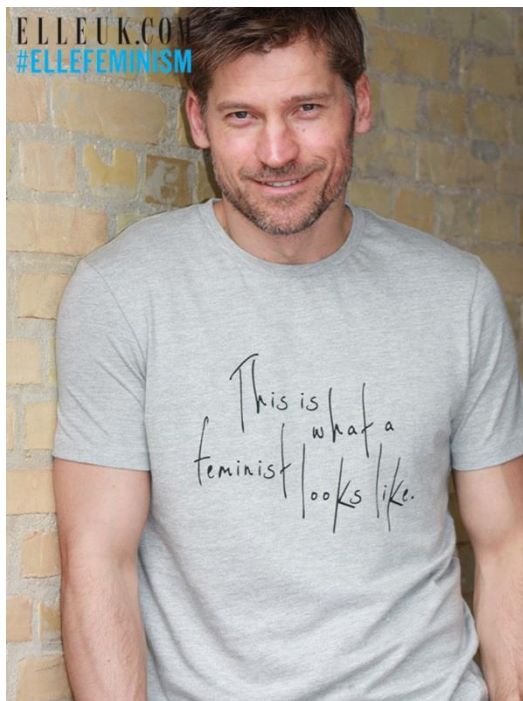
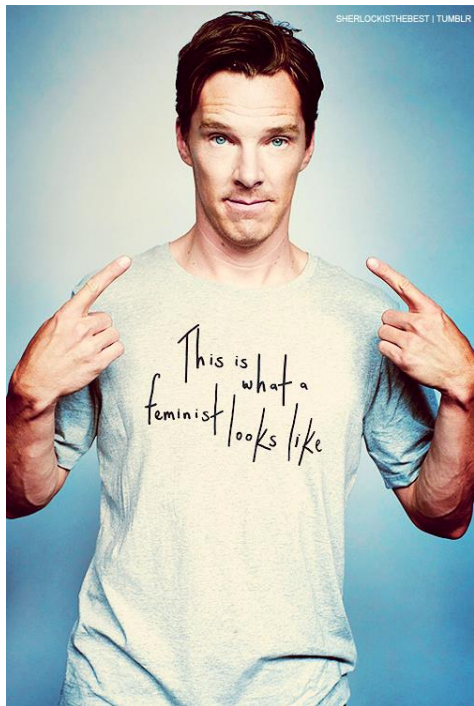
To je  rovnost!

Malá odbočka: postoj k feminizmu

**Schvalujete, když se muž identifikuje jako feminista?
(Eurobarometer 2017)**



To je  rovnost!



To je  rovnost!

Co je diskriminace?



To je  rovnost!

Co je diskriminace?

- **Právně zakázané rozlišování / znevýhodnění** ze stanovených důvodů ve stanovených oblastech



To je  rovnost!

Diskriminace

- **Diskriminace je zakázána v těchto oblastech**

- zaměstnání, povolání, podnikání a jiná samostatná výdělečná činnost, služební poměry, členství a činnosti v organizacích (odborní atd.),
- členství a činnosti v profesních komorách,
- sociální zabezpečení a sociální výhody, zdravotní péče, vzdělání,
- poskytování zboží a služeb, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti.

- **Diskriminace je zakázána z těchto důvodů**

- rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor



To je  rovnost!

Přímá vs. nepřímá diskriminace

- **Přímá diskriminace**

- je takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě některého ze zakázaných důvodů.

- **Nepřímá diskriminace**

- je takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.



To je  rovnost!



Diskriminace není:

- Přípustné formy rozlišování: legitimní cíl a přiměřené prostředky

Legitimní cíl:

- **Autenticita** (zejména umělecké oblasti – divadlo, herectví, modeling apod.)
- **Ochrana soukromí** (azylový dům pro ženy, výkon práce porodní asistentky?)
- **Bezpečnost** (vyloučení žen z některých profesí – policistky v Severním Irsku, Royal Marines UK, věkový limit pro nábor nových policistů/policistek v Baskicku vs. vyloučení žen z vojenských pozic obecně)
- **Ochrana některé skupiny** (zákaz práce ženám v dolech, stanovení odlišných váhových limitů pro zvedání břemen pro ženy a muže)



To je  rovnost!

