



Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

Úřad vlády ČR, 2014



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah:

A.	Úvod a kontext Strategie	4
1.	Obeční cíl Strategie	4
2.	Vize Strategie	4
3.	Mise Strategie	4
4.	Rovnost žen a mužů jako základní princip demokratické společnosti	4
5.	Kontext uplatňování rovnosti žen a mužů v ČR	6
5.1.	Mezinárodní souvislosti	6
5.2.	Vnitrostátní strategické dokumenty	7
5.3.	Institucionální kontext	9
B.	Hlavní strategické oblasti	10
1.	Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů	12
2.	Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	14
3.	Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	15
4.	Sladění pracovního, soukromého a rodinného života	17
5.	Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti	19
6.	Důstojnost a integrita žen a mužů	21
7.	Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	23
8.	Všední život a životní styl	24
9.	Horizontální strategické priority	25
9.1.	Genderové stereotypy a vztahy	25
9.2.	Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů	25
9.3.	Sběr statistických dat	26
9.4.	Muži a rovnost žen a mužů	26
9.5.	Spolupráce s partnery	27
C.	Implementace Strategie	28
1.	Základní mechanismy, metody a nástroje implementace strategie	28
2.	Aktéři a aktérky strategie	28
3.	Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě	29
4.	Harmonogram naplňování Strategie	31

Seznam zkratek:

CEDAW – Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
ČR – Česká republika
ČSÚ – Český statistický úřad
DPH – daň z přidané hodnoty
ESF – Evropský sociální fond
EU – Evropská unie
MD – Ministerstvo dopravy
MF – Ministerstvo financí
MLP – ministerstvo pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
MK – Ministerstvo kultury
MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj
MO – Ministerstvo obrany
MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS – Ministerstvo spravedlnosti
MŠ – mateřská škola
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV – Ministerstvo vnitra
MZ – Ministerstvo zdravotnictví
MZE – Ministerstvo zemědělství
MZV – Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP – Ministerstvo životního prostředí
NNO – nestátní nezisková organizace
OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ - Operační program Zaměstnanost
OSN – Organizace spojených národů
ZŠ – základní škola

Přestože si uvědomujeme, že pojmy rovnost žen a mužů a genderová rovnost nejsou v pravém slova smyslu synonyma, v tomto dokumentu je jako synonyma používáme.

A. Úvod a kontext Strategie

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v české republice na léta 2014 – 2020 (dále jako „Strategie“) je strategickým dokumentem, který tvoří rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Strategie stanovuje jednu z priorit vlády ČR, kterou je rovnost žen a mužů. Tento dokument vlády ČR pro oblast genderové rovnosti jasně vymezuje politiku vlády ČR. Strategie reflektuje reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a definuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu.

V úvodu je formulován cíl, vize i tzv. mise Strategie, dále jsou zde popsána obecná východiska, důvody vzniku i právní a institucionální kontext. Druhou stěžejní částí, která navazuje na úvod a popis kontextu, je definice strategických oblastí s cíli, které je třeba do roku 2020 naplnit, popisem nejvýznamnějších problémů a návrhy opatření pro jejich řešení. Strategické oblasti dále doplňují horizontální strategické priority, které se promítají do všech strategických oblastí, umožňují je provazovat mezi sebou a lépe dosahovat vytčených cílů. Závěrečná část textu se zaměřuje na implementaci Strategie, definuje zásadní mechanismy, metody a nástroje, uvádí přehled aktérů a akterek Strategie a jejich roli a uvádí také minimální standard pro státní správu, který by měl být udržován pro to, aby mohla být Strategie úspěšně naplňována.

Strategie je rámcovým vládním dokumentem v oblasti rovnosti žen a mužů. Tvoří tak základní kostru pro každoročně aktualizovaný dokument Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (dále jako „Priority“),¹ a to zejména v podobě strategických cílů a opatření, kterých bude třeba v období 2014 – 2020 dosáhnout právě prostřednictvím každoročního definování konkrétních úkolů v Prioritách.

1. Obecný cíl Strategie

Základním posláním Strategie je formulovat rámec pro opatření veřejné správy, který by přispíval k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR.

2. Vize Strategie

Rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto usilujeme o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale realitou.

3. Mise Strategie

Usilujeme o spravedlivou společnost – o spravedlivou dělbu zdrojů, rovné postavení a vyrovnanou účast žen a mužů ve všech sférách a na všech úrovních společenského života, o dosažení jejich stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání ve společnosti.

4. Rovnost žen a mužů jako základní princip demokratické společnosti

Základním principem demokratické společnosti je úcta k důstojnosti všech osob a k dodržování jejich lidských práv, která vyplývají jak z předpisů vnitrostátních (zejména ústavní zákony),² tak z mezinárodních závazků (zejména právně závazné mezinárodní úmluvy a další dokumenty).³ Rovnost žen a mužů je právě takovým lidským právem⁴ a pilířem demokratické společnosti.

¹ Aktuální verze dokumentu viz Vláda ČR, *Usnesení Vlády ČR ze dne 15. května 2013 č. 348*, 2013. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/15493/priority_2013.pdf>.

² Jedná se zejména o zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR; dále z č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

³ Rovnost žen a mužů obsahují zásadní dokumenty OSN i EU. Mezi ně patří zejména Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), Všeobecná deklarace lidských práv, Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Pekingská deklarace a Akční platforma.

⁴ Listina základních práv a svobod uvádí ve svém čl. 1, že „lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech“ a dále v čl. 3 specifikuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu mimo jiné také pohlaví.

Je zároveň i principem zajišťujícím ženám a mužům možnost svobodně se rozhodnout o tom, jak budou rozvíjet své schopnosti a jak se budou zapojovat do veřejného i soukromého života. Rovnost žen a mužů je také důležitým faktorem pro zajištění a udržení konsensu a stability napříč společnostmi, a to v rovině sociální i ekonomické.⁵

Podpora genderové rovnosti přispívá k:

- posílení spravedlnosti ve společnosti, tj. rovný podíl na rozhodování, na přístupu ke zdrojům i na péči,⁶
- podpoře ochrany lidských práv a úcty k nim,⁷
- posílení principu nediskriminace a rovných příležitostí pro všechny,⁸
- participativnějšímu rozhodování, na kterém se podílí celá společnost,⁹
- ekonomickému růst, lepší konkurenceschopnosti a výkonnosti ekonomiky i pracovního trhu,¹⁰
- demografickému růstu populace,¹¹
- zvýšení celkové spokojenosti se správou společnosti v širokém společenském kontextu (tzv. wellbeing),¹²
- zajištění dodržování právního pořádku ČR, zejména právních předpisů věnujících se rovnosti a nediskriminaci, případně i možnosti prosazovat zlepšení právních předpisů,¹³
- posílení důvěryhodnosti ČR na mezinárodní úrovni.

Přestože ČR implementovala do svého právního řádu z mezinárodních závazků i závazků vůči EU mnohá opatření podporující rovnost žen a mužů, naplnění této hodnoty neznamena jen rovnost před zákonem, tzv. rovnost *de iure* deklarovanou právními předpisy, ale především rovnost *de facto*, tedy rovnost reálnou a faktickou. Pro její dosažení je nutné vytvořit institucionální, legislativní, ale i společenský rámec, který by naplňování této hodnoty zabezpečoval.

⁵ Význam rovnosti žen a mužů pro podporu sociální soudržnosti zdůrazňuje např. strategický dokument Evropské komise Evropa 2020, strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, resp. stěžejní iniciativa tohoto dokumentu, „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“. Blíže viz EUR-Lex, *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2010. [online] [cit. 2014-03-20] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:CS:NOT>>.

⁶ články 9, 13, 15 a 16 Pekingské deklarace. Blíže viz Pekingská akční platforma. 1995. [online] [cit. 2014-03-03] URL: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>>.

⁷ Tamtéž.

⁸ Tamtéž.

⁹ K tomu se mimo jiné blíže vyjadřuje Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování (<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2229>).

¹⁰ K tématu pozitivního dopadu rovnosti žen a mužů na ekonomický růst, lepší konkurenceschopnost a výkonnost ekonomiky i pracovního trhu se mimo jiné vyjadřuje i Evropská komise ve Strategii pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015. Blíže viz EUR-Lex, *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2010. [online] [cit. 2014-03-20] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:CS:NOT>>.

¹¹ Ke vztahu genderové rovnosti a porodnosti blíže viz Křížková, A. 2007. „Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti“. In *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 60-67. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_neprilis-harmonicka-realits.pdf> nebo Dudová, R. 2009, k textu „A. L. Ellingsæter, A. Leira (ed.), Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender Relations in Welfare States“. In *Sociologický časopis* 45 (1). [online] [cit. 2013-03-18] URL: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d6473595b0823e20ea8e134091f06f4a2827a00f_515_ReviewDudovaSC2009-1.pdf>.

¹² Tzv. wellbeing (do češtiny je možné přeložit jako pocit pohody či blahobyt) chápe např. OECD jako zlepšení nejen materiálních podmínek společnosti, ale i kvalitativních aspektů života, zejména v oblasti volného času, zdraví, vzdělání, životního prostředí, sociálních kontaktů a subjektivní spokojenosti (více k tomu viz: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>). Ke zlepšení těchto kvalitativních aspektů života může také velkou měrou přispět zvýšení rovnosti žen a mužů ve společnosti. Souvislost mezi genderovou rovností a wellbeingem dokládají mj. i výsledky celosvětových průzkumů, kde země Skandinávie a severské státy (Dánsko, Finsko, Holandsko, Island, Norsko a Švédsko) dlouhodobě dosahují umístění v první desítky států.

¹³ Přehled o stavu dodržování lidských práv ve vazbě na zákony poskytuje např. Zpráva o stavu lidských práv v ČR v roce 2012 vydaná Českým helsinským výborem. Podrobněji viz http://helcom.cz/wp-content/uploads/2013/09/ZLP_2012.pdf

5. Kontext uplatňování rovnosti žen a mužů v ČR

Základním předpokladem strategického uchopení agendy genderové rovnosti je existence materiálu na vládní úrovni, který jasně pojmenuje genderovou rovnost jako celospolečenskou prioritu a zároveň bude vytvářet rámec pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů ve střednědobém horizontu. Oproti dosavadní praxi každoročně aktualizovaných Priorit by měla strategie zaštitit tuto politiku v delším časovém období. Strategie by také měla vytvořit konkrétní podklad pro systematickou podporu dosahování rovnosti žen a mužů. Zároveň je strategie základem pro zavádění tzv. genderového mainstreamingu, který je nezbytně důležitou součástí prosazování rovnosti žen a mužů.

Systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu je tak příležitostí pro (i) zlepšení situace v oblasti rovnosti žen a mužů nejen formálně, ale i fakticky, (ii) zformulování vize postavené na obecně platných a osvědčených principech a na širším konsensu napříč společností, (iii) důsledné zapracování mezinárodního kontextu a explicitní přihlášení k mezinárodním závazkům, (iv) komplexní a systematické uchopení agendy a její zarámování v delším časovém období, (v) zajištění kontinuity a udržitelnosti agendy bez omezení volebním obdobím nebo ročním plánem, (vi) stanovení prioritních oblastí, dlouhodobých i specifických cílů a vytvoření kontrolních mechanismů pro monitoring jejich naplňování, (vii) provázání agendy mezi resorty, státní správou a samosprávou, (viii) definování minimálního standardu v politice rovnosti žen a mužů, který je obecně platným rámcem, na němž je možné stavět a který je třeba vždy zajišťovat, (ix) zvýšení povědomí o agendě rovnosti žen a mužů a tím získání širší společenské podpory pro řešení genderových otázek a (x) systematické rozvíjení spolupráce mezi relevantními aktéry a aktérkami v oblasti rovnosti žen a mužů. Strategie si nadto také klade za cíl nastavit politiku rovnosti žen a mužů nezávisle na změnách politického zaměření vlády, tedy jako důležitou hodnotu samu o sobě.

5.1. Mezinárodní souvislosti

ČR se v mnoha mezinárodních dokumentech zavázala prosazovat genderovou rovnost. Jedná se zejména o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která pro Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost 18. března 1983. Česká republika sukcedovala ke dni svého vzniku, tj. k 1. lednu 1993, do všech mezinárodních závazků, a proto je od okamžiku svého vzniku její smluvní stranou.¹⁴ Dále se jedná o významný mezinárodní dokument, který není právně závazný, avšak má silnou mezinárodní relevanci, kterým je Pekingská akční platforma přijatá na Čtvrté celosvětové konferenci o ženách v Pekingu v roce 1995.¹⁵

Závazek prosazovat rovnost žen a mužů pro ČR vyplývá rovněž z Evropské sociální charty, nejvýznamnější mezinárodní smlouvy Rady Evropy pro oblast sociálních věcí, kterou ČR ratifikovala dne 3. listopadu 1999. Tyto závazky vyplývají také ze Strategie Rady Evropy pro genderovou rovnost na léta 2014 – 2017¹⁶ a také z řady doporučení Rady Evropy v oblasti genderové rovnosti.¹⁷ K podpoře rovnosti žen a mužů rovněž své členské státy vyzývá Organizace

¹⁴ Blíže viz MPSV, CEDAW. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/12165>>.

¹⁵ Blíže viz MPSV, *Zpráva ze čtvrté světové konference o ženách (Peking 4. - 15. září 1995)*. 1995. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12427/Peking-1995_1.pdf>.

¹⁶ Základního cíle strategie Rady Evropy – efektivní realizace genderové rovnosti – bude dosaženo prostřednictvím realizace 5 strategických cílů, kterými jsou: boj proti genderovým stereotypům a sexismu, prevence a boj proti násilí páchanému na ženách, zajištění rovného přístupu žen ke spravedlnosti, dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování a uplatňování genderového mainstreamingu ve všech politikách a opatřeních (blíže viz Council of Europe, *Gender Equality Commission (GEC) – Gender Equality Strategy 2014 – 2017*. 2013. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2105977&Site=CM>>.)

¹⁷ Viz zejména doporučení CM/Rec(2007)17, Rec(2003)3, Rec(2002)5, CM/Rec(2007)13, CM/Rec(2008)1).

pro hospodářskou spolupráci a rozvoj,¹⁸ Mezinárodní organizace práce,¹⁹ Rada evropských samospráv a regionů²⁰ a mnoho dalších mezinárodních subjektů.

Rovněž EU má významnou pozici na poli prosazování rovnosti žen a mužů. Ve své legislativě²¹ i dalších dokumentech se touto otázkou zabývá a určuje hlavní rámec pro prosazování rovnosti žen a mužů také ve svých členských státech. Strategie proto také vychází z klíčových dokumentů EU (aktuálních i minulých), a to zejména následujících:

- Strategie Evropa 2020,²²
- Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015,²³
- Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010,²⁴
- Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001-2005).²⁵

5.2. Vnitrostátní strategické dokumenty

Hlavním strategickým dokumentem vlády ČR schváleným usnesením vlády ČR ze dne 8. dubna 1998 č. 236 jsou Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen (výše definované Priority). Tento koncepční dokument je od roku 1998 každoročně vyhodnocován a jsou také aktualizována opatření v něm vždy obsažená.²⁶ Priority tak dosud tvořily hlavní linii, po níž byla rovnost žen a mužů vládou ČR zajišťována a prosazována.

Jak je již výše uvedeno, Strategie poskytuje širší rámec Prioritám a doplnění dalším koncepčním dokumentům vlády ČR, které se pojí s genderovou agendou a především nastavuje vnitrostátní

¹⁸ Blíže viz OECD, *Gender Equality In Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report To The MCM 2012*. 2012. [online] [cit. 2014-02-10] URL: <<http://www.oecd.org/els/family/50423364.pdf>>.

¹⁹ Blíže viz např. Rezoluce o rovnosti žen a mužů – podstata důstojné práce. 2009. [online] [cit. 2014-03-18] URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12419/rezolute.pdf>>.

²⁰ Zejména Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích. [online] [cit. 2014-01-25] URL: <http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_cz.pdf>.

²¹ Tato legislativa zahrnuje zejména následující předpisy: (i) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, (ii) Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, (iii) Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (iv) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. (v) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

²² Strategie Evropa 2020 definuje jako základní cíl dosažení hospodářského růstu, který by byl inteligentní, udržitelný a inkluzivní. Takový hospodářský růst není bez důrazu na rovnost žen a mužů možný. Konkrétními opatřeními, která se ve Strategii Evropy 2020 k rovnosti žen a mužů vztahují, jsou: podpora nových forem rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a politiky aktivního stárnutí a zvýšení rovnosti žen a mužů; navrzení a provádění programů na podporu sociální inovace zaměřených na nejohroženější skupiny, nabízející znevýhodněným komunitám především inovační vzdělávání, odborné vzdělávání a pracovní příležitosti, boj proti diskriminaci; posouzení přiměřenosti a udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení a důchodových systémů a vymezení způsobů, jak zajistit lepší přístup k systémům zdravotní péče. Vláda ČR stanovila usnesením vlády ČR ze dne 7. června 2010 č. 434 specifické kvantifikované národní cíle. Pro oblast rovnosti žen a mužů jsou relevantní zejména tyto: zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 - 64 let na 75 %; zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 - 64 let) na 65 %; snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby do roku 2020 oproti roku 2008 o 30 000 osob.

²³ Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015 se zaměřuje na tyto oblasti: (i) stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže, (ii) stejná odměna za stejnou práci, (iii) rovnost v rozhodování, (iv) důstojnost, integrita a ukončení genderového násilí, (v) prosazování rovnosti žen a mužů mimo EU a na (vi) horizontální otázky (genderové role, právní předpisy a nástroje pro veřejnou správu). (Blíže viz *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2010. [online] [cit. 2014-03-08] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>>).