Diskriminace není?

- Nejvyšší správní soud (2 As 338/2016 – 27)
- „S platností od 24. 3. 2014 neubytováváme občany Ruské federace. Důvodem je anexe Krymu. Služby našeho hotelu mohou využít pouze ti občané RF, kteří se podepíší pod prohlášení, ve kterém vyjádří svůj nesouhlas s okupací Krymu, který odporuje všem normám, které by měly platit v 21. století. Váš hotel Brioni Boutique.“

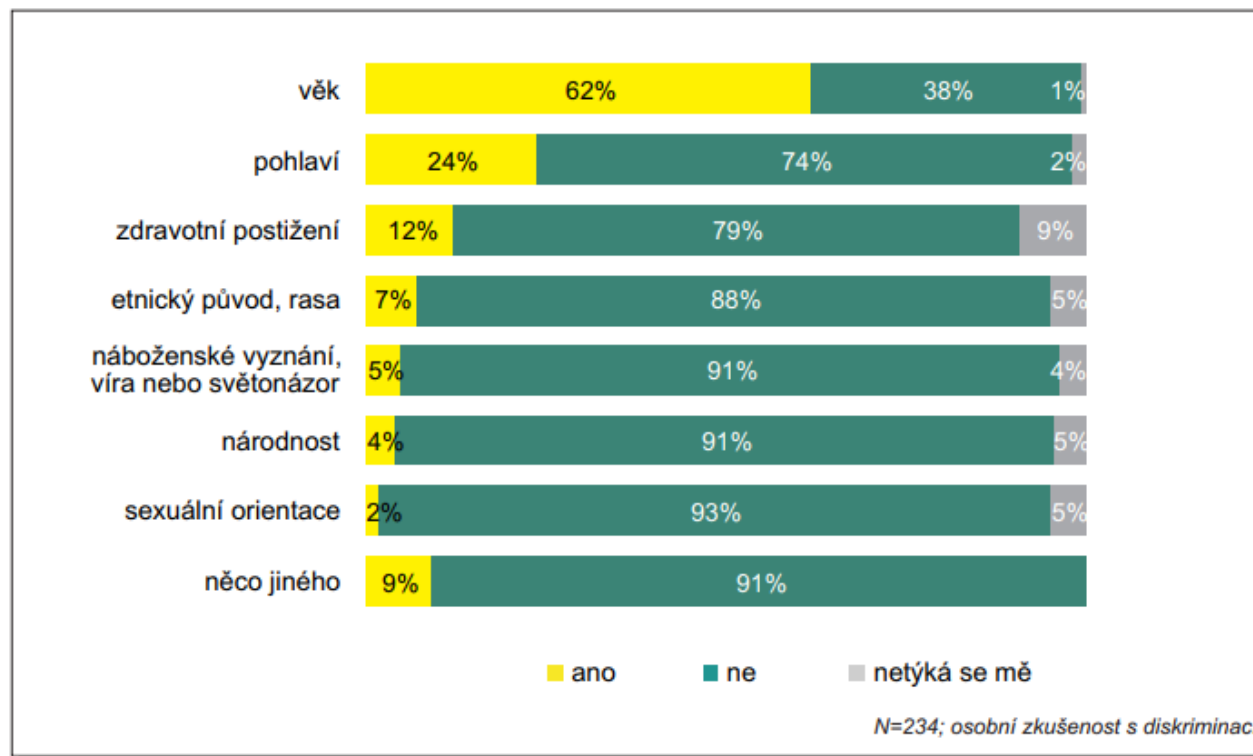


Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti

- Výzkum KVOP (2015)

(https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf)

Graf č. 6: Osobní zkušenost s diskriminací nebo obtěžováním podle jednotlivých příčin

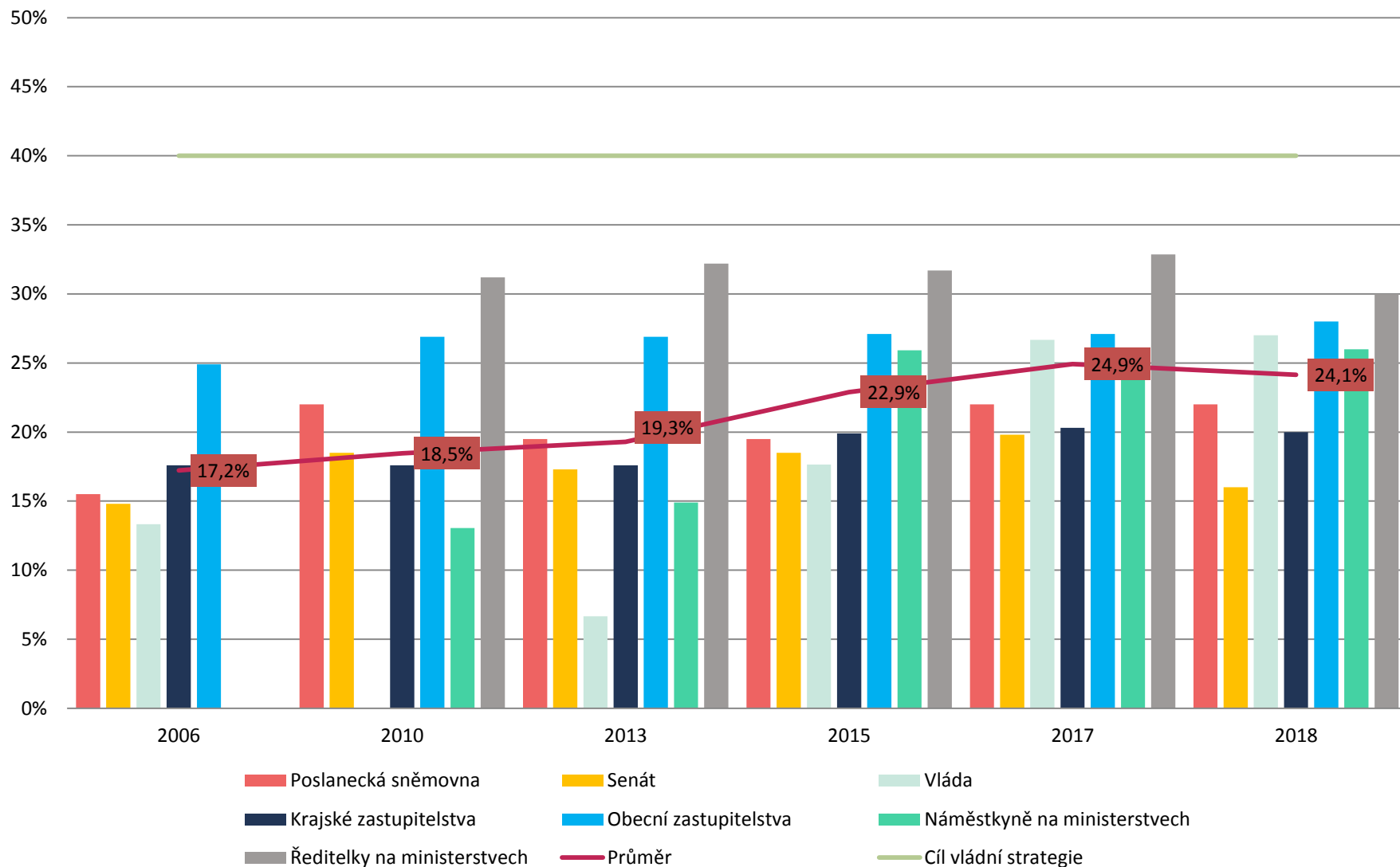


Pozitivní opatření

- mohou být přijímána (právo jejich zavedení umožňuje)
- cílem musí být předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající diskriminační charakteristiky osoby a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti
- zavádí se v oblastech, kde jsou dané osoby dlouhodobě znevýhodněné (trh práce, vzdělávání, politika, rozhodovací pozice, poskytování zboží a služeb, zdravotnictví, atd.)
- musí být nezbytná a přiměřená (vzdělávání, rekvalifikace, motivace pomocí vhodné inzerce, atd.)
- ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání v žádném případě nesmí vést ke zvýhodnění osoby s nižší kvalifikací