²⁴ Blíže viz Komise evropských společenství, *Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů*. 2006. [online] [cit. 2014-02-03] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF>>.

²⁵ Blíže viz Rada EU, *Rozhodnutí Rady ze dne 20. prosince 2000, kterým se zavádí akční program týkající se Strategie Společenství pro rovnost žen a mužů (2001-2005)*. 2001. [online] [cit. 2014-03-07] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001D0051:CS:HTML>>.

²⁶ Blíže viz Vláda ČR, *Usnesení vlády ČR ze dne 15. května 2013 č. 348*. 2013. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/15493/priority_2013.pdf>.

mechanismus uplatňování genderové rovnosti včetně genderového mainstreamingu veřejných politik. Strategie, jakožto hlavní střednědobý koncepční dokument na vládní úrovni, by tedy měla být zohledněna při implementaci dalších strategických dokumentů i v jiných oblastech. Tyto další dokumenty buď již zahrnují základ pro promítnutí genderové otázky do daného tématu, nebo genderové téma není v daném dokumentu explicitně zmíněno a Strategie by měla poskytnout vodítko i pro takový typ dokumentu.

Těmito dalšími strategickými dokumenty jsou zejména:

- Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011 – 2014²⁷ (a připravovaný navazující akční plán na období po r. 2014),
- Národní program reforem ČR,²⁸
- Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014,²⁹
- Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017,³⁰
- Strategie sociálního začleňování,³¹
- Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců – Společné soužití v roce 2013,³²
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015,³³
- Národní strategický plán rozvoje venkova ČR na období 2007 – 2013,³⁴
- Strategie regionálního rozvoje ČR na roky 2007 – 2013,³⁵
- Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011 – 2015,³⁶
- Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015,³⁷
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací 2009-2015 s výhledem do 2020,

²⁷ Blíže viz MPSV, Národní akční plán prevence domácího násilí na léta 2011-2014. 2011. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12193/5_material_NAP_15-04-2011.pdf>.

²⁸ Blíže viz Úřad vlády ČR, Národní program reforem ČR 2013. [online] [cit. 2013-01-03] URL: <http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR_2013_fin_1.pdf>.

²⁹ Blíže viz Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na léta 2010 – 2014. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <<http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>>.

³⁰ Blíže viz MPSV, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. 2013. [online] [cit. 2013-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/NAP_2013-2017_070114.pdf>.

³¹ Blíže viz MPSV, Strategie sociálního začleňování 2014-2020. 2012. [online] [cit. 2013-01-03] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf>.

³² Aktuální verze Koncepce integrace cizinců na území ČR je k dispozici na: <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>.

³³ Blíže viz MV, Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v České republice na období 2012 – 2015. 2012. [online] [cit. 2014-01-18] URL:

<https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.mvcr.cz%2Fsource%2Fmaterial-obchod-s-lidmi-pdf.aspx&ei=H60MU_WqMovGtAaSw4DgBQ&usq=AFQjCNFF8wAW-m6Y_MVgSq4f1ioKtRnNaA&sig2=JzHOU6k38wIXzCovUG0BHA&bvm=bv.61725948.d.Yms>.

³⁴ Blíže viz MZE, Národní strategický plán rozvoje venkova ČR na období 2007-2013. 2006. [online] [cit. 2014-01-18] URL: <<http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemdelstvi/koncepce-a-strategie/narodni-strategicky-plan-rozvoje-venkova.html>>.

³⁵ Blíže viz MMR, Strategie regionálního rozvoje České republiky na roky 2007 – 2013. [online] [cit. 2013-09-06] URL: <<http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Koncepce-Strategie/Strategie-regionálního-rozvoje-Ceske-republiky-na>>.

³⁶ Blíže viz Agentura pro sociální začleňování, Strategie boje proti sociálnímu vyloučení. [online] [cit. 2014-01-18] URL: <<http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vyloucení/>>.

³⁷ Blíže viz MV, Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2012-2015. 2012. [online] [cit. 2014-01-18] URL:

<https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.mvcr.cz%2Fsource%2Fmaterial-obchod-s-lidmi-pdf.aspx&ei=G249U7vTMsextAaU8ICgDg&usq=AFQjCNFF8wAW-m6Y_MVgSq4f1ioKtRnNaA&sig2=hFcBzWS2Ihjc_7cQeq3s6A&bvm=bv.64125504.d.Yms>.

- Národní inovační politika,
- a další.

Jelikož je téma genderové rovnosti průřezovým tématem, bude Strategie do budoucna působit také jako základní rámec pro další vznikající koncepční dokumenty na vládní (eventuálně i jiné) úrovni. Bude také fungovat jako základní rámec pro v budoucnu případně vzniklé akční plány, jež budou některá z jejích témat rozpracovávat blíže.³⁸ Díky propojení specifických témat s průřezovou Strategií tak bude možné zlepšovat reálný stav dosud systematicky neřešených komplexních agend, jako je např. vícenásobná diskriminace, případně posilovat genderové hledisko v oblastech, pro které již strategické dokumenty existují (např. sociální vyloučení).

Při formulování cílů a opatření vychází Strategie také z dalších zdrojů, kterými jsou zejména výstupy z vnitrostátních statistických zjištění, publikované především ČSÚ³⁹ a dále z předchozích Souhrnných zpráv o plnění Aktualizovaných opatření Priorit.⁴⁰

5.3. Institucionální kontext

Usnesením vlády ČR ze dne 10. října 2001 č. 1033 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jako „Rada“). Ta je stálým poradním orgánem vlády ČR pro otázky rovnosti žen a mužů. Funkci jejího sekretariátu plní oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. Rada je významným orgánem, který určuje kontext rovnosti žen a mužů v ČR. Rada má čtyři výbory, které rozpracovávají jednotlivá témata, jimž Rada věnuje pozornost. Jsou to:

1. Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů,
2. Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,
3. Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, a
4. Výbor pro prevenci domácího násilí.
5. Rada má dále jednu pracovní skupinu, kterou je Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů.

Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů, tzv. gender focal points.⁴¹

V rámci Parlamentu ČR se agendou genderové rovnosti zabývají zejména Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny. V Senátu je to především Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. K prosazování práv na rovné zacházení s ženami a muži dále významně přispívá také úřad Veřejného ochránce práv.

Na úrovni samosprávy (krajů i obcí) neexistuje pevně daná struktura, v jejímž rámci by byla politika rovnosti žen a mužů řešena. Na některých krajských úřadech je tato otázka řešena více, někde jí není přikládán dostatečný důraz. Obdobná situace je také v jednotlivých obcích.

V rámci prosazování rovnosti žen a mužů figurují také další aktéři a aktérky, kterých se tato problematika dotýká. Patří mezi ně například Český statistický úřad, Úřad práce a inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů atd.

Všechny výše uvedené aktérky a aktéři by měli přispívat k naplňování cílů a opatření specifikovaných ve Strategii.

³⁸ Začátkem roku 2014 byly například zahájeny přípravy Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, od roku 2015 by měl vstoupit v platnost nový Akční plán prevence domácího násilí a násilí na ženách.

³⁹ ČSÚ každoročně zveřejňuje soubor statistických údajů týkajících se rovnosti žen a mužů a rozdělených dle pohlaví. Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2013*. 2014. [online] [cit. 2014-04-03] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013>.

⁴⁰ Blíže viz MPSV, *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) žen a mužů*. 2013. [online] [cit. 2014-01-03] URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/12352>>.

⁴¹ K tomuto pověření došlo usnesením vlády ČR ze dne 9. května 2001 č. 456.

B. Hlavní strategické oblasti

Hlavní strategické oblasti, kterým je třeba při stanovování dlouhodobějších cílů v rámci Strategie věnovat pozornost, byly v obecné rovině rozpracovány v dokumentu *Východiska strategie rovných příležitostí pro ženy a muže 2011 – 2015* (dále jako „Východiska strategie“),⁴² který byl vzat na vědomí vládou ČR usnesením ze dne 19. října 2011 č. 770.

Přestože je agenda rovnosti žen a mužů ukotvena v řadě dokumentů a každoročně aktualizované Priority jsou formálně naplňovány, aktuální reálný stav agendy ukazuje, že rovnosti žen a mužů nebylo de facto dosaženo. V roční zprávě o rovnosti žen a mužů Světového ekonomického fóra Global Gender Gap Index ČR klesla ze 73. místa v r. 2012 na 83. místo v r. 2013 ze 136 sledovaných států; mezi lety 2006 a 2013 ČR poklesla o 30 míst.⁴³ Rovněž v kontextu EU dosahuje ČR v hodnocení rovnosti žen a mužů podprůměrné hodnoty.⁴⁴ Na významné problémy ČR v oblasti rovnosti žen a mužů upozorňuje také zpráva *Dopady ekonomické krize na situaci žen a mužů a na politiky rovnosti žen a mužů*, vydaná Evropskou komisí v r. 2012.⁴⁵ Aktuální situaci v České republice mapuje také Národní zpráva české koalice Social Watch za rok 2012.⁴⁶

Pro úspěšné prosazování a kontrolu politiky rovnosti mužů a žen je zcela zásadní existence odpovídajícího institucionálního zabezpečení a dostatečného personálního a finančního zajištění. Nejvýznamnější institucionální článek v této oblasti, Rada, však nedisponuje výkonnými ani kontrolními pravomocemi. Další články institucionálního mechanismu politiky rovnosti žen a mužů existují převážně pouze na vládní a ministerské úrovni, agenda není systematicky institucionálně pokryta na úrovních samosprávy. Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky, tj. tzv. gender focal points, jejichž organizační zařazení není v rámci resortů jednotně nastaveno, odborné kompetence i reálná možnost pokrýt tuto agendu v rámci daného resortu a daného úvazku (měl by činit 20 hodin týdně) je různá. Celostátní koordinátor agendy, oddělení rovnosti žen a mužů nedisponuje dostatečnými pravomocemi ani personálními zdroji k reálnému prosazování politiky genderové rovnosti, zejména v zásadních oblastech (formulování politik, stanovování úkolů a jejich kontrola, koordinace aktérů a akterek).⁴⁷ Pro implementaci genderového mainstreamingu nejsou vytvořeny organizační podmínky ani vyčleněny specifické finanční zdroje ze státního rozpočtu.

Rovněž zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je v ČR velmi nízké. V Poslanecké sněmovně zasedá pouze 19,5 % žen, tj. 39 poslankyň. V šestnáctičlenném kabinetu vlády jsou v současnosti tři ženy. U 60 největších společností operujících na českém trhu jsou ženy zastoupeny v představenstvech pouze ze 4 %. U 51 z těchto společností není v představenstvu zastoupena žena ani jedna.⁴⁸

⁴² Blíže viz MPSV, *Východiska Strategie rovnosti (rovných příležitostí) pro ženy a muže 2011 – 2015*. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12201/vychodiska-strategie_priority_15-9-2011.pdf>.

⁴³ Blíže viz World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2013*. 2013. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf>.

⁴⁴ V rámci Indexu rovnosti žen a mužů (Gender Equality Index) Evropského institutu pro rovnost žen a mužů ČR dosahuje hodnoty 44,4, průměr EU činí 54. Blíže viz EIGE, *Gender Equality Index Report*. 2013. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <<http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Report.pdf>>.

⁴⁵ Blíže viz European Commission, *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*. 2013. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf>.

⁴⁶ Blíže viz Social Watch ČR, *Česká republika: úpadek a rezignace*. 2012. [online] [cit. 2014-01-06] URL: <http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/2013/08/0065_EA_SW_zprava-CR-2013_A5_web.pdf>.

⁴⁷ V oddělení jsou zaměstnány pouze 2 osoby se smlouvou na dobu neurčitou. Pro srovnání, na magistrátu města Vídně působí odbor pro ženské záležitosti, kde je zaměstnáno 37 osob. Blíže viz Municipal Department 57 – *City of Vienna Women's Department*. [online] [cit. 2014-04-28] URL: <<http://www.wien.gv.at/english/social/women/departments/>>.

⁴⁸ Blíže viz McKinsey&Company, *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice*. 2012. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf>.

V oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání je ČR hluboko pod průměrem Evropské unie. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je nejvyšší v EU (činí 41 %, průměr EU je cca 12 %).⁴⁹ Průměrné platy žen ve srovnání s platy mužů patří k nejnižším v Evropě (průměrný rozdíl ve mzdách žen a mužů v ČR v roce 2012 činil 24,1 %, ⁵⁰ u žen ve věku 35-44 let dokonce 32 %).⁵¹ Poměrné zastoupení žen mezi chudými nad 65 let je v důsledku nerovného odměňování nejvyšší v Evropě (činí 87 %).⁵²

V oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života ČR patří k zemím EU s nejnižší nabídkou částečných pracovních úvazků (podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek v r. 2012 činil 9,1%, průměr EU byl 24,8%, podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek byl v témže období 2,6% zatímco průměr EU dosáhl 7%).⁵³ Kapacita služeb péče o děti je nedostatečná: aktuálně nebylo uspokojeno téměř 59 000 žádostí o přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání.

Také vzdělávací systém vykazuje vysokou míru genderové nerovnosti. Nejvyšší míra genderové segregace přetrvává v předškolním vzdělávání a základním školství (z celkového počtu vyučujících v mateřských školách činí podíl žen 99,7 %, v základních školách dosahuje 84 %). Mezi vysokoškolskými studenty technických oborů je zastoupeno 70 % mužů, mezi studujícími humanitních a společenských věd převažují ženy (jejich podíl činí 66 %). Zastoupení žen ve vědě patří k nejnižším v Evropě (podíl žen činí 26 %).

V oblasti důstojnosti a integrity žen jsou ženy v 90 % případů obětí domácího násilí a v 80 % takto evidovaných případů domácího násilí jsou pasivními účastníky násilí i nezletilé děti. Pouze 2 až 10 % znásilnění je oznámeno. Čtvrtina české populace se setkala se sexuálním obtěžováním v pracovním prostředí. Od 1. 1. 2014 lze ze zdravotního pojištění hradit i péči porodní/ho asistentky/a, která/ý vede fyziologický porod v porodnici, i péči porodní/ho asistentky/a poskytovanou porodní/m asistentkou/em v prenatálním období. Vyrůstá ohrožení chudobou v rodinách, které tvoří jediný rodič a závislé děti (podle údajů ČSÚ z r. 2011 je to 35,6% domácností). Ženy – důchodkyně jsou ohroženy chudobou 2x více než muži – důchodci.

Podrobnější popis a výčet zásadních problémů v oblasti rovnosti žen a mužů je dále obsažen v přílohách, zejména v Popisu aktuální situace a ve SWOT analýze. Vývoj stavu rovnosti žen a mužů dále popisují každoročně vydávané Souhrnné zprávy o plnění Priorit.⁵⁴

V každé z následujících kapitol je jednak uveden tzv. hlavní cíl, který zaštiťuje příslušnou oblast a tvoří hlavní ukazatel, na základě něho bude možné zjistit, nakolik úspěšně byly cíle v dané oblasti naplňovány. Dále jsou v každé kapitole obsaženy tzv. specifické cíle, které rozpracovávají cíl hlavní. Tyto specifické cíle nemají povahu konkrétních úkolů, ale určují cílový stav, který má být do roku 2020 naplněn. Proto neobsahují specifikaci odpovědného subjektu, ani termín plnění. Konkrétní rozvedení specifických cílů, včetně odpovědného subjektu a termínu plnění, pak bude každoročně uvedeno v Prioritách.

⁴⁹ Blíže viz Kalíšková, K., Münich, D. *Česky: Nevyužitý potenciál země*. 2012. CERGE-EI, Praha: Národohospodářský ústav AVČR, s. 11. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf>.

⁵⁰ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy*. 4 - 1– 41. Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů (EUR). 2014. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14>.

⁵¹ To se týká zejména žen vracejících se na trh práce po přerušení kariéry v důsledku mateřské/rodičovské dovolené.

⁵² Blíže viz Úřad vlády ČR (2011): *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice*, s. 42. Praha.

⁵³ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy*. 4 - 33. Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek 2014. [online] [cit. 2014-02-04] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14>.

⁵⁴ Blíže viz MPSV, *Souhrnné zprávy o plnění priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) žen a mužů*. [online] [cit. 2014-01-02] URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/12352>>.

1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Nízké povědomí a marginalizace agendy rovnosti žen a mužů ze strany veřejné správy.
2. Nedostatečné uplatňování principu genderového mainstreamingu při formulaci politik a opatření veřejné správy.
3. Nedostatečné zajištění genderové agendy z hlediska statistické základny. Neuspokojivé datové naplnění indikátorů definovaných Pekingskou akční platformou v oblasti genderové statistiky.
4. Nedostatečné využívání přenosu informací a sdílení mezi veřejnou správou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.
5. Nízké kapacitní zajištění agendy rovnosti žen a mužů ve státní správě i v samosprávě.
6. Různé postavení gender focal pointů v organizační struktuře ministerstev, z toho vyplývající různé reálné možnosti a odborné kompetence jednotlivých gender focal pointů.
7. Nedostatečné pravomoci Rady v monitorování a naplňování Priorit i resortních priorit.
8. Formální plnění Priorit, které neodpovídá reálnému stavu agendy.
9. Dlouhodobě neudržitelné financování nestátních neziskových organizací.

Hlavní cíl:

Vytvoření celistvé a funkční institucionální struktury v rámci veřejné správy pro prosazování politiky rovnosti žen a mužů na centrální, regionální i místní úrovni, prostřednictvím níž bude zajištěno systematické uplatňování rovnosti žen a mužů i genderového mainstreamingu.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Definování genderové agendy jako průřezové priority pro všechny orgány státní správy i samosprávy.	Je zpracována komplexní strategie pro rovnost žen a mužů a genderová agenda je definována a reálně vnímána jako priorita orgánů státní správy i samosprávy.
2. Vytvoření organizačních podmínek pro celostátní koordinaci agendy zakotvením (včetně legislativního) agendy rovnosti žen a mužů do působnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu.	Agenda rovnosti žen a mužů je začleněna do působnosti ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a je legislativně ukotvena.
3. Vytvoření rámce pro uplatňování genderového mainstreamingu a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.	Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.
4. Nastavení modelu spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi, zejména prostřednictvím sdílení a využívání informací, výsledků výzkumů či příkladů dobré praxe.	Model spolupráce a sdílení informací mezi státní správou, samosprávou, sociálními partnery i akademickými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi je nastaven a funguje.

Specifické cíle:	Indikátor:
5. Vybudování a zkvalitnění systému institucionálních kapacit v rámci státní správy i samosprávy.	Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je vybudován a nastaven.
6. Nastavení udržitelného kapacitního zajištění agendy genderové rovnosti zejména prostřednictvím: a. standardizace pozice gender focal point, jejím ukotvením ve struktuře ministerstev a rozšířením pozice na plný pracovní úvazek, b. optimalizací kapacit na úrovni celostátní koordinace agendy, c. metodické podpory a osvěty ve veřejné správě.	Institucionální systém pro zajišťování politiky rovnosti žen a mužů je dostatečně kapacitně zajištěn, pozice gender focal point je standardizována na všech resortech i u dalších institucí a jsou zajištěny kapacity pro koordinaci agendy, metodickou podporu a osvětu.
7. Posílení role Rady v monitorování naplňování Strategie a Priorit, zejména prostřednictvím doporučení k prioritním oblastem a monitorováním reálného stavu implementace strategie.	Statut a Jednací řád je revidován tak, aby zohledňoval posílení role Rady. Rada je zainteresována v procesu přípravy, doporučování a monitoringu implementace politiky rovnosti žen a mužů.
8. Zlepšení systému zpracování a vyhodnocování resortních priorit zejména vytvořením rámce agendy v působnosti resortů, dodržováním minimálního standardu daného Strategií a definováním vlastních klíčových oblastí a priorit.	Rámec agendy v působnosti resortu je vytvořen a je nastaven systém dodržování minimálního standardu. Jsou definovány a pravidelně aktualizovány resortní priority i celostátní Priority.
9. Vytvoření podmínek pro finanční udržitelnost agendy rovnosti žen a mužů zejména nastavením funkčního systému financování ve státní správě a pro nestátní neziskové organizace ve vazbě na státní rozpočet i na strukturální fondy.	Podmínky finančního zajištění agendy rovnosti žen a mužů jsou zajištěny, včetně možnosti sledovat finanční zajištění této agendy v rámci státního rozpočtu. Jsou dostatečně pokryty finančními potřebami nestátních neziskových organizací.

2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Identifikované problémy:

1. Nerovné zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, kdy se podíl mužů dále zvyšuje se stoupající úrovní hierarchie rozhodování.
2. Neexistence institucionálního rámce pro dosažení vyrovnanějšího zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích.
3. Nízký standard objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
4. Vertikální segregace trhu práce.

Hlavní cíl:

Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře. Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Přijetí a uplatňování pozitivních opatření pro vyrovnanější zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.	Jsou přijata pozitivní opatření zajišťující vyrovnané zastoupení žen i mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře.
2. Zpracování a předložení vládě ČR akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.	Vládě ČR je předložen Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
3. Stanovení a naplňování objektivních a transparentních pravidel pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.	Jsou nastavena objektivní a transparentní pravidla pro obsazování rozhodovacích pozic ve veřejné i soukromé sféře.
4. Systematické zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.	Jsou nastaveny mechanismy a programy, které se systematicky zaměřují na zvyšování kompetencí žen pro rozhodovací pozice.

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

Identifikované problémy:

1. Nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
2. Vysoká nezaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky.
3. Jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU.
4. Vysoká míra žen ohrožených chudobou, zejména v některých specifických věkových kategoriích.
5. Vysoká horizontální i vertikální segregace trhu práce.
6. Diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby.
7. Nízká motivovanost a neznalost zaměstnavatelů v oblasti genderové rovnosti.
8. Nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně.
9. Obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti.

Hlavní cíl:

Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zvýšení zaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich zaměstnanost výrazně nižší než zaměstnanost mužů.	Zaměstnanost žen je na úrovni 65 %.
2. Snížení nezaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich nezaměstnanost výrazně vyšší než nezaměstnanost mužů.	Zaměstnanost žen je oproti výchozímu stavu snížena, a to zejména ve specifických věkových kategoriích.
3. Zajištění všemi prostředky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.	Díky dodržování právních předpisů v oblasti stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je snížen rozdíl v odměňování žen a mužů na průměr EU.
4. Snížení rizika pádu do chudoby u žen, především pak ve fázi péče o další závislé osoby, v předdůchodovém a seniorském věku.	Jsou přijata příslušná opatření, která snižují pád do chudoby u žen, především u specifikovaných skupin.
5. Podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní.	Jsou viditelně veřejně podporovány nestereotypní zaměstnání a odbornosti pro muže i ženy, v tom smyslu jsou poskytovány rekvalifikace a jsou provedeny kampaně.

Specifické cíle:	Indikátor:
6. Podpora a zavádění genderových auditů ve veřejné i soukromé sféře a implementace jejich výsledků do chodu organizace.	Konkrétními kroky jsou podporovány a zaváděny genderové audity ve veřejné i soukromé sféře, je zpracována metodika genderových auditů a výsledky genderových auditů jsou implementovány.
7. Systematická podpora podnikání žen, zavádění cílených programů pro zvýšení počtu žen – podnikatelek.	Je nastavena systematická podpora podnikání žen a jsou zavedeny cílené programy pro zvýšení počtu žen – podnikatelek. Jsou sbírány statistické údaje o počtu žen – podnikatelek.
8. Monitorování situace nedobrovolného vstupu do podnikání a motivace zaměstnavatelů k poskytování standardních pracovních smluv, (potírání praktik typu zaměstnávání na „švarc-systém“).	Jsou nastaveny mechanismy monitorování dobrovolnosti vstupu do podnikání. Zaměstnavatelé jsou motivováni k poskytování standardních pracovních smluv mimo jiné i systémem důsledných kontrol a sankcí.
9. Monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti.	Jsou nastaveny mechanismy monitorování a prevence obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti. Je sledován počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření.

4. Slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života

Identifikované problémy:

1. Nízká kapacita a kvalita, nevyjasněné kompetence v otázkách zařízení poskytujících služby v oblasti vzdělávání a péče o děti a o závislé osoby.
2. Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a související nejistota zaměstnání.
3. Nízká podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.
4. Nejasný výklad a nedostatečné právní předpisy v oblasti slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života.
5. Nedostatečné ocenění péče a domácí práce společností.
6. Nízká účast mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost.
7. Nízká výše a vymahatelnost placení výživného na děti.

Hlavní cíl:

Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů. Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %. Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku. Zařazení služeb v oblasti vzdělávání a péče o děti do gesce jednoho resortu.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku, která dosahuje tzv. Barcelonských cílů. Služby v oblasti vzdělávání a péče o děti jsou zařazeny v gesce jednoho resortu. Je zajištěn pravidelný monitoring a plánování dostupnosti a kvality těchto služeb.
2. Zajištění dostatečné kapacity služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování zejména rozšiřováním stávajících kapacit, posilováním terénních a odlehčovacích služeb a posílením spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány. Jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.
3. Podpora flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.) při zachování jistoty zaměstnání, zejména sledováním počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli a sdílením příkladů dobré praxe.	Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů. Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.

Specifické cíle:	Indikátor:
4. Zvýšení podpory rodičů s malými dětmi, zejména prostřednictvím podpory ze strany státu, motivací zaměstnavatelů či zlepšením jejich finanční situace. Zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.	Podpora rodičů s malými dětmi je ze strany státu je dostatečně zajištěna, jsou podporováni zaměstnavatelé ze strany státu a je zaveden bonus pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.
5. Zpřesnění výkladu a zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zejména s ohledem na zákoník práce (zvláštní provozní důvody, mateřská/rodičovská, práce z domova a na dálku), zákon o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek), školský zákon atd.	Jsou revidovány příslušné právní normy a jsou přijata legislativní opatření k zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.
6. Otevření tématu péče a práce v domácnosti jako neplacené práce, zavádění nástrojů na její ocenění a zvýznamnění, osvěta v této oblasti.	Téma péče a práce v domácnosti jako neplacené práce je ve veřejném povědomí, jsou konány osvětové aktivity v této oblasti a jsou statisticky sledovány.
7. Otevření tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost z hlediska genderové rovnosti a spravedlnosti.	Téma tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.
8. Zlepšení vymahatelnosti placení výživného na děti a přizpůsobení výše výživného skutečným nákladům na výchovu dětí a jejich výživu	Rodiče jsou systematicky podporováni při vymáhání svých práv na výživné na děti, výživné odpovídá skutečným nákladům na výchovu a výživu dětí, placení výživného je důsledně vymáháno.

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

Identifikované problémy:

1. Horizontální i vertikální genderová segregace ve vzdělávacím systému.
2. Nevyrovnané zastoupení učitelů a učitelek na různých úrovních vzdělávacího systému.
3. Nerovné podmínky a zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.
4. Nedostatečné zohlednění genderové problematiky v kurikulu a ve vyučovacích metodách.
5. Nízké zastoupení žen a nízká možnost jejich profesního uplatnění ve vědě, výzkumu a inovacích. Nedostatečné zahrnutí genderové perspektivy do tvorby vědecké znalosti a inovací.
6. Sexuální obtěžování v prostředí školských zařízení.

Hlavní cíl:

Posílení rovnosti žen a mužů ve vzdělávacím systému. Snížení horizontální i vertikální genderové segregace mezi vyučujícími i studujícími. Zvýšení citlivosti k genderovým otázkám ve školství. Zrovnoprávnění postavení žen a mužů ve vědě, výzkumu a inovacích.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zavádění cílených programů na relativizaci a odstraňování genderově podmíněných vzorců chování a tradic, které omezují vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vzdělávání a výběru povolání.	Jsou zavedeny cílené programy na relativizaci a odstraňování genderově podmíněných vzorců chování a tradic, které omezují vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vzdělávání a výběru povolání.
2. Zavádění cílených programů ke zmírňování genderové segregace ve vzdělávacím systému zejména prostřednictvím pozitivních opatření ve prospěch zastoupení méně reprezentovaného pohlaví.	Jsou zavedeny cílené programy ke zmírňování genderové segregace ve vzdělávacím systému zejména prostřednictvím pozitivních opatření ve prospěch zastoupení méně reprezentovaného pohlaví.
3. Zajištění genderově citlivého přístupu vyučujících, vytváření rovných podmínek a rovného zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.	Genderově citlivý přístup vyučujících je zajištěn, zejména cílenými programy práce s vyučujícími, které podporují rovné zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání.
4. Systematické vzdělávání v genderové oblasti a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání, revize obsahu učiva a učebních materiálů, nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a důsledné využívání genderově citlivých učebních textů.	Je zajištěno systematické vzdělávání a metodická podpora vyučujících na všech stupních vzdělávání. Obsah učiva a učebních materiálů je revidován a jsou přijaty kroky k nahrazení genderově senzitivním obsahem učiva a jsou důsledně využívány genderově citlivé učební texty.

Specifické cíle:	Indikátor:
5. Pozitivní opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vědě a výzkumu a v orgánech odpovědných za tvorbu národních politik vědy, výzkumu a inovací. Začlenění tématu genderové rovnosti do strategických dokumentů týkajících se vědy, výzkumu a inovací a zahrnutí genderové perspektivy do tvorby vědecké znalosti a inovací.	Téma genderové rovnosti je komplexně uchopeno v tvorbě národních politik vědy, výzkumu a inovací, včetně přijímání pozitivních opatření na podporu vyššího zastoupení žen ve vědě a výzkumu a v orgánech odpovědných za tvorbu národních politik vědy, výzkumu a inovací. Genderové téma je začleněno do strategických dokumentů týkajících se vědy, výzkumu a inovací. Je vytvořena, platforma pro implementaci genderové rovnosti ve vědě, výzkumu a inovacích a genderová perspektiva je zahrnována do tvorby vědecké znalosti a inovací.
6. Nastavení preventivních opatření a vypracování postupů a jejich implementace do interních předpisů pro řešení případů obtěžování a sexuálního obtěžování v prostředí školských zařízení.	Preventivní opatření a postupy pro řešení případů obtěžování a sexuálního obtěžování v prostředí školských zařízení jsou nastaveny a implementovány a jsou odraženy v prostředí školských zařízení.

6. Důstojnost a integrita žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Vysoký výskyt a latence domácího násilí. Nízká dostupnost služeb pro oběti domácího násilí. Nízká úroveň systematického zabezpečení primární prevence. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti domácího násilí.
2. Vysoká latence sexuálního násilí a obchodu se ženami. Nízká dostupnost služeb pro oběti těchto forem násilí. Nízké povědomí o možnostech sociálních služeb pro oběti těchto forem násilí.
3. Omezená možnost svobodné volby místa, způsobu a okolností porodu, resp. těhotenské, porodní a poporodní péče.
4. Sociální vyloučení a genderově podmíněná marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob (zejména seniorů a seniorek, příslušníků a příslušnic menšin, cizinců a cizinek).
5. Nízká informovanost žen i mužů o reprodukčních právech, nízká vymahatelnost kompenzací při jejich porušování.
6. Vysoká latence dalších typů genderově podmíněného násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking či kyberšikana).
7. Genderová specifika bezdomovectví zvyšující zranitelnost žen bez domova.

Hlavní cíl:

Snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Snížení latence a výskytu domácího násilí posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí, včetně dětí, posilováním programů primární prevence, vytvořením systému práce s původci násilí a osvětou o tomto tématu.	Latence i výskyt domácího násilí jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti domácího násilí a o tomto tématu je vedena osvěta.
2. Snížení latence a výskytu znásilnění a obchodování s lidmi posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí, vytvořením systému práce s pachateli a osvětou o tomto tématu.	Latence i výskyt znásilnění i obchodování s lidmi jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti znásilnění a obchodování s lidmi a o tomto tématu je vedena osvěta.
3. Zajištění možnosti rodičů vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči a zlepšení postavení porodních asistentek tak, aby mohly vykonávat své povolání v plném rozsahu svých zákonných kompetencí, zejména prostřednictvím jejich včlenění do systému veřejného zdravotního pojištění.	Rodiče mají plnou možnost vybrat si způsob, okolnosti a místo porodu, resp. těhotenskou, porodní a poporodní péči. Porodní asistentky jsou začleněny do systému veřejného zdravotního pojištění a mohou vykonávat své povolání v plném rozsahu svých zákonných kompetencí.

Specifické cíle:	Indikátor:
4. Posílení mechanismů na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob.	Jsou posíleny stávající a nastaveny nové účinné mechanismy na podporu odstraňování genderově podmíněné marginalizace vícenásobně diskriminovaných osob.
5. Zlepšení informovanosti žen i mužů o reprodukčních právech, vytvoření kompenzačních mechanismů a zajištění bezplatné právní pomoci obětem jejich porušování (zejména u sterilizací provedených v rozporu s právem).	Ženy i muži jsou systematicky informováni o svých reprodukčních právech. Je nastaven kompenzační mechanismus a zajištěna bezplatná právní pomoc obětem jejich porušování (zejména u sterilizací provedených v rozporu s právem).
6. Snížení latence a výskytu dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) posílením spolupráce všech zainteresovaných aktérů a akterek, zlepšením ochrany obětí a osvětou o tomto tématu.	Latence i výskyt dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) jsou sníženy a jsou nastaveny mechanismy pro posílení spolupráce zainteresovaných aktérů a akterek, jsou nastaveny standardy práce v oblasti dalších forem násilí ve veřejném prostoru (zejména stalking a kyberšikana) a o tomto tématu je vedena osvěta.
7. Vytváření genderově specifických podpůrných programů pro muže a ženy bez domova.	Specifické podpůrné programy pro muže a ženy bez domova jsou vytvořeny a realizovány.

7. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Identifikované problémy:

1. Neexistence dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k politice EU v oblasti genderové rovnosti. Nezajištění spolupráce a politického dialogu a výměny zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě.
2. Neexistence systematického a jednotného přístupu k projektům mezinárodní rozvojové spolupráce na vládní úrovni.
3. Nedostatečné pokrytí spolupráce v oblasti genderové rovnosti v mezinárodních institucích (včetně příspěvků mezinárodním organizacím).
4. Nízké zohledňování genderového hlediska v rámci humanitární pomoci.
5. Nízká dostupnost a kvalita služeb pro migrující osoby.
6. Neznalost situace v oblasti škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů.