Rovnost žen a mužů ve státní správě



Podpora rovnosti žen a mužů:

- Podpora rovnosti žen a mužů přispívá k:
 - posílení spravedlnosti ve společnosti, tj. rovný podíl na rozhodování, na přístupu ke zdrojům i na péči,
 - podpoře ochrany lidských práv a úcty k nim,
 - posílení principu nediskriminace a rovných příležitostí pro všechny,
 - ekonomickému růstu, lepší konkurenceschopnosti a výkonnosti ekonomiky i pracovního trhu,
 - zajištění dodržování právního pořádku ČR, zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci,
 - posílení důvěryhodnosti ČR na mezinárodní úrovni.



Důležité strategické dokumenty

- **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 - 2020 a Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (od roku 1998) + Zprávy o rovnosti**
- Akční plán **prevence domácího a genderově podmíněného násilí** na léta 2019 – 2022
 - Istanbulská úmluva – [Mýty a fakta](#)
- Akční plán ČR k **implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325** (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017–2020
- **Česká republika 2030** – udržitelný rozvoj



Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

- Vládní zmocněnkyně pro lidská práva, Sekce pro lidská práva ÚV ČR
- Rada vlády pro rovnost žen a mužů (od roku 2001)
 - 4 výbory, 2 pracovní skupiny
- Odbor rovnosti žen a mužů ÚV ČR (Sekce pro lidská práva)
 - Koordinuje agendu rovnosti žen a mužů na úrovni vlády ČR
 - Sekretariát Rady vlády pro rovnost žen a mužů
- Gender focal points na všech ministerstvech



Gender Impact Assessment

- Hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (fyzické osoby)
- Povinnost hodnotit dopady vyplývá z:
 - Legislativních pravidel vlády
 - Jednacího řádu vlády
 - Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA)
- [Metodika hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů pro materiály předkládané vládě ČR](#)
 - Zpracována v roce 2014
 - Praktický návod, jak zhodnocování provádět



Analýza uplatňován metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů

26.6.2018 (vzato na vědomí vládou ČR)

Data za 2017

Tabulka č. 2 – Počty a rozdělení hodnocených materiálů s dopady na FO

Materiálů celkem	262	100,00 %
Týká se FO	180	68,70 %
Netýká se FO	82	31,30 %

Tabulka č. 3 – Provedení GIA u materiálů týkajících se FO

Materiálů týkajících se FO	180	100,00 %
GIA provedeno	106	58,89 %
GIA neprovedeno	74	41,11 %



To je  rovnost!

Analýza uplatňován metodiky hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů

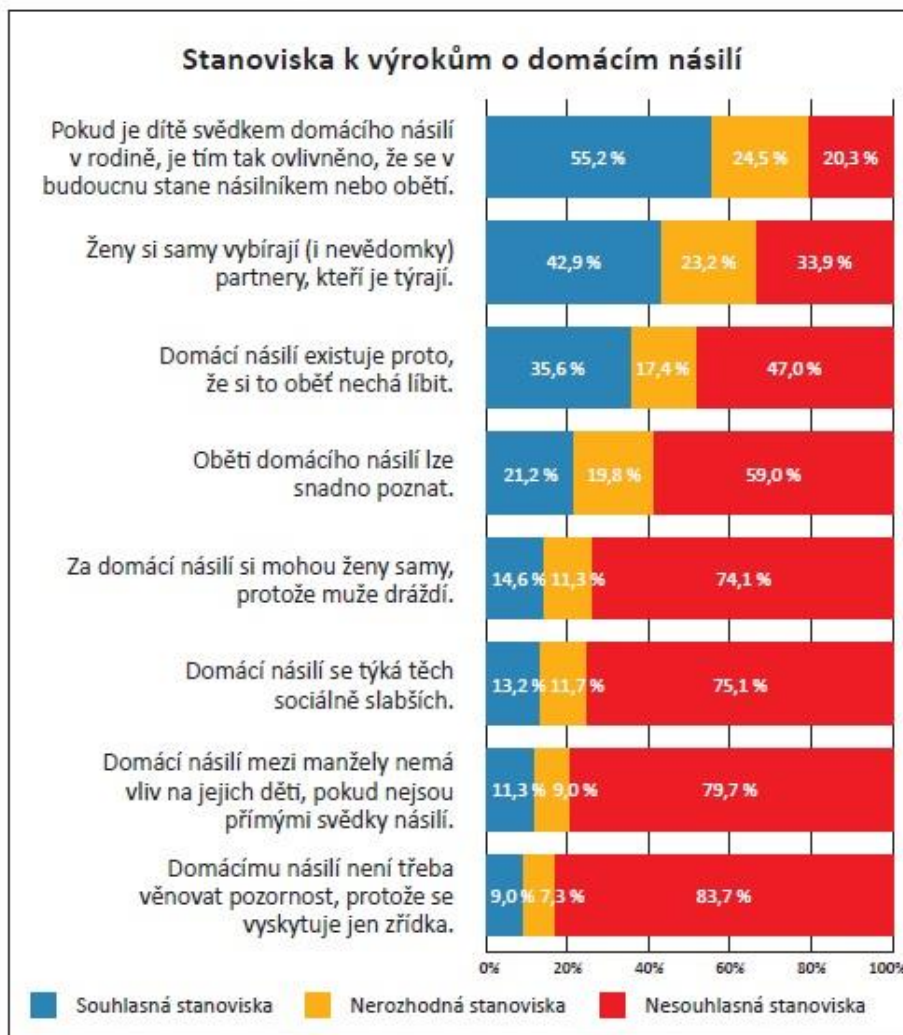
Co s tím?

- Školení
- Připomínkování
- Nabídka spolupráce (legislativní plán)
- Posílení kompetencí GFP