Hlavní cíl:

Efektivní prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Stanovení dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k politice EU v oblasti genderové rovnosti a prohloubení spolupráce, dialogu a výměny zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě.	Dlouhodobý, systematický a jednotný přístup k politice EU v oblasti genderové rovnosti je nastaven a je prohlubována spolupráce, dialogu a výměna zkušeností s dalšími členskými zeměmi v genderové agendě.
2. Stanovení dlouhodobého, systematického a jednotného přístupu k podpoře programů mezinárodní rozvojové spolupráce pro posílení postavení žen.	Dlouhodobý, systematický a jednotný přístup k podpoře programů mezinárodní rozvojové spolupráce pro posílení postavení žen je nastaven.
3. Zajištění pokrytí spolupráce a podpory (včetně finanční) mezinárodních institucí řešících problematiku genderové rovnosti.	Jsou vyčleňovány dostatečné kapacity (včetně finančních) pro zajištění spolupráce a podpory mezinárodních institucí řešících problematiku genderové rovnosti.
4. Posílení genderového hlediska v rámci humanitární pomoci formou cílených programů a plánů.	Jsou vytvořeny cílené programy a plány pro posílení genderového hlediska v rámci humanitární pomoci
5. Zlepšování dostupnosti a kvality služeb migrujícím osobám s ohledem na jejich pohlaví (především zdravotní služby, právní a sociální poradenství a jazykové vzdělávání) zejména prostřednictvím posílení spolupráce státní správy s nestátními neziskovými organizacemi a vyčleněním finančních prostředků v této oblasti.	Jsou nastaveny mechanismy, včetně legislativních, pro zlepšení dostupnosti a kvality služeb migrujícím osobám s ohledem na jejich pohlaví (především zdravotní služby, právní a sociální poradenství a jazykové vzdělávání) a je posílena spolupráce státní správy s nestátními neziskovými organizacemi. Na tuto oblast jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky.
6. Zjištění informací a zajištění informovanosti v oblasti škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů.	Informace o škodlivých tradičních praktik, zejména mrzačení ženských pohlavních orgánů jsou veřejně dostupné a šířené především mezi dotčené osoby.

8. Všední život a životní styl

Identifikované problémy:

1. Nízké povědomí médií o genderových tématech, reprodukce genderových stereotypů v médiích a reklamě, nedostatečný tlak na dodržování principu nediskriminace prostřednictvím k tomu vytvořených orgánů.
2. Nezohledňování specifických zkušeností a potřeb žen a mužů v oblasti životního prostředí.
3. Nízká podpora sportovních aktivit žen a dívek.
4. Prostor pro zohlednění specifických potřeb žen a mužů ve veřejné dopravě.
5. Přetrvávající genderové nerovnosti v oblasti kultury.
6. Nedostatečné zohlednění genderových specifík veřejného i virtuálního prostoru.

Hlavní cíl:

Vyrovnaný podíl na rozhodování, vyrovnaná účast žen i mužů na rozhodování a uplatňování gender mainstreamingu v oblastech média, životní prostředí, sport, veřejná doprava, kultura, veřejný a virtuální prostor.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Systematický monitoring obsahu médií včetně reklamy, posílení spolupráce mezi veřejnoprávními a soukromými médii zejména formou poradenství a sdílením příkladů dobré praxe, podpora uplatňování gender mainstreamingu v médiích.	Je nastaven systém monitoringu obsahu médií včetně reklamy, spolupráce mezi veřejnoprávními a soukromými médii je posílena a v médiích je uplatňován gender mainstreaming.
2. Zohledňování specifických zkušeností a potřeb žen i mužů v oblasti životního prostředí zejména systematickou informovaností, posílením spolupráce a sdílením příkladů dobré praxe mezi veřejnou správou, výzkumnými pracovišti a nestátními neziskovými organizacemi.	Specifické potřeby žen i mužů v oblasti životního prostředí jsou zohledňovány, dochází k informovanosti a je nastavena spolupráce mezi relevantními aktéry.
3. Tvorba politik na podporu sportovních aktivit žen a dívek na všech úrovních, sdílení příkladů dobré praxe a jejich medializace, posílení spolupráce veřejné správy a relevantních aktérů v této oblasti.	Podpora sportovních aktivit žen a dívek je zakotvena, medializována a je nastavena spolupráce mezi relevantními aktéry.
4. Systematická analýza specifických potřeb žen a mužů a jejich zohledňování v tvorbě opatření v oblasti veřejné dopravy, posílení informovanosti a sdílení příkladů dobré praxe zejména na lokální úrovni. Opatření zohledňující genderová specifika potřeb při využívání veřejného prostoru.	Specifické potřeby žen a mužů v oblasti veřejné dopravy jsou systematicky analyzovány. Probíhá dostatečná informovanost o tomto tématu.
5. Systematická analýza kulturních potřeb žen a mužů a jejich zohledňování v oblasti umění a kultury	Jsou systematicky analyzovány kulturní potřeby žen a mužů a na základě této analýzy jsou zohledňovány v oblasti umění a kultury.

9. Horizontální strategické priority

Níže uvedená horizontální strategické priority genderové agendy zasahují do všech výše uvedených strategických oblastí. Stanovení cílů a opatření v rámci těchto témat přispěje k lepšímu provázání mezi oblastmi a zejména k naplňování strategických cílů.

9.1. Genderové stereotypy a vztahy

Identifikovaný problém:

Přetrvávající genderové stereotypy a nevědomé předsudky ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Nefungující princip tzv. gender mainstreamingu.

Hlavní cíl:

Systematické nalézání cest k účinnému odstraňování genderových stereotypů a nevědomých předsudků ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Systematické a průběžné naplňování principu tzv. gender mainstreamingu.

9.2. Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Nedostatečná legislativa a vymahatelnost práva v oblasti rovnosti žen a mužů.
2. Negativní dopady zdánlivě genderově neutrálních právních předpisů na rovnost žen a mužů.
3. Nízké povědomí o právních úpravách a jejich vymahatelnosti.

Hlavní cíl:

Zlepšení legislativy a vymahatelnosti práva v oblasti rovnosti žen a mužů.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Identifikace oblastí, kde je zapotřebí doplnění či revize legislativy, a to ve spolupráci se všemi relevantními aktéry a aktérkami.	Oblasti, kde je zapotřebí doplnění či revize legislativy jsou identifikovány a novelizovány.
2. Vytvoření rámce pro uplatňování genderového mainstreamingu a posuzování dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.	Institucionální rámec pro genderový mainstreaming je vytvořen a funguje, dochází k systematickému a důslednému hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů ve státní správě.
3. Posilování povědomí o právech a způsobech jejich vymáhání osvětou, spoluprací státní sféry s nestátními neziskovými organizacemi a dalšími relevantními aktéry a aktérkami.	Povědomí o právech a způsobech jejich vymáhání je posíleno. Je navázána systematická spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi a dalšími relevantními aktéry a aktérkami.

9.3.Sběr statistických dat

Identifikované problémy:

1. Chybějící statistická data ve strategických oblastech genderové rovnosti a z toho vyplývající nedostatečný monitorování aktuální situace.
2. Nesystematické využívání dat v analýzách a v návrzích řešení genderové agendy.

Hlavní cíl:

Systematické získávání a využívání statistických dat pro analýzu a návrhy politik a opatření ke zlepšení rovnosti žen a mužů.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Optimalizace a rozšíření systému sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů.	Systém sběru statistických dat v oblasti rovnosti žen a mužů je optimalizován a rozšířen.
2. Systematické využívání statistických dat segregovaných dle pohlaví jako podkladů pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů.	Statistická data segregovaná dle pohlaví jsou systematicky využívána jako podklad pro hodnocení a rozhodování o revizi všech veřejných politik a pro přípravu strategických dokumentů

9.4. Muži a rovnost žen a mužů

Identifikované problémy:

1. Nízká identifikace mužů s agendou genderové rovnosti.
2. Nízký podíl mužů na péči o děti a další blízké osoby
3. Nízký podíl mužů v primárním vzdělávání.
4. Nízká pozornost věnovaná genderovým souvislostem zdraví a kvality života (např. u mužů nižší naděje dožití, vyšší procento sebevražd, vyšší riziko závislosti).

Hlavní cíl:

Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti, zvýšení podílu mužů na péči, otevření diskuse o tzv. mužských tématech, zejména otcovství a mužské zdraví.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zvýšení identifikace mužů s agendou genderové rovnosti osvětou o specifických tématech jako otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.	Muži se ve vyšší míře identifikují s agendou genderové rovnosti a se specifickými tématy jako je otcovství, mužské zdraví, násilí mužů v domácím a ve veřejném prostoru apod.
2. Vytvoření podmínek pro zvýšení podílu mužů na péči o děti a blízké osoby, zejména osvětou, motivací, uváděním pozitivních příkladů a finanční podporou.	Muži se ve vyšší míře podílejí na péči o děti a blízké osoby. Je vedena osvěta o tomto tématu.

Specifické cíle:	Indikátor:
3. Vytvoření podmínek pro zvýšení podílu mužů na pozici učitele ve školce a na 1. stupni základní školy zejména osvětou, motivací, uváděním pozitivních příkladů s přispěním pedagogických fakult.	Je dosaženo vyššího počtu mužů – učitelů ve školkách a na 1. stupni základní školy. Je vedena osvěta o tomto tématu.
4. Posílení spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy.	Spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi v oblasti mediálních a osvětových kampaní cílených na specifické otázky genderových souvislostí zdraví a kvality života, systematická osvěta a preventivní programy jsou nastaveny a fungují.

9.5. Spolupráce s partnery

Identifikované problémy:

1. Nízký stupeň spolupráce a její nesystematické uchopení mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty, kterými jsou zejména NNO, akademická pracoviště, odborové svazy a organizace sdružující zaměstnavatele.
2. Nízká podpora výzkumných aktivit v oblasti genderové rovnosti.

Hlavní cíl:

Zlepšení rovnosti žen a mužů prostřednictvím posílení spolupráce mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Finanční, institucionální a procesní podpora partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty.	Partnerství mezi veřejnou správou a partnerskými subjekty je finančně, institucionálně i procesně podpořeno.
2. Zavedení systému podpory a využívání genderových výzkumů na úrovni resortů.	Využívání genderových výzkumů na úrovni jednotlivých resortů je systematicky podporováno.

C. Implementace Strategie

Pro úspěšné naplnění Strategie je nezbytné stanovit pravidla a mechanismy, jejichž prostřednictvím bude její naplňování prováděno a také zpětně monitorováno. Pouze za předpokladu, že bude možné monitorovat, případně také měřit, stanovené cíle a jednoznačně určit odpovědnost za jejich plnění, bude možné průběžně sledovat, zda jsou podnikány kroky, které spějí k dosažení cílů, jež si Strategie vytýčila.

Zároveň je k úspěšnému naplnění Strategie třeba zajistit zahrnutí všech relevantních aktérek a aktérů a také stanovit přesný rámec a místo především pro instituce a osoby na úrovni státní správy i samosprávy. Taktéž je třeba stanovit tzv. minimální standard, na kterém budou opatření ve Strategii, resp. v Prioritách postavena, a který již nebude předmětem následných dílčích úkolů.

Strategie bude primárně implementována prostřednictvím Priorit a postupů vlády při naplňování rovných příležitostí pro ženy a muže. Jedná se o vládní materiál aktualizovaný od roku 1998 každoročně vládou ČR, který obsahuje sadu opatření pro jednotlivé resorty a další relevantní aktéry a aktérky zpravidla na daný kalendářní rok. Jelikož je tento mechanismus již zaveden a všeobecně přijímán jako formálně funkční, je možné na něm postavit dílčí kroky, které povedou k naplnění cílů a opatření obsažených ve Strategii.

Metodickým orgánem pro monitoring agendy jako celku zůstává oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, které zpracovává souhrnnou zprávu o stavu rovnosti žen a mužů za uplynulý rok a předkládá ji Radě ke stanovisku a projednání. Souběžně je Radě předložen i návrh resortních úkolů pro následující období. Rada by měla mít funkci kontrolní v oblasti naplňování úkolů a také funkci expertní pro aktualizaci témat a definování úkolů na další období. V současné chvíli nejsou pevně ukotveny v tomto procesu výbory a pracovní skupiny Rady.

1. Základní mechanismy, metody a nástroje implementace strategie

- posílení institucionálních kapacit a mechanismů,
- alokování finančních prostředků v rámci resortních rozpočtů specificky pro oblast rovnosti žen a mužů,
- navázání resortních akčních plánů a resortních priorit na cíle definované v jednotlivých strategických oblastech,
- iniciace výzkumných šetření a sběr statistických údajů a jejich systematické využívání ve veřejné sféře pro tvorbu opatření a jejich vyhodnocování.
- legislativní změny,
- osvětová činnost ve strategických oblastech,
- uplatňování hlediska gender mainstreamingu,
- posílení spolupráce mezi všemi relevantními aktéry a aktérkami.

2. Aktéři a aktérky strategie

Ve vztahu k implementaci Strategie jsou relevantní zejména následující aktérky a aktéři:

- | | |
|--|--|
| • ministerstva, další ústřední orgány státní správy, | • zástupci a zástupkyně zaměstnanců a zaměstnankyň, |
| • Český statistický úřad, | • média, |
| • gender focal points, | • nestátní neziskové organizace, |
| • Rada, její výbory a pracovní skupiny, | • zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, soukromá sféra, |
| • sekretariát Rady, jejích výborů a pracovních skupin, | • experti a expertky, výzkumní pracovníci a pracovnice, akademický sektor, |
| • Rada pro výzkum, vývoj a inovace, | • politická reprezentace. |
| • samospráva, | |

3. Minimální standard rovnosti žen a mužů ve státní správě

Důsledné uplatňování rovnosti žen a mužů předpokládá systematické sledování a vyhodnocování stavu genderové agendy a účinnosti opatření přijatých na její podporu. Možnost požadovat od příslušných aktérů a akterek Strategie vyhodnocení plnění opatření Strategie, Priorit či resortních priorit a akčních plánů za dané časové období a jeho předložení členu či člence vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedovi či předsedkyni Rady je základním předpokladem činnosti celostátního koordinátora této agendy, kterým je sekretariát Rady. S faktem úspěšné implementace Strategie se také pojí další základní úkoly, které jsou naplňovány průběžně a nebudou opakovaně ukládány prostřednictvím Priorit. Pouze při důsledném dodržování těchto úkolů bude možné Strategii dobře implementovat.

Úkol:	Odpovědnost:	Indikátor:	Termín:
1. V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu a jejich výsledky pravidelně 1x ročně předkládat prostřednictvím Zprávy o plnění aktualizovaných opatření priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů členu či člence vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedovi či předsedkyni Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.	členové a členky vlády	Předložit vyhodnocení splnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a gender mainstreamingu.	průběžně (informovat do 31. ledna)
2. V rámci své působnosti a v souladu s cíli Strategie a relevantními Prioritami na dané období definovat své priority na následující období.	členové a členky vlády	Předložit resortní priority a postupy.	průběžně (informovat do 31. ledna)
3. V rámci působnosti členu či členky vlády, do jejíž působnosti patří rovnost žen a mužů a předsedy či předsedkyně Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů vyhodnocovat účinnost resortních opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů, navrhnout jejich optimalizaci a aktualizaci a pravidelně předkládat jejich vyhodnocení vládě.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Vyhodnotit účinnost resortních opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a genderového mainstreamingu, navrhnout jejich optimalizaci a aktualizaci a pravidelně předkládat jejich vyhodnocení vládě.	průběžně (informovat do 31. ledna)
4. V rámci své působnosti a ve spolupráci s Českým statistickým úřadem a příslušnými resorty vyhodnocovat strukturu a obsah statistického sledování genderových údajů, uplatňovat požadavky na jejich změny a doplnění.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu předsedkyně ČSÚ	Vyhodnotit strukturu a obsah statistického sledování genderových údajů a uplatnit požadavky na jejich změny a doplnění.	průběžně (informovat do 31. ledna)

Úkol:	Odpovědnost:	Indikátor:	Termín:
5. Implementovat metodiku hodnocení dopadů materiálů předkládaných vládě ČR do oblasti rovných příležitostí žen a mužů, v relevantní koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací činnosti dovnitř i vně resortu zahrnovat hledisko rovnosti žen a mužů,.	členové a členky vlády	Předložit počet a výčet koncepčních, rozhodovacích a hodnotících materiálů s rozpracováním hlediska rovnosti žen a mužů.	průběžně (informovat do 31. ledna)
6. V návaznosti na usnesení vlády ze dne 20. července 2009 č. 964 průběžně vykonávat činnost pracovních skupin k rovnosti žen a mužů v jednotlivých resortech organizovat jejich jednání nejméně čtyřikrát ročně.	členové a členky vlády	Předložit počet jednání pracovní skupiny a popis nejvýznamnějších projednávaných bodů, zprávy o jednáních pracovní skupiny.	průběžně (informovat do 31. ledna)
7. Prostřednictvím mediální politiky resortu informovat o tématech rovnosti žen a mužů a o opatřeních, která přispívají k jejímu zabezpečování.	členové a členky vlády	Předložit roční zprávu o realizovaných konkrétních krocích v oblasti mediální politiky a vyhodnotit vývoj v této oblasti (např. tiskové zprávy).	průběžně (informovat do 31. ledna)
8. Zohledňovat v relevantních dotačních či operačních programech téma rovnosti žen a mužů (např. jako ex-ante kondicionalitu, resp. horizontální prioritu), zahrnovat oblast rovnosti žen a mužů mezi Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči NNO.	členové a členky vlády	Předložit popis a počet projektů prosazujících rovnost žen a mužů a formu a hodnocení výzev. Zohlednit oblast rovnosti žen a mužů mezi Hlavní oblasti státní dotační politiky vůči NNO.	průběžně (informovat do 31. ledna)
9. Zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti.	členové a členky vlády	Předložit popis a způsob opatření ke zjišťování, vyhledávání a monitorování případů sexuálního obtěžování na pracovišti, počet zjištěných případů a výsledky jejich šetření.	průběžně (informovat do 31. ledna)
10. Zabezpečit navazování a rozšiřování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů.	členové a členky vlády	Předložit popis způsobu navazování spolupráce s NNO či sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů a výsledků této spolupráce.	průběžně (informovat do 31. ledna)
11. Zajistit vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejímu dosahování a zajistit, aby se uvedeného vzdělávání účastnili povinně všichni nově přijatí a jako doplňujícího koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi.	členové a členky vlády	Předložit popis vzdělávacích aktivit zaměřených na oblast rovnosti žen a mužů a na metody určené k jejímu dosahování a počty a zařazení pracovníků a pracovníc, kteří se vzdělávacích aktivit zúčastnili.	průběžně (informovat do 31. ledna)
12. Zajišťovat pravidelné vzdělávání pro gender focal points v oblasti rovnosti žen a mužů a o nástrojích jejího prosazování a principu gender	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti	Vyhodnotit vzdělávací aktivity pro gender focal points v oblasti rovnosti žen a mužů a o nástrojích jejího prosazování	průběžně (informovat do 31. ledna)

mainstreamingu.	a legislativu	a principu gender mainstreamingu.	
13. Připravit souhrn dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit a publikovat tyto údaje na webových stránkách ČSÚ.	předsedkyně ČSÚ členové a členky vlády	Předložit popis druhů a počtů statistik týkajících se postavení žen a mužů v rozhodujících společenských aktivitách a míry jejich podílu na těchto aktivitách.	průběžně (informovat do 31. ledna)
14. Vyhodnocovat sledování ukazatelů pro implementaci Pekingské akční platformy.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu	Předložit vyhodnocení sledování ukazatelů pro implementaci Pekingské akční platformy.	průběžně (informovat do 31. ledna)

4. Harmonogram naplňování Strategie

Datum	Aktivita	Zodpovědnost
Každoročně k 31. lednu	Předložení souhrnné zprávy o plnění a vyhodnocení splnění opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a genderového mainstreamingu a předložení návrhu resortních priorit a postupů na následující období členu vlády, do jehož působnosti patří rovnost žen a mužů.	členky a členové vlády další ústřední orgány státní správy
Každoročně k 15. březnu	Vypracování souhrnné zprávy a revize resortních priorit, vypracování vládních priorit a jejich předložení výborům a pracovní skupině Rady k projednání a stanovisku.	sekretariát Rady
Každoročně k 15. dubnu	Projednání souhrnné zprávy a vládních priorit v Radě. V návaznosti na stanoviska výborů a pracovní skupiny Rady zpracování stanoviska Rady k plnění priorit a k naplňování Strategie.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
Každoročně k 30. dubnu	Předložení souhrnné zprávy a priorit na následující období spolu se stanoviskem Rady vládě ČR.	ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu

Popis aktuální situace v oblasti rovnosti žen a mužů

OBSAH

Úvod	2
1. Rovnost žen a mužů v ČR v mezinárodním kontextu	3
2. Hlavní strategické oblasti	3
2.1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů	3
2.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích	5
2.3. Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání	5
2.4. Sladování pracovního, soukromého a rodinného života	6
2.5. Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti	7
2.6. Důstojnost a integrita žen a mužů	8
2.7. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích	11
2.8. Všední život a životní styl	12
3. Horizontální strategické priority	14
3.1. Genderové stereotypy a vztahy	14
3.2. Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů	16
3.3. Sběr statistických dat	17
3.4. Muži a rovnost žen a mužů	18
3.5. Spolupráce s partnery	18

Úvod

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot, na nichž je postavena demokratická společnost. Rovnost žen a mužů je zároveň základním lidským právem. Prosazování rovnosti žen a mužů má nejen lidskoprávní rozměr a je především otázkou spravedlnosti, ale má také zásadní význam pro hospodářský růst, prosperitu a konkurenceschopnost.⁵⁵

V českém prostředí je prosazení a uznání rovnosti žen a mužů spjato s nabytím národní nezávislosti v roce 1918 a s podporou rovnosti žen v novém zákonodárství⁵⁶ i v každodenním životě prvním prezidentem Československé republiky, T. G. Masarykem. Po druhé světové válce a v období do roku 1989 byla řešena rovnost žen a mužů především na úrovních proklamace (stejné postavení v práci, rovnost v odměňování za práci apod.) a ochrany (zejména s ohledem na společenskou funkci mateřství a rodiny). Reálně však nelze ani v tomto období o dosažení rovnosti žen a mužů hovořit. Za významný praktický příspěvek k rovnosti žen a mužů v tomto období lze označit především široce dostupnou péči o děti (zejména od 60. let 20. století).⁵⁷

Počátky vládní politiky rovnosti žen a mužů v samostatné České republice sahají do 90. let 20. století, kdy se ČR přihlásila k závěrům čtvrté světové konference OSN o ženách, konané v Pekingu v roce 1995 (tzv. Pekingská deklarace a akční platforma).⁵⁸ Tím na sebe česká vláda převzala i závazek zabývat se otázkami rovného postavení mužů a žen.

K výraznému posílení politiky rovných příležitostí a rovnoprávného postavení žen a mužů došlo v roce 1998 zřízením oddělení rovnosti mužů a žen na MPSV, které vykonávalo koncepční a koordinační roli. Ve stejném roce byl přijat vládní program Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (dále jako „Priority“). Od roku 1998 se otázkou rovnosti mužů a žen začala zabývat též Rada vlády pro lidská práva, konkrétně její sekce pro rovné příležitosti mužů a žen. Dalším významným krokem bylo v roce 2001 zřízení samostatného poradního orgánu vlády ČR pro otázky rovného postavení žen a mužů - Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále jako „Rada“).

Situace v ČR v oblasti rovnosti žen a mužů je od roku 1998 sledována prostřednictvím Priorit.⁵⁹ Jejich aktualizovanými opatřeními jsou každoročně navrhovány, realizovány a vyhodnocovány jednotlivé kroky k plnění stanovených úkolů.

Od 1. ledna 2002 pracuje na každém ministerstvu jeden pracovník na poloviční úvazek, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti žen a mužů v oblasti věcné působnosti daného resortu (tzv. gender focal point).

Během uvedeného vývoje byla uskutečněna řada změn pozitivně ovlivňujících rovnost žen a mužů v české společnosti zejména v oblasti legislativy (např. zakotvení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu pohlaví v zákoně o zaměstnanosti, zákoníku práce a dalších zákonech, právní úprava obtěžování a sexuálního obtěžování, zakotvení zásady rovného

⁵⁵ Blíže viz MPSV, *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice*. 2011. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12200/5_zprava-o-rovnosti_priority_15-9-2011.pdf>.

⁵⁶ První československá ústava z r. 1920 zaručovala rovnost žen a mužů a přiznávala ženám volební právo.

⁵⁷ Blíže viz Havelková, B. 2009. „Genderová rovnost v období socialismu“. In Bobek, M., Molek, P., Šimíček, V. (eds.). *Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví*. : Brno: Mezinárodní politologický ústav, Masarykovy univerzita, str. 179 – 206. Elektronicky dostupné na <<http://www.komunistickepravo.cz>>.

⁵⁸ Platforma představuje dodnes jeden z nejkompaktnějších a nejprogresivnějších dokumentů OSN v oblasti prosazování ženských práv. Jde o dokument zaměřený na odstranění překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Určuje dvanáct stěžejních oblastí zájmu a představuje cíle a doporučené kroky pro zlepšení přístupu žen k právům v těchto oblastech. Hlavním posláním Platformy je závazek států formulovat národní akční plán pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů, vybudovat národní institucionální mechanismy pro realizaci strategických cílů a zohledňovat dopady vládních politik a opatření na ženy a muže (tzv. gender mainstreaming).

⁵⁹ Blíže viz <http://www.mpsv.cz/files/clanky/15493/priority_2013.pdf>.

odměňování, právní úprava rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, zakotvení skutkové podstaty trestného činu „týrání osoby žijící ve společně obývaném bytě nebo domě“ v trestním zákoně, právní úprava vykázaní násilné osoby ze společného obydlí atd.). ČR se též zapojila do programů Evropské unie podporujících rovnost žen a mužů, proběhly některé informační kampaně, projekty, výzkumy a analýzy a byly vydány publikace a příručky k tématu postavení mužů a žen ve společnosti.

Rovnost *de iure*, tedy rovnost ze zákona, je v České republice v daném kontextu EU již víceméně realitou. Informace o tom, jak je to s rovností *de facto*, tedy s dosahováním rovnosti v praxi, obsahuje níže předkládaný popis.

1. Rovnost žen a mužů v ČR v mezinárodním kontextu

Aktuální stav rovnosti žen a mužů vykazuje v mezinárodním srovnání sestupný trend. V roční zprávě o rovnosti žen a mužů Světového ekonomického fóra Global Gender Gap Index ČR klesla ze 73. místa v r. 2012 na 83. místo v r. 2013 ze 136 sledovaných států; mezi lety 2006 a 2013 ČR poklesla o 30 míst.⁶⁰

Na poměrně negativní hodnocení úrovně rovnosti žen a mužů v ČR v kontextu EU upozorňuje rovněž nový Index rovnosti žen a mužů (Gender Equality Index) Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (dále jako „EIGE“).⁶¹ V rámci tohoto indexu dosahuje ČR hodnoty 44,4, což je v rámci EU (průměr je 54,0) podprůměrný výsledek.⁶²

Další srovnání situace ČR v rámci EU poskytuje zpráva Dopady ekonomické krize na situaci žen a mužů a na politiky rovnosti žen a mužů vydaná Evropskou komisí v r. 2012.⁶³ Zabývá se zejména negativními dopady restrikcí veřejných rozpočtů, zvýšeného daňového zatížení a změn sociálních a zdravotních koncepcí, které zasahují zejména ženy. Jako významné problémy v České republice jsou zde označeny zejména:

- růst nezaměstnanosti, zvýšená nejistota zaměstnání a zhoršení pracovních podmínek,
- diskriminace matek a pečujících osob na pracovním trhu ČR, která je označena jako "institucionalizovaná funkce" pracovního trhu v ČR,
- nezohledňování rovnosti žen a mužů v nových vládních politikách,
- změny v důchodovém zabezpečení (zejména zpřísnění podmínek pro vyplácení pozůstalostních penzí),
- personální škrtky ve veřejné správě a v oblasti veřejných služeb (typicky feminizované obory),
- růst sazeb DPH (který má nejvyšší dopad na nejchudší vrstvy společnosti),
- rozpočtové škrtky v oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů,
- nedostatečná nabídka zařízení předškolní péče a její přesouvání mimo veřejný sektor,
- snížení podpory sociálního bydlení.

2. Hlavní strategické oblasti

2.1. Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů

⁶⁰ Blíže viz World Economic Forum, *The Global Gender Gap Forum*. 2013. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf>.

⁶¹ Blíže viz EIGE, *Gender Equality Index*. 2013. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <<http://eige.europa.eu/apps/gei/content/Gender-Equality-Index-Report.pdf>>.

⁶² V obou z výše uvedených indexů je ČR hodnocena spíše pozitivně z hlediska rovnosti žen a mužů v rámci zdravotnictví, naopak velmi podprůměrných výsledků ČR dosahuje v oblasti ekonomické rovnosti a vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích a mocenských pozicích.

⁶³ Blíže viz European Commission, *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*. 2012. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf>.

Institucionální zajištění agendy rovnosti žen a mužů zahrnuje v současnosti převážně centrální úroveň (vláda a ministerstva), agenda není systematicky institucionálně pokryta na úrovních samosprávy, tj. v krajích, městech a obcích. Jednotlivými aspekty problematiky rovnosti žen a mužů se zabývá celá řada dalších aktérů a akterek. Ve veřejné správě existuje o agendě rovnosti žen a mužů nízké povědomí, často je marginalizována. Při tvorbě politik není důsledně uplatňován princip genderového mainstreamingu.

Jedna z nejvýznamnějších institucí zabývajících se rovností žen a mužů, Rada, funguje jako poradní orgán vlády ČR.⁶⁴ Jak z jejího statutu v současné době vyplývá, jejím předsedou či předsedkyní je člen či členka vlády ČR, do jejíž působnosti patří rovnost (rovné příležitosti) žen a mužů. V rámci Rady se jednotlivým vymezeným tématům věnují její výbory a pracovní skupina. Těmito výbory a pracovními skupinami jsou Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro prevenci domácího násilí, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích a Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů.

Fungování Rady technicky, organizačně i po odborné stránce zabezpečuje její sekretariát, jehož funkci plní oddělení rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády ČR. Toto oddělení je zároveň celostátním koordinačním útvarům celé agendy rovnosti žen a mužů. Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou koordinací agendy rovnosti žen a mužů pověřeni resortní koordinátoři a koordinátorky, neboli tzv. gender focal points. Pro jejich činnost by mělo být na všech ministerstvech vymezeno nejméně půl úvazku, což se však ve většině případů neděje. Jejich organizační zařazení není v rámci resortů jednotně nastaveno, odborné kompetence i reálná možnost pokrýt tuto agendu v rámci daného resortu a daného úvazku je různá, avšak spíše nízká.

K prosazování práv na rovné zacházení s ženami a muži přispívá úřad Veřejného ochránce práv (dále jako „VOP“), který o této problematice mimo jiné informuje, vzdělává, a také pomáhá obětem diskriminace poskytováním metodické pomoci. VOP však v současné chvíli nemůže podávat žaloby a zastupovat možné oběti v soudním řízení ve věci diskriminace.

Významným článkem institucionálního mechanismu prosazování genderové rovnosti jsou také další ústřední orgány státní správy.⁶⁵ Problematika diskriminace na základě pohlaví je však v aktivitách těchto institucí doposud zpravidla opomíjena.⁶⁶

Významnými aktéry a aktérkami prosazování rovnosti žen a mužů jsou nevládní neziskové organizace (dále jako „NNO“), akademická obec (zejména výzkumné oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR, v.v.i., Národní kontaktní centrum – ženy a věda, Katedra genderových studií FHS UK a Katedra sociologie FSS MU) a sociální partneři (zejména odborové organizace), jejichž aktivity výraznou měrou přispívají k rozvoji genderové rovnosti a upozorňování na aktuální problémy a výzvy, kterým ČR při dosahování rovnosti žen a mužů čelí. Kooperace s těmito aktéry a aktérkami je pro veřejnou správu nezbytně důležitá a je třeba ji udržovat a nadále prohlubovat.

Spolupráce státní sféry s NNO probíhá mj. prostřednictvím participace zástupců NNO v různých poradních orgánech, zejména v Radě a v jejích výborech a pracovní skupině, v připomínkových řízeních i dalších aktivitách. K propojení a součinnosti státní a neziskové sféry dochází i na půdě obou komor Parlamentu ČR, zejména prostřednictvím aktivit Stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti PSP ČR a Podvýboru pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice Senátu PČR.

⁶⁴ Bližší informace o činnosti Rady, jejích výborů a pracovní skupiny lze nalézt pod odkazem <http://www.mpsv.cz/cs/12153>.

⁶⁵ Agendou rovnosti žen a mužů se v rámci své působnosti zabývá zejména Český statistický úřad, který shromažďuje, publikuje a interpretuje genderové statistiky a Úřad vlády České republiky, který vnitrostátně zastřešuje celou agendu lidských práv.

⁶⁶ Appeltová, M. 2008. „Právo a rovnost mužů a žen“. In Pavlík, P. (ed.). *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů 2008*. Praha: Nadace Open Society Fund, s. 29-30.

2.2. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je v ČR velmi nízké. Ve všech důležitých oblastech, od volených funkcí po jmenované funkce v rámci exekutivy, státní správy, soudnictví, školství, ve státem vlastněných i v soukromých společnostech téměř bez výjimky platí, že ženy ve velké míře vykonávají odborné, podpůrné a základní činnosti. Se vzrůstající úrovní mocenské hierarchie však zastoupení žen klesá. Potřebu řešit nerovné postavení žen a mužů v rozhodovacích a poradních orgánech zdůrazňuje i Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec (2003)3,⁶⁷ Plán EU pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2010 – 2015,⁶⁸ či Pekingská deklarace a akční platforma.⁶⁹

Ženy tvoří v ČR velkou část členské základny politických stran⁷⁰ a postupně mírně roste počet žen kandidujících ve volbách na všech úrovních.⁷¹ Tato skutečnost se však plně neodráží v počtech žen zvolených do politických postů, kde zastoupení žen zůstává velmi nízké. To je způsobeno zejména umisťováním žen na nevolitelných místech kandidátních listin. Například v Poslanecké sněmovně zasedá pouze 19,5 % žen, tj. 39 poslankyň. Poměr poslankyň po volbách v roce 2013 se snížil, v předchozím volebním období činil 22 %.⁷² V Senátu je zastoupeno jen 18,5 % žen a v šestnáctičlenném kabinetu vlády jsou v současnosti tři ženy. Poměr žen v zastupitelstvech krajů je 19,7 %, v zastupitelstvech obcí to je 26 %. Na pozicích ministerských náměstek jsou ženy zastoupeny pouze ze 14 %.⁷³

Podobná je situace v soudnictví, kde ženy tvoří 61 % všech okresních soudkyň a soudců, ale v rámci Nejvyššího soudu jsou reprezentovány pouze ze 23 %.⁷⁴

U 60 největších společností operujících na českém trhu jsou ženy zastoupeny v představenstvech pouze ze 4 %. U 51 z těchto společností není v představenstvu zastoupena žena ani jedna.⁷⁵

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

Dle posledních zjištění Českého statistického úřadu (dále „ČSÚ“) bylo v roce 2012 v rámci populace mezi 15 - 64 lety ekonomicky aktivních 50 % žen (2 300 200) oproti 67,7 % mužů (2 956 700).⁷⁶ Markantní je rozdíl v ekonomické neaktivitě žen a mužů z důvodů péče o rodinu. Žen ekonomicky neaktivních z tohoto důvodu je v ČR přibližně 125 krát více než neaktivních mužů (349 tis. oproti 2,8 tis.).⁷⁷ Národní ekonomická rada vlády v této souvislosti konstatuje, že omezená dostupnost předškolních zařízení spolu s nevhodnými formami podpory rodičovství

⁶⁷ Blíže viz Council of Europe: Recommendation Rec(2003)3 on balanced participation of women and men in political and public decision making. 2003. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2229>>.