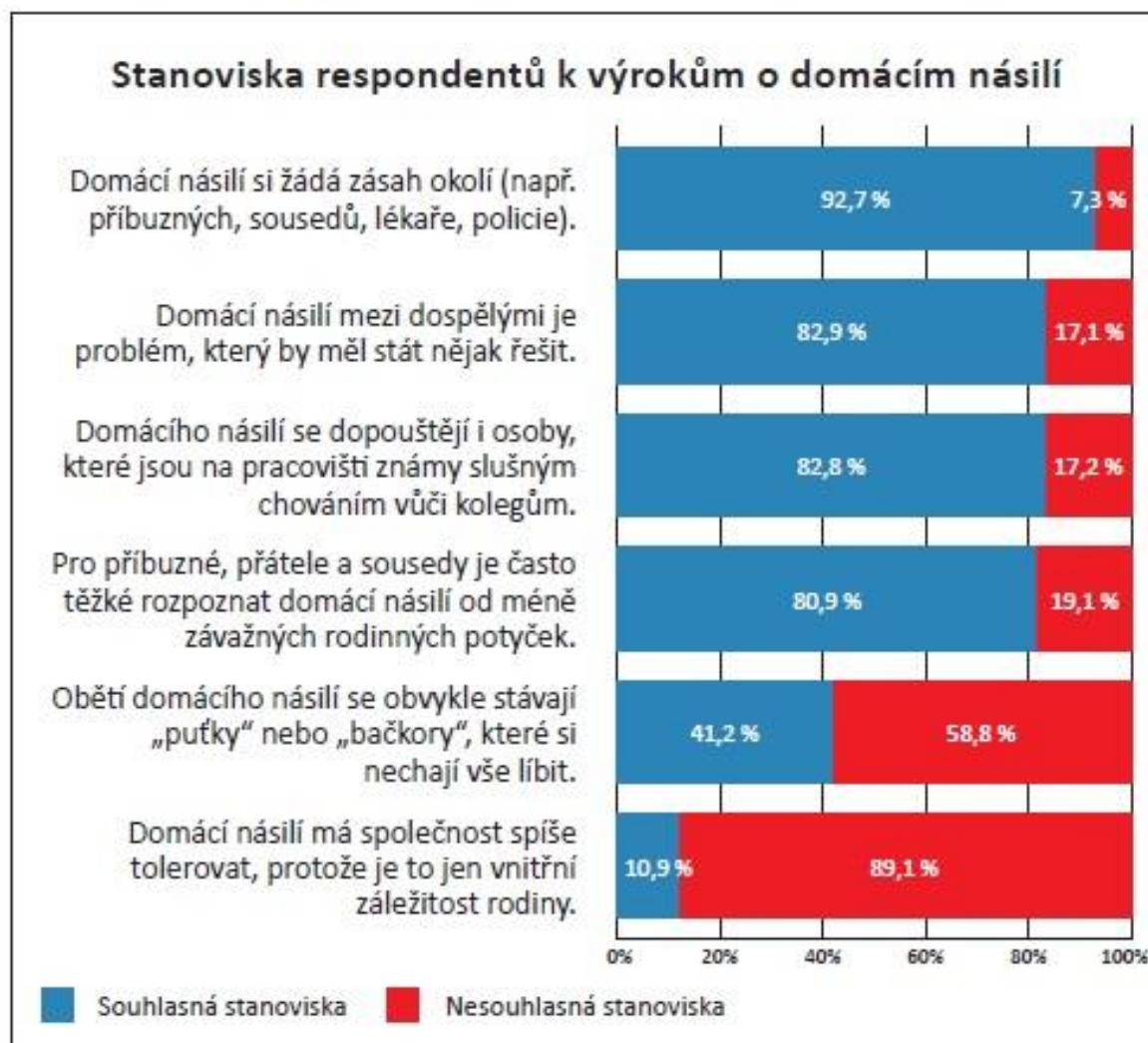
Násilí na ženách a domácí násilí

GRAF 3: Stanoviska k výročkům o domácím násilí, relativní četnosti¹²



Násilí na ženách a domácí násilí

GRAF 4: Stanoviska respondentů k výročkům o domácím násilí, relativní četnosti¹⁵



Násilí na ženách a domácí násilí

TABULKA 12: Instituce pomáhající podle respondentů obětí domácího násilí, absolutní četnosti⁵²

Instituce pomáhající podle respondentů obětí domácího násilí	
	Počet
Bílý kruh bezpečí	176
Policie	157
Linka bezpečí	85
Linka důvěry	56
ROSA - Centrum pro týrané ženy	53
Člověk v tísni	44
Intervenční centra	27
Azylové domy	21



To je  rovnost!

Hodnocení spoluodpovědnosti ženy za znásilnění v různých situacích



„Přečtu Vám několik situací, v nichž se žena může nacházet. U každé situace prosím uveďte, zda si myslíte, že je žena spoluzodpovědná za to, že byla znásilněná?“ (q5)



% byla minimálně
částečně spoluodpovědná

za minimálně částečně
spoluzodpovědnou alespoň v
jedné popsané situaci považuje
ženu **58 % / 63 %** dospělé
populace ČR

v %, N (2018) = 1012; N (2015) = 1040, repre ČR 18+

údaj za rok 2018 / 2015

- <https://youtu.be/MSNPeJAgBzo?t=30>



To je  rovnost!

DĚKUJEME ZA POZORNOST

Petra Kalenská: kalenska.petra@vlada.cz