⁶⁸ Blíže viz EUR-Lex, *Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015*. [online] [cit. 2014-03-01] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491>>.

⁶⁹ Blíže viz UNITED NATIONS: *Beijing Platform for Action*. 1995. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>>.

⁷⁰ Rakušanová, P.: *Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?* Fórum 50%. 2006 s. 5.

⁷¹ Blíže viz ČSÚ, *Ženy a muži v datech 2011 – Kapitola 7: Veřejný život a rozhodování*. 2011. [online] [cit. 2014-03-01]. <[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE64E/\\$File/141711k7.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/66002DE64E/$File/141711k7.pdf)> a ČSÚ, *(Zaostřeno na ženy a muže 2012 – Kapitola 7: Veřejný život a rozhodování*. 2012. [online] [cit. 2014-03-01]. URL: <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036918A/\\$File/141312m7_cz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036918A/$File/141312m7_cz.pdf)>.

⁷² Podrobná analýza výsledků voleb do Poslanecké sněmovny ČR v r. 2013 viz Fórum 50 %, *Analýza výsledků voleb do PS ČR 2013*. 2013. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <<http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analiza-snemovna-2013>>.

⁷³ Údaje MPSV k 31.12.2013

⁷⁴ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2012 – Kapitola 7: Veřejný život a rozhodování*. 2013. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-17>.

⁷⁵ McKinsey&Company. *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice*. 2012. [online] [cit. 2014-04-02] URL: <http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf>.

⁷⁶ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy. 4 - 1. Míra ekonomické aktivity a ekonomicky aktivní obyvatelstvo (VŠPS)*. 2013. [online] [cit. 2014-04-02] URL: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/\\$File/1413134401.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6B3/$File/1413134401.pdf)>.

⁷⁷ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy. 4-3. Důvody ekonomické neaktivity (VŠPS)*. 2013. [online] [cit. 2014-04-02] URL: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D69B/\\$File/1413134403.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D69B/$File/1413134403.pdf)>.

způsobuje prohlubující se absenci žen s dětmi na trhu práce. To vede k nevyužití jednoho z mála přírůstkových ekonomických zdrojů ČR. Z evropského srovnání vyplývá, že ČR je hluboko pod průměrem Evropské unie (12,5 %) v rozdílu v míře zaměstnanosti žen (20-49 let) bez dětí a s alespoň jedním dítětem (0-6 let), kdy v ČR tento rozdíl tvoří přes 40 %.⁷⁸

V návaznosti na strategii Evropa 2020 byly v souladu se závěry Evropské rady z června 2010 stanoveny následující národní cíle ČR pro oblast zaměstnanosti: (i) úsilí o dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let, mimo jiné i prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace legálních migrantů, a (ii) národní dílčí cíl dosažení míry zaměstnanosti žen 65 %.

Nerovnost žen a mužů při účasti na trhu práce odráží také rozdíly v odměňování. To se týká především žen, jejichž průměrné platy ve srovnání s platy mužů patří k nejnižším v Evropě. Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů činil v roce 2012 v ČR 22 %, průměr v EU v téže roce byl 16,4 %.⁷⁹ Ve věkové skupině 35-44 let je tento rozdíl v ČR ještě výraznější (32 %). To se týká pravděpodobně právě žen vracějících se na pracovní trh po přerušení kariéry z důvodu mateřství.⁸⁰

V návaznosti na nerovné odměňování a nižší ekonomickou participaci žen jsou jejich starobní důchody průměrně nižší než důchody mužů (10 163 Kč oproti 12 351 Kč k 31. prosinci 2012).⁸¹ Ženy žijí v průměru déle než muži a mnohé z nich odcházejí do důchodu dříve, v závislosti na počtu vychovaných dětí. Také proto je v ČR poměrné zastoupení žen mezi chudými nad 65 let nejvyšší v Evropě (87 %).⁸² Z nerovného odměňování dále vyplývá i nerovnost ve spotřebě a omezení vlastnictví, horší přístup žen k půjčkám, úvěrům, hypotékám a k vlastnickému bydlení.

K dalším podstatným nerovnostem pojícím se s trhem práce patří zejména:

- horizontální segregace trhu práce: ženy a muži pracují v tzv. typicky ženských, nebo typicky mužských oborech. V tzv. typicky ženských oborech je práce v průměru hůře oceňována a odměňována;
- vertikální segregace trhu práce: ženy jsou zaměstnávány na hůře odměňovaných postech a musí čelit překážkám v pracovním postupu;
- tradice a stereotypy: ty ovlivňují například výběr studijního oboru, hodnocení a klasifikaci povolání a také účast na zaměstnanosti.

2.4. Slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života

Důležitým kritériem ve vztahu ke slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života jsou údaje, týkající se odpracovaných hodin v týdnu.⁸³ Průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin je 40,8. Muži obvykle odpracují 42,3 hodin (z toho v rámci plné pracovní doby je to 43,0 hodin a v rámci kratší pracovní doby 21,2 hodin) v týdnu, zatímco ženy 38,8 hodin v týdnu (z toho v rámci plné pracovní doby 40,7 hodin a v rámci kratší pracovní doby 21,3 hodin).⁸⁴

⁷⁸ Blíže viz NERV. *Rámcová strategie konkurenceschopnosti*. 2011. s. 136.

⁷⁹ Blíže viz European Commission, *The Situation in the EU*. 2012. [online] [cit. 2014-04-02] URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm>.

⁸⁰ Kalíšková, K., Münich, D., *Česky: Nevyužitý potenciál země*. 2012. CERGE-E., Praha. Národohospodářský ústav AVČR. s. 12.

⁸¹ Zpráva o základních tendencích příjmové a výdajové situace domácností ČR v 1. - 3. čtvrtletí 2013. MPSV. 2014.

⁸² Blíže viz Úřad vlády ČR, *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2010 v České republice*. 2011. [online] [cit. 2014-04-02] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12200/5_zprava-o-rovnosti_priority_15-9-2011.pdf>.

⁸³ Blíže viz ČSÚ. *Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu podle krajů*. 2012. [online] [cit. 2013-03-18] URL: <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/E20040DCCE/\\$File/310112q331.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/E20040DCCE/$File/310112q331.pdf)>.

⁸⁴ Z tohoto údaje lze dovodit, že ženy jsou kromě svého zaměstnání nuceny vykonávat také další činnosti související s péčí o další osoby či domácnost, proto pravděpodobně v rámci plné pracovní doby nemohou trávit tolik hodin prací přesčas. Projevuje se zde jistě také stereotyp muže – živitele, který je nucen finančně zajistit rodinu. Zároveň z údajů vyplývá, že ženy pracují nepatrně více hodin v týdnu v rámci kratší pracovní doby

Časová flexibilita práce (a konkrétně zaměstnávání na částečný úvazek) je pokládána za jednu z možných cest, jak zvýšit zaměstnanost v ČR a tím čelit riziku nedostatku pracovních sil, které vyplývá ze současného demografického vývoje v zemích Evropské Unie. ČR však patří k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků v Evropě: Podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek činil 9,1 % v r. 2012 (průměr EU byl 24,8 %), podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek byl v témže období 2,6 % (průměr EU byl 7 %).⁸⁵ Je však třeba velmi silně zdůraznit, že částečné úvazky nejsou jedinou formou flexibilních forem práce a jejich větší rozšíření má také negativní dopady na ženy, například zvýšení rozdílu v odměňování žen a mužů. Míru využívání částečných úvazků a dalších flexibilních forem zaměstnávání ovlivňují kromě rozsahu nabídky především úroveň příjmů a kvalita těchto zaměstnání (zejména jistota práce, možnost kariérního postupu, autonomie práce, sociální zabezpečení a flexibilita pracovní doby).⁸⁶

Další významnou bariérou ve vztahu ke sladění pracovního, soukromého a rodinného života je v ČR nedostatečná kapacita služeb péče o děti a další blízké osoby. V posledním desetiletí neustále stoupá počet neúspěšně vyřízených žádostí o umístění dítěte ve školce, a to z 6 810 neúspěšně vyřízených žádostí ve školním roce 2005/2006 na 58 939 nevyřízených žádostí ve školním roce 2012/2013.

Možnost sladění pracovního a soukromého života zásadním způsobem ovlivňuje rovnost žen a mužů ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Výrazně je například ovlivněna možnost pronikání žen do rozhodovacích pozic, kdy se v očekávání delšího období absence na trhu práce snižuje pravděpodobnost kariérního postupu.

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

Výchova a vzdělávání hrají ve společnosti významnou roli a stejně je tomu také z hlediska rovnosti žen a mužů. V procesu výchovy a vzdělávání se totiž často opakují a upevňují stereotypy, mimo jiné také co se týče rozdělení rolí mužů a žen ve společnosti. Povinné školní vzdělávání je klíčovou socializační institucí⁸⁷ a je ji třeba posuzovat z genderového hlediska.

Jednotlivé úrovně českého vzdělávacího systému vykazují vysokou míru vertikální a horizontální genderové segregace. Nejvýraznější genderová segregace se projevuje v rámci předškolního vzdělávání, kdy naprostou většinu učitelů a učitelek (99,7 %) v mateřských školách tvoří ženy (ve školním roce 2011/2012 tvořily ženy 99,65 % ze všech učitelek a učitelů mateřských škol). Počet mužů-učitelů v mateřských školách ve školním roce 2011/2012 v přepočtu na plné úvazky tvořil pouze 92, přičemž počet žen-učitelek v mateřských školách byl ve stejném školním roce 26 780). Obdobně ženy tvoří 84 % všech učitelů a učitelek na základních školách. Kromě nízkého finančního ohodnocení či nízké společenské prestiže zde působí také genderové stereotypy, mj. pokud jde o vhodnost učitelské profese pro muže.

Vysoká míra horizontální genderové segregace přetrvává i v oblasti středního a vysokého školství. Například ve školním roce 2012/2013 studovalo na středních školách na oborech s maturitní zkouškou zaměřených na technické obory celkem 9 504 dívek a chlapců 52 775. Střední školy s obory s maturitní zkouškou zaměřené na společenské vědy studovalo ve školním roce 2012/2013 celkem 87 521 dívek, tedy 68,3 % ze všech studujících těchto oborů. Mezi vysokoškolskými studujícími technických věd výrazně převažují muži (70 %), zatímco ženy tvoří většinu studujících humanitních a společenských věd (66 % žen) a ekonomických věd (61 %).

⁸⁵ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže – práce a mzdy. 4 - 33. Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek*, 2012. [online] [cit. 2014-05-10] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14>.

⁸⁶ Blíže viz Sociologický ústav AV ČR, *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce z komparativní perspektivy*, 2011. [online] [cit. 2014-10-05] URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf>.

⁸⁷ Blíže viz MŠMT, *Stav genderové rovnosti a návrh střednědobého strategického plánu v oblasti genderové rovnosti v resortu MŠMT*, 2013. URL: <<http://www.msmt.cz/file/31791?highlightWords=m%C5%A1mt>>.

Nejvýraznější míra genderové segregace panuje na pedagogických oborech, kde zastoupení studujících žen dosahuje 80 %.⁸⁸

V České republice trvale roste zastoupení žen na všech úrovních vysokoškolského studia. V roce 2011 tvořily ženy 60,2 % z celkového počtu studujících magisterských studijních programů a 40,6 % z celkového počtu studujících doktorského studijního programu. Vysoký a stále rostoucí podíl vzdělaných žen se však během posledního desetiletí nijak nepromítl do zastoupení žen ve výzkumu. Alarmující je především vývoj v technických vědách, tedy v oblasti, kam plynou nejvyšší finanční prostředky na výzkum a vývoj a kde také pracuje nejvíce výzkumníků v ČR. Zatímco podíl studentek magisterského studijního programu v technických vědách stoupl od roku 2001 do roku 2011 o 10,7 p. b. (na 31,8 %) a podíl žen v doktorských studijních programech narostl o 4,1 p. b. (na 25,7 %), zastoupení žen mezi výzkumníky v této oblasti naopak od roku 2001 kleslo o 3,7 p. b. (na 13,1 %), což je nejnižší hodnota ze všech vědních oblastí. Až na nárůst podílu žen v lékařských vědách, kde je zastoupení žen mezi výzkumníky nejvyšší a dosahuje 50,2 %, vývoj zastoupení žen v ostatních oborech buďto stagnuje, nebo klesá. Nejnižší zastoupení výzkumníků je v podnikatelském sektoru (15,2 %), ve vládním sektoru působí 38,1 % výzkumníků, ve vysokoškolském sektoru 34,7 %. Podíl žen v profesorských a docentských pozicích mírně narůstá. Na profesorské pozici v roce 2011 působilo 14,2 % žen (tj. nárůst o 5,5 p. b. od roku 2001) a na docentské pozici to bylo 24,2 % žen (nárůst o 3 p. b.). Dalším příkladem může být výrazná podprezentovanost žen ve vedení státních a veřejných vysokých škol – na pozici rektorů a rektorek bylo zastoupení žen jen 4,2 %, na pozici členů a členek vědecké rady 14,2 % a na úrovni akademických senátů 26,3 %.

Do této oblasti je třeba zahrnout i rovnost žen a mužů ve vědě a výzkumu. ČR patří k zemím s nejnižším zastoupením žen ve vědě v Evropě: Ženy představují pouhých 26 % vědeckých pracovníků a pracovnic. V ČR je integrace genderového rozměru do navrhování, hodnocení a provádění výzkumu stále velice omezená, což ovlivňuje kvalitu a společenskou relevanci výzkumu.⁸⁹ Zastoupení žen v rozhodovacích a poradních orgánech v oblasti výzkumu, vývoje a inovací je také nízké.⁹⁰

2.6. Důstojnost a integrita žen

Prvním mezinárodním dokumentem specificky zaměřeným na prevenci a potírání genderově podmíněného násilí je Úmluva Rady Evropy o *prevenci a boji proti násilí na ženách* a domácímu násilí. ČR dosud tuto úmluvu nepodepsala, avšak usnesením vlády ČR ze dne 15. května 2013 č. 348 bylo Ministerstvu spravedlnosti uloženo v termínu do 30. 6. 2014 připravit podklady k podpisu a ratifikaci této úmluvy.

Jednou z forem genderově podmíněného násilí je domácí násilí. Domácí násilí se vyskytuje v nejrozličnějších segmentech společnosti, přičemž přibližně 90 % obětí domácího násilí jsou ženy a v 80 % evidovaných případů domácího násilí jsou pasivními účastníky násilí i nezletilé děti.

⁸⁸ Blíže viz ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2013- 2014*. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-13>.

⁸⁹ Pokud není genderová dimenze výzkumu ošetřena, může mít výzkum zásadní negativní dopady v podobě částečného porozumění zkoumané realitě, což se může odrazit ve zhoršení zdraví a kvality života vyloučených skupin, v nedostatečném zkoumání nemocí, v jejich špatné diagnostice a léčbě. Nejedná se ale pouze o medicínu, i když tam můžou být důsledky fatální. Jde např. i o architekturu, městská plánování, kde je nutné řešit otázku bezpečnosti z genderového hlediska (ženy a muži zakoušejí jiné typy násilí), životní prostředí, bezpečnost potravin a další oblasti výzkumu, a pochopitelně sociální a humanitní vědy, kde je předmětem zkoumání lidská společnost.

⁹⁰ Jak uvádí *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice*, (http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav_rovnost_2012.pdf, s. 34), celkové zastoupení žen na vedoucích pozicích výzkumných institucí a státních/vládních orgánů (tj. ředitelek, předsedkyň) je 11,1 %. V širším vedení těchto institucí (rady, sněmy, komory, komise) činí zastoupení žen 17,9 % a v poradních a pracovních orgánech 23,3 %. Žádnou ženu ve svém vedení nemá Grantová agentura České republiky, jen jedna žena byla k 31. 1. 2012 mezi rektory veřejných a státních vysokých škol. Vůbec nejnižší zastoupení žen má Rada pro výzkum, vývoj a inovace (9,1 %) a Grantová agentura České republiky (9,6 %). Nejvyšší zastoupení mají ženy v Radě vysokých škol (30,1 %), Technologické agentuře ČR (24,7 %) a ve vedení veřejných a státních vysokých škol (19,4 %).

Ze studie Ekonomické dopady domácího násilí,⁹¹ kterou vydalo konzultační středisko pro ženské projekty proFem⁹² vyplynulo, že v ČR čelilo některé z forem domácího násilí od 18. roku věku až do současnosti 40 % žen, přičemž ročně je domácím násilím zasaženo 400 000 žen (11 % respondentek v průběhu posledního roku).⁹³ O vysoké latenci tohoto fenoménu, v porovnání s výše uvedenými daty, svědčí počet osob ohrožených domácím násilím v evidenci Policie ČR. V roce 2013 bylo Policií ČR označeno za ohrožené domácím násilím 1988 osob, z toho 172 mužů, 1401 žen a 415 dětí. V České republice bylo v roce 2012 ze společného obydlí vykázáno 1407 osob.⁹⁴ Dle informací Asociace pracovníků intervenčních center v rámci celkového počtu vykázání označila Policie ČR v roce 2012 za ohrožené 2051 osob, z toho bylo 164 mužů, 1467 žen a 420 dětí. Celospolečensky významné jsou také ekonomické dopady domácího násilí, na které upozorňuje výše uvedená studie konzultačního střediska pro ženské projekty proFem. Celková částka ekonomických dopadů domácího násilí v ČR byla v této studii odhadnuta na 1 328,2 milionu Kč pro rok 2010 (v analýze jsou zahrnuty náklady policie, státních zastupitelství, soudů, přestupkových řízení, dotace na poskytování sociálních služeb, zdravotnictví, náklady na vyplacené podpory v nezaměstnanosti a nemocenská).⁹⁵ Domácí násilí, jehož obětí jsou muži, děti, senioři či zdravotně postižení, není však dosud dostatečně prozkoumáno. Chybí nejen studie, které by více odhalily tento fenomén, ale také nejsou vyjasněné možné metody jeho zkoumání.

Znásilnění je i nadále jednou z nejvíce ničujících forem genderově podmíněného násilí, často je ale vnímáno jako tabu a zůstává v tichosti přehlíženo. Evropské průzkumy ukazují, že pouze 2 až 10 % znásilnění je oznámeno. Naprostá většina sexuálních zločinů proti ženám není zveřejněna a sexuální násilí tak zůstává podceňováno. V ČR jsou úředně zaznamenána 1 - 2 znásilnění denně – (předpokládá se, že znásilnění je hlášeno pouze v 8 % případů a znásilňování, ke kterému dochází v rámci rodiny a partnerství, je hlášeno pouze ve 3 % případů). Významnými bariérami v boji proti tomuto fenoménu jsou především nedostatečná podpora obětí a dále i přetrvávající mýty a stereotypy, které mnohdy ženám brání oznámit znásilnění a domoci se spravedlnosti. V roce 2012 bylo Policií ČR zjištěno celkem 669 případů trestného činu znásilnění, což představuje přibližně 12% nárůst oproti roku 2010.⁹⁶ Přetrvává také problém s častým udělováním podmíněčných trestů za spáchání tohoto deliktu.

Průzkum provedený v rámci výše uvedené studie Ekonomické dopady domácího násilí⁹⁷ identifikoval také velký prostor pro zlepšení dostupnosti péče o oběti domácího násilí a prevence tohoto jevu.⁹⁸ Rada Evropy v této souvislosti doporučuje jako minimální standard 1 ubytovací místo na 10 000 osob, kapacita v ČR nedosahuje ani třetiny počtu doporučených míst.⁹⁹

⁹¹ Blíže viz [Kunc, K. a kol., Ekonomické dopady domácího násilí. 2012.](http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf) [online] [cit. 2014-01-31] URL: <http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf>.

⁹² Blíže viz <http://www.profem.cz/>.

⁹³ Pro potřeby studie byl v únoru 2012 uskutečněn reprezentativní průzkum na vzorku 3000 žen v ČR ve věku 18- 65 let.

⁹⁴ Blíže viz *Přehled o vykázání v ČR - celý rok.* [online] [cit. 2014-01-10] URL: <<http://www.domacinasili.cz/statistiky/>>.

⁹⁵ Blíže viz [Kunc, K. a kol., Ekonomické dopady domácího násilí. 2012.](http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf) [online] [cit. 2014-01-31] URL: <http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf>.

⁹⁶ Blíže viz MV. 2013. Zpráva o situaci v oblasti vnitřní bezpečnosti a veřejného pořádku na území České republiky v roce 2012, s. 12. Dostupné online z odkazu: <http://www.mvcr.cz/clanek/zprava-o-situaci-v-oblasti-vnitri-bezpecnosti-a-verejneho-poradku-na-uzemi-cr-v-roce-2012.aspx>.

⁹⁷ Blíže viz [Kunc, K. a kol., Ekonomické dopady domácího násilí. 2012.](http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf) [online] [cit. 2014-01-31] URL: <http://www.profem.cz/shared/clanky/103/profem-studie2b-web_1.pdf>.

⁹⁸ Dostupnost péče považuje za adekvátní pouze 34 % žen v populaci, situaci v oblasti prevence považuje za uspokojivou 22 % žen.

⁹⁹ Blíže viz EIGE, *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against Women – Victim Support. 2012.* [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>>.

Obchod s lidmi jako celosvětový problém poskytuje možnost poukázat na genderové nerovnosti z globálního hlediska. Dle zprávy „Trafficking in Persons Report“ za rok 2013,¹⁰⁰ kterou každoročně vydává vláda USA a která je významným diplomatickým nástrojem zapojení ostatních vlád do boje proti obchodování s lidmi, zůstává ČR nadále zdrojovou, tranzitní i cílovou zemí pro obchod s lidmi za účelem nucené prostituce (zejména žen) a pracovního vykořisťování (žen i mužů). Tento problém se týká také romských žen v ČR. Hlavním zdrojem obchodování s lidmi jsou v ČR nadále pracovní agentury. Podle výzkumů jsou více než z 80% obchodovanými osobami ženy (nebo děti). Zejména ženy jsou obchodovány za účelem sexuálního zneužívání. K větší zranitelnosti žen vzhledem k obchodování přispívá především feminizace chudoby, migrace a nerovnosti na trhu práce. V roce 2012 bylo v ČR zjištěno 24 trestných činů obchodování s lidmi a objasněno 18 těchto trestných činů a 4 dodatečně, přičemž bylo celkem 22 osob stíháno a 31 osob obžalováno; v těchto ukazatelích došlo k nárůstu oproti roku 2011.¹⁰¹ Co se týče forem vykořisťování v rámci trestných činů obchodování s lidmi, nadále pokračuje tendence vzrůstajícího zastoupení sexuálního účelu vykořisťování nad účelem pracovním.¹⁰²

Vyjadřování mocenské nadřazenosti, kterému musí častěji čelit ženy, zahrnuje také sexuální obtěžování. Žena, která se proti sexuálnímu obtěžování postaví a upozorní na pachatele, musí ve většině případů čelit bagatelizaci ze strany okolí, zpochybňování závažnosti sexuálního obtěžování v médiích, potupným otázkám na svůj dosavadní sexuální život a v neposlední řadě i ztrátě zaměstnání spojené s nižšími vyhlídkami na získání nového apod. O sexuálním obtěžování se hovoří nejčastěji v souvislosti s pracovním trhem. Podle výzkumu se v pracovním prostředí se sexuálním obtěžováním setkala čtvrtina české populace. Častěji se jedná o ženy, jichž se setkala se sexuálním obtěžováním téměř 28 %, u mužů to bylo 22 %.¹⁰³ Vysokou frekvencí tohoto jevu ukazuje i průzkum z prostředí vysokých škol (zkušenost se sexuálním obtěžováním má 80 % studujících, z toho 3 % zkušenost osobní).¹⁰⁴

V oblasti reprodukčního zdraví jsou významným tématem sterilizace provedené v rozporu s právem. Úřad veřejného ochránce práv,¹⁰⁵ Rada vlády ČR pro lidská práva¹⁰⁶ i Výbor CEDAW¹⁰⁷ považují za nezbytné, aby bylo provedeno důkladné a nezávislé šetření ohledně praxe provádění sterilizací v rozporu s právem a také, aby byl zaveden účinný odškodňovací mechanismus sterilizovaných žen. Vláda ČR v rámci Priorit pro rok 2012 uložila zmocněnkyni vlády pro lidská práva úkol přezkoumat možnosti odškodnění, včetně tříleté promlčecí lhůty na vznesení nároku, v případech nezákonných sterilizací. Vláda ČR také v témže dokumentu uložila ministrovi vnitra úkol monitorovat rozhodování českých soudů o diskriminaci na základě pohlaví a násilí na ženách a zpřístupňovat relevantní rozsudky na internetu (viz příloha usnesení vlády ČR ze dne 19. října 2011 č. 770, úkol č. 8).

V oblasti péče související s těhotenstvím, porodem a také po porodu, která tvoří další důležitou součást práv žen souvisejících s reprodukčním zdravím, je problémem nedostatečné zohledňování individuálních potřeb rodičů a dítěte, což vede k rutinnímu preferování intervenčních

¹⁰⁰ Tato zpráva mj. doporučuje, aby byla obětí dostatečně zajištěna jejich práva, aby byla sledována činnost pracovních agentur a aby ČR přijala případné potřebné legislativní změny.

Blíže viz US Department of State, Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons. 2013. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2013/215450.htm>>.

¹⁰¹ Blíže viz MV, *Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2012*. 2013. s. 17.

¹⁰² Blíže viz MV, *Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2012*. 2013. s. 18.

¹⁰³ Blíže viz Křížková, A. (ed.), *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. 2005. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

¹⁰⁴ Blíže viz Vohlídalová, M. (ed.), *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí*. 2009. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://www.cec-wys.org/prilohy/a0baecad/sexualni%20obtezovani.pdf>>.

¹⁰⁵ Blíže viz Motejl, O., *Závěrečné stanovisko ve věci sterilizací prováděných v rozporu s právem a návrhy opatření k nápravě*. Veřejný ochránce práv. 2005.

¹⁰⁶ Blíže viz Rada vlády ČR pro lidská práva, *Podnět Rady vlády ČR pro lidská práva ke sterilizacím žen v ČR prováděným v rozporu s právem*. 2012.

¹⁰⁷ Blíže viz UN, *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. CEDAW/C/CZE/CO/5, 47th session, 4-22 October 2010, odst. č. 34.

zdravotnických zákroků. Také je soustavně potlačována svoboda volby místa, způsobu a okolností porodu, zejména ve vazbě na jeho personální zajištění. Zvláštní kapitolou je diskriminace porodních asistentek. Dle výzkumů Světové zdravotnické organizace¹⁰⁸ je péče porodní asistentky nejbezpečnější cestou k porodu pro matku i dítě. Činnost porodních asistentek v plném rozsahu však není v ČR právně a fakticky ukotvena, ze strany úřadů je dlouhodobě a systematicky omezována. Legislativní úpravy z let 2011 – 2013 prakticky znemožnily jejich praxi.¹⁰⁹ Matky nemají možnost svobodně si zvolit místo, způsob a okolnosti porodu. Porušováním tohoto práva se zabývá rovněž Evropský soud pro lidská práva, na rozhodnutí se zatím čeká.¹¹⁰ Výbor CEDAW v tomto ohledu doporučil přijetí zákona o právech pacientů a vyloučení zbytečných lékařských zákroků, jakož i náležité kroky k tomu, aby byl porod dítěte mimo nemocnici za pomoci porodní asistentky pro ženy bezpečnou a cenově dostupnou možností.¹¹¹ Na základě podnětů občanské veřejnosti byla na Ministerstvu zdravotnictví ustavena v r. 2012 pracovní skupina, která měla vyvíjet snahu o rozšíření možností porodní péče, narovnání postavení porodních asistentek a realizaci svobodné volby žen v podmínkách při porodu. Činnost této pracovní skupiny, ve které byly zástupkyně porodních asistentek, ženských organizací i lékařských profesí, byla v průběhu roku 2013 ukončena z důvodu neshody na kompetencích porodních asistentek. Po obnovení činnosti pracovní skupiny, avšak již bez účasti porodních asistentek a ženských organizací, se podařilo dojednat řešení jako alternativu ke klasickému porodu: od ledna 2014 je možné v českých porodnicích родit bez přítomnosti lékaře, pouze za pomoci porodní asistentky, časné odchody matek s novorozenci po porodu řeší tzv. ambulantní porod.¹¹² Je však třeba říci, že se jedná pouze o drobnou a velmi dílčí změnu a situaci v českém porodnictví je nadále třeba sledovat a snažit se o její změnu.

2.7. Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích

Ochrana a prosazování lidských práv a základních svobod a podpora demokracie je jednou z osmi explicitně artikulovaných priorit v Koncepci české zahraniční politiky přijaté v roce 2011.¹¹³ Koncepce zahraniční rozvojové spolupráce na období 2010 - 2017 platná pro dvoustrannou zahraniční rozvojovou spolupráci definuje rovnost žen a mužů jako jeden z průřezových principů. Hlavní mezinárodní závazky, ke kterým ČR přistoupila pro dosažení rovného postavení žen a mužů (zejména Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen), jsou závazné i pro aktivity ve vnějších vztazích. Některé přijaté mezinárodní závazky platí dokonce primárně pro vnější politiku (např. Rozvojové cíle tisíciletí,¹¹⁴ Evropský konsenzus o rozvoji 2005,¹¹⁵ rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325,¹¹⁶ 1820,¹¹⁷ 1888,¹¹⁸ 1889¹¹⁹).

¹⁰⁸ Tamtéž.

¹⁰⁹ Zejména Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování a prováděcí Vyhláška č. 92/2012 Sb., o požadavcích na technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení a kontaktních pracovišť domácí péče a prováděcí vyhláška č. 99/2012 Sb., o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb, nebo Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

¹¹⁰ Jednání proběhlo 10. září 2013, jednalo se o stížnost dvou žen na český stát. V obdobném případě v Maďarsku (případ Ternovská v. Hungary, stížnost č. 67545/09) soud rozhodl ve prospěch stěžovatelky.

¹¹¹ Blíže viz UN, *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. CEDAW/C/CZE/CO/5, 47th session, 4-22 October 2010, odst. č. 37.

¹¹² Blíže viz MZ, *Změny v porodnictví v roce 2014: porod pouze za pomoci porodní asistentky a tzv. ambulantní porod*. 2013. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <http://www.mzcr.cz/dokumenty/zmeny-v-porodnictvi-v-roce-2014porod-pouze-za-pomoci-porodni-asistentky-a-tzv-8532_2778_1.html>.

¹¹³ Blíže viz MZV, *Koncepce zahraniční politiky České republiky*. 2011. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <https://www.mzv.cz/file/675937/koncepce_zahranicni_politiky_2011_cz.pdf>.

¹¹⁴ UNGA (2000): *United Nations Millennium Declaration*. New York, 18.9.2000.

¹¹⁵ EK – EP – ER (2005): *Evropský konsenzus o rozvoji*. 20.12.2005.

¹¹⁶ UNSC (2000): *Resolution 1325*. New York, 31.10.2000.

¹¹⁷ UNSC (2008): *Resolution 1820*. New York, 19.6.2008.

¹¹⁸ UNSC (2009): *Resolution 1888*. New York, 30.9.2009.

¹¹⁹ UNSC (2009): *Resolution 1889*. New York, 5.10.2009.

V rámci zahraniční rozvojové spolupráce byly realizovány pouze projekty NNO. Na multilaterální úrovni zahraniční rozvojové spolupráce došlo doposud k podpoře jediné organizace zabývající se rovností žen a mužů: jedná se o UNIFEM a její následnickou organizaci UN Women.¹²⁰ Tato organizace byla podporována formou finančních příspěvků do roku 2011. Od roku 2012 není činnost mezinárodních organizací řešících problematiku žen jakkoliv podporována.

Cizinky jsou v ČR vícenásobně diskriminovanou skupinou. Dle údajů ČSÚ z r. 2011 žije v ČR 186 tisíc legálně pobývajících cizinek, z toho je cca 80 tisíc aktivních na trhu práce, z toho 60 tisíc žen jsou občankami zemí EU. Tato skupina osob podléhá zejména na trhu práce řadě znevýhodnění oproti českým zaměstnancům, resp. zaměstnankyním. Nejčastější důvody jsou: horší jazyková vybavenost, nedostatek zkušeností, znalost prostředí a omezené sociální vazby. Vedle toho jsou neřídka diskriminovány z důvodu rasy/etnického původu, národnosti či náboženství a dále znevýhodněny právními předpisy (uznání kvalifikace v ČR a s tím související vydáváním pracovních povolení, nemožnost začlenění do veřejného zdravotního pojištění). Ekonomický tlak a nedostatek podpory při péči o děti omezuje jejich možnosti vzdělávání (respektive rekvalifikace) a profesního růstu. Ženy migrantky tak mnohdy zůstávají v marginalizovaném postavení, neboť jsou prokazatelně ohroženy nezaměstnaností. V důsledku toho jsou většinou ochotny přijmout jakoukoliv práci bez ohledu na úroveň svého vzdělání, původního povolání a taktéž svých zaměstnaneckých práv. Dostávají se do pozice levné pracovní síly, kdy vykazují pod tlakem okolností vyšší výkonnost i ochotu pracovat za podmínek evidentně nerovných ve srovnání s českými pracovníci. V této souvislosti je zřejmá i závislost na zaměstnavateli, která vyplývá především z provázanosti povolení k práci a povolení k pobytu. Navíc, s ohledem na hluboce zakořeněné nerovnosti mezi pohlavími, migrující ženy nalézají zaměstnání převážně v oblasti neformálního a neregulovaného poskytování služeb, jako je práce v pohostinství a hoteliérství, práce v domácnosti, péče o seniory a postižené osoby, ale i v sexuálním průmyslu.

2.8. Všední život a životní styl

K otázkám životního prostředí ve vztahu k rovnosti žen a mužů se vyjadřuje mimo jiné Pekingská akční platforma, která jako jednu z kritických oblastí zájmu uvádí genderové nerovnosti ve správě přírodních zdrojů a v ochraně životního prostředí. Ženy často nemají dostatečný podíl na správě a vedení institucí, jejichž rozhodování nejvýznamněji ovlivňuje kvalitu životního prostředí a jsou často nedostatečně zastoupeny v institucích, které jsou vytváření politiky v této oblasti. Zároveň pak ale nesou důsledky negativních rozhodnutí v lokálních komunitách. Rovněž EIGE se zabýval otázkou genderu a životního prostředí ve své zprávě Gender a klimatické změny, Bilance implementace oblasti K Pekingské akční platformy.¹²¹ Zpráva např. poukazuje na to, že ženy jsou stále v menší míře zastoupeny v rozhodovacích procesech týkajících se životního prostředí na celostátní, evropské i mezinárodní úrovni (od 15 % v některých členských státech EU až po celkové 39% zastoupení žen v delegacích jednotlivých států k Rámcové dohodě OSN o klimatických změnách). Zastoupení žen za ČR je podle této zprávy o 4 % pod průměrem EU v rozhodovacích pozicích ministerstev, která se zabývají změnou klimatu v oblastech životní prostředí, doprava a energetika a zastoupení žen je nižší o 4,5 % v mezinárodních institucích zabývajících se klimatickými změnami. Zpráva dále uvádí, že v důsledku různých spotřebitelských vzorců žen a mužů přispívají ženy k produkci skleníkových plynů v menší míře než muži. V hodnocení dopadů klimatických změn na ženy a muže zpráva uvádí, že schopnost žen se s těmito dopady vypořádat je oproti mužům snižena, a to zejména z důvodů nižších příjmů,

¹²⁰ O'Sullivan, M., Šimůnková, B. 2010, „Mezinárodní dimenze naplňování Pekingské akční platformy“. In Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T. (eds.). *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., s.128.

¹²¹ Blíže viz EIGE, *Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment. Gender Equality and Climate Change*. 2012. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-and-Climate-Change-Report.pdf>>.

které neumožňují ženám přijímat nákladná opatření na kompenzaci negativních důsledků klimatických změn.

Veřejná doprava a infrastruktura je další oblastí, v níž nejsou zohledněny zkušenosti, potřeby a preference žen, případně dalších znevýhodněných osob, přestože jsou převážnými uživateli a uživatelnými veřejné dopravy. U žen se jedná zejména o povinnosti spojené s každodenními povinnostmi zajišťujícími chod rodiny, péče o děti a další závislé rodinné příslušníky (pohyb s kočárkem, dostupnost zastávek, intervaly a návaznost spojů). Pro znevýhodněné osoby představuje veřejná doprava často jedinou možnost, jak se dopravit za výdělkem, k lékaři či k zajištění dalších důležitých potřeb sebe i svých blízkých. Podle statistického šetření ČSÚ z roku 2011 je žen-řidiček, které využívají auto ke každodenní dopravě do školy či zaměstnání, zhruba o polovinu méně než mužů a ženy také ve větší míře než muži využívají městskou hromadnou dopravu a více chodí pěšky. Specifické potřeby žen v dopravě (například žen s kočárky či s jinak omezenou pohyblivostí) však nejsou ve strategických dokumentech MD nijak explicitně pojmenovány, přestože webové stránky MD informace o genderových aspektech dopravní politiky obsahují, a to včetně nezbytnosti využívání genderově senzitivních statistických dat upozorňují.¹²² Podle údajů Ministerstva dopravy tvoří muži cca 56,6 % ze všech registrovaných řidičů, žen-řidiček je cca 43,4 % z celkového počtu. Poměr mužů a žen, kteří obdrželi tzv. body za spáchání přestupku v silniční dopravě, je však od poměru všech řidičů významně odlišný. Tvoří ho 83,1 % mužů a 16,9 % žen.¹²³ **Muži obecně vykazují přibližně 2x vyšší míru nehodovosti (na jeden tisíc řidičů) a svou první nehodu absolvuji v mladším věku než ženy. Příčinou bývá především rychlejší jízda a menší respekt k pravidlům silničního provozu.** O zodpovědnějším chování žen v silničním provozu svědčí také výsledky průzkumu o využívání bezpečnostních pásů, z něhož vyplývá, že z 91 % mají s používáním bezpečnostních pásů problém muži a jen z 9 % ženy.¹²⁴

Sport je oblastí lidské činnosti, která se všeobecně těší velkému zájmu lidí a která má zároveň obrovský potenciál je sdružovat a oslovovat, a to bez ohledu na věk či společenský původ. Významným způsobem tak posiluje hospodářskou a společenskou soudržnost, pomáhá vytvářet integrovanější společnost včetně dosažení rovného postavení mužů a žen. Veřejné finanční prostředky podporující sport jsou alokovány diferencovaně do jednotlivých druhů sportu, což platí jak v případě státní, tak i krajské a lokální úrovně. Genderový mainstreaming není v zásadách rozdělování státních dotací uplatňován vůbec. Stav genderové nerovnosti ve sportu byl zmapován studií, kterou zadalo MŠMT v roce 2004. Tato studie potvrdila, že vedle specifčnosti státní finanční podpory existuje ve sportovním prostředí značná nevyváženost v zastoupení mužů a žen v odborných a řídicích pozicích. Studie dále upozornila na závažný problém násilí a sexuálního obtěžování ve sportu.

V mnohých společnostech (jednou z nich je i ČR) jsou častěji chlapani podporováni ke sportovním aktivitám, ať se již jedná o hry s kamarády, či zájmové kroužky. Naopak dívky jsou častěji vedeny k tomu, aby byly spíše doma, nebo navštěvovaly zájmové kroužky spojované s „ženskými“ pracemi, což má významné ekonomické dopady na životy žen a mužů. Konkrétně pro řadu mužů je sport možností postupu ve společenském žebříčku i dobře placeným zaměstnáním, což pro ženy zdaleka neplatí v takovém rozsahu. Snahy zvýšit účast žen ve sportu či alespoň zvýšit počty účastnic sportovních utkání, zahrnují i rozdílné (tj. nižší nebo žádné) vstupné. Tento postup byl sice napadnut jako diskriminační, veřejný ochránce práv však v této souvislosti konstatoval, že cíl (podpora účasti žen v rámci publika, které většinou podobné akce navštěvuje), kterého se má

¹²² Blíže viz webové stránky MD. URL: <http://www.mdcr.cz/cs/Legislativa/Programy+a+projekty/Rovne-prilezitosti/metoda_gender_mainstreaming.htm>.

¹²³ Blíže viz BESIP, *Jak řídí ženy a muži?* 2014. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://www.ibesip.cz/cz/pro-media/129-jak-ridi-zeny-a-muzi>>.

¹²⁴ Blíže viz BESIP, *Bezpečnostní pásy*. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://www.ibesip.cz/cz/ridic/zasady-bezpecne-jizdy/bezpecnostni-pasy>>.

rozdílnou cenou vstupného pro ženy a muže dosáhnout, je legitimní, a proto se nejedná o diskriminaci dle antidiskriminačního zákona.¹²⁵

Média hrají důležitou roli při vytváření pohledu na život, odrážejí hodnoty a normy kultury společnosti. Kulturu také spoluvytvářejí a formují. V současné době jsou právě média a jejich sdělení, včetně reklamních, vnímána jako spolutvůrci veřejného mínění, společenských trendů a společenských rolí. Slouží nejen k vytváření osobního postoje občanů a občanek, ale jsou rovněž nástrojem pro socializaci a kanálem pro komunikaci.

Stát má možnost ovlivňovat situaci v médiích především prostřednictvím Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, dále tlakem na dodržování etických kodexů zejména ve veřejnoprávních médiích. Je nezpochybnitelné, že média, jako jeden z nejvýznamnějších informačních kanálů, se spolupodílejí na vytváření postojů a mechanismů chování, které v mnoha ohledech znevýhodňují ženy. V roce 2010 byly prezentovány výsledky Projektu globálního monitoringu médií (Global Media Monitoring Project, dále též „GMMP“), který mapuje způsob a intenzitu zobrazování žen a mužů v médiích po celém světě. GMMP je největší a nejdéle trvajícím projektem svého druhu a situaci ve vztahu k rovnosti žen a mužů v médiích mapuje ve 108 zemích světa.¹²⁶ Z výzkumu mimo jiné vyplynulo, že v České republice byly ženy jako ústřední aktérky zobrazeny pouze ve 23 % všech zpráv, zatímco muži v 77 %. Muži jsou tak v rámci zpravodajství výrazně více viditelní než ženy. Výzkum dále ukázal, že ženy-reportérky podávají zpravodajství ve velké míře o sociálních a právních tématech (64 % jich bylo vytvořeno ženami), muži dominují v tématech vztahujících se ke zločinu a násilí (67 % těchto zpráv bylo vytvořeno muži). Na genderovou nevyváženost televizního zpravodajství upozorňuje i Analýza zpravodajství českých televizí z r. 2013,¹²⁷ která zmiňuje ženy v rámci mediální reality jako menšinu (!) a dále poukazuje na dlouhodobě nízký podíl prezentovaných žen ve zpravodajství komentované relace televize veřejné služby.

Velký potenciál v ovlivňování společenských postojů mají také časopisy určené specificky mužům či ženám a samozřejmě také reklama, která spolu s produkty a službami nabízí také konkrétní představy o životním stylu, kráse, atraktivitě, úspěšnosti a sexualitě, které jsou nezřídka normativní a genderově stereotypní. V rámci stereotypů jsou zde často prohlubovány konstrukce, které se pojí s ideálem mužství, jako je fyzická síla, odvaha, přátelství či sexuální apetence, u žen zdraví, mládí, fyzická krása, péče o rodinu. Stereotypní zobrazování lidského těla v reklamě je předmětem soutěže Sexistické prasátečko, pořádané NNO Nesehnutí již od roku 2009. Cílem soutěže je upozornit zadavatele a tvůrce reklamy na to, že tyto reklamy mohou pobuřovat či urážet.¹²⁸ Situaci v reklamě může stát ovlivnit především prostřednictvím Rady pro rozhlasové a televizní vysílání a dále zprostředkovaně, pomocí veřejnoprávních médií zapojených v profesním sdružení Rada pro reklamu.

3. Horizontální strategické priority

Níže uvedené horizontální priority genderové agendy zasahují do všech výše uvedených strategických oblastí. Stanovení cílů a opatření v rámci těchto priorit přispěje k lepšímu provázání mezi oblastmi a zejména k naplňování strategických cílů.

3.1. Genderové stereotypy a vztahy

¹²⁵ Blíže viz Veřejný ochránce práv, *Volný vstup pro ženy na fotbalové utkání – spis 139/2010/DIS/JKV*. 2010. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/sluzby/139-2010-DIS-JKV.pdf>.

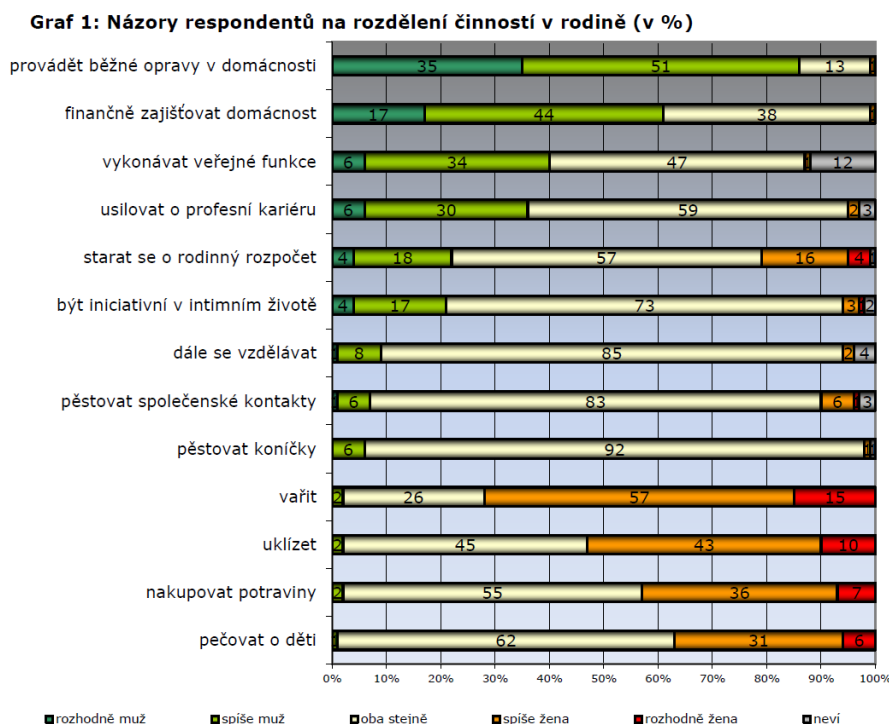
¹²⁶ Projekt GMMP realizuje Světová asociace pro křesťanskou komunikaci (World Association for Christian Communication). Blíže viz *Who makes the news?* <<http://www.whomakesthenews.org/>>.

¹²⁷ Blíže viz Česká televize, *Analýza zpravodajství českých televizí*. 2013. [online] [cit. 2014-04-17] URL: <<http://img.ceskatelevize.cz/press/2490.pdf>>, s. 23.

¹²⁸ Blíže viz NESEHNUTÍ, *Sexistické prasátečko*. [online] [cit. 2014-01-31] URL: <<http://zenskaprava.cz/sexisticke-prasatecko/>>.

Koncept rovnosti žen a mužů se týká jak žen, tak i mužů a pro obě strany představuje zásadní přínosy. Pokud je cílem společnosti umožnit mužům i ženám možnost svobodně rozhodovat o svém životě, je žádoucí překonávat genderové stereotypy. K budování stereotypů dochází už od dětství, zejména v rodině a ve škole. Podrobněji viz také níže, zejména v kap. 3.5. a 3.8.

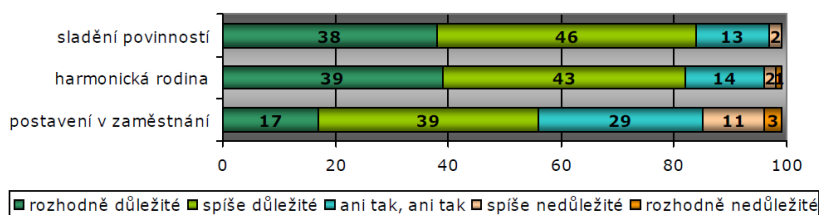
Přetrvávající stereotypy přesvědčivě dokresluje výzkum Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině z prosince 2013 Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.¹²⁹



¹²⁹ Blíže viz Sociologický ústav AV ČR, *Tisková zpráva*. 2013 [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7166/f3/ov140122.pdf>.

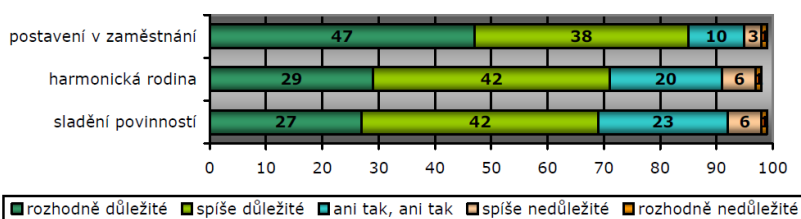
Dále také výsledky výzkumu Role mužů a žen Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. z r. 2011, který zkoumal faktory úspěšnosti mužů a žen.¹³⁰

Graf 2: Co je důležitým ukazatelem úspěšnosti ženy (v %)



Pozn.: Dopočet do 100 % u jednotlivých položek tvoří odpovědi „nevím“.

Graf 3: Co je důležitým ukazatelem úspěšnosti muže (v %)



Pozn.: Dopočet do 100 % u jednotlivých položek tvoří odpovědi „nevím“.

3.2. Legislativa v oblasti rovnosti žen a mužů

Základní právní rámec ochrany před diskriminací poskytuje v České republice na nejvyšší úrovni Listina základních práv a svobod, spolu s mezinárodními úmluvami týkajícími se lidských práv a právními předpisy Evropské unie.¹³¹

Východiska uvedená v těchto dokumentech pak konkretizují zákony. V první řadě antidiskriminační zákon, který je obecným právním předpisem upravujícím rovné zacházení a právní prostředky ochrany před diskriminací. Další zákony dopadají na specifické vztahy a ve vztahu k antidiskriminačnímu zákonu představují speciální právní předpisy.¹³² Jiné upravují právo na rovné zacházení pouze rámcově, či ve věcech rovného zacházení a zákazu diskriminace na antidiskriminační zákon odkazují.

Sama existence právní úpravy týkající se rovného postavení však není dostačující podmínkou pro reálné uplatnění základního lidského práva, kterým rovnost žen a mužů je. Nezbytné je

¹³⁰ Blíže viz Sociologický ústav AV ČR, *Tisková zpráva*. 2011. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6656/f3/ov111219b.pdf>.

¹³¹ Tato legislativa zahrnuje zejména následující předpisy: (i) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, (ii) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, (iii) Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, (iv) Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. prosince 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (v) Směrnice Rady 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (vi) Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. (vii) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

¹³² Jedná se zejména o: Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

zajištění vymahatelnosti práva a transparentnost,¹³³ stejně jako průběžné zpřesňování výkladu právních úprav a jejich revize či identifikace oblastí, v nichž je nutné právní rámec vytvořit. Potřeba revize právních úprav se v současnosti týká všech strategických oblastí rovnosti žen a mužů, zejména však legislativního ukotvení agendy, zařízení poskytujících služby péče o předškolní děti, oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zejména s ohledem na zákoník práce (zvláštní provozní důvody, mateřská/rodičovská dovolená, práce z domova a na dálku), zákon o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek) a školský zákon, porodní a poporodní péče, postavení migrujících osob atd.

3.3. Sběr statistických dat

V České republice lze za ústřední orgán zodpovědný za sběr statistických dat s genderovým aspektem považovat ČSÚ, jenž plní roli národního koordinátora z hlediska metodologického - technického ukotvení i zajištění kontinuity, reliability a validity shromažďovaných statistických dat a zabezpečení úseků národních resortních statistik vztahujících se k genderové rovnosti. Za tímto účelem také vydává s pravidelnou periodicitou genderově statistické publikace *Zaostřeno na ženy a muže*¹³⁴ a *Ženy a muži v datech*¹³⁵. ČR se ve spolupráci s tímto odborným pracovištěm ke všem doposud přijatým dokumentům týkajícím se postavení mužů a žen a odstranění jejich diskriminace připojila a vzala tím na sebe i patřičné závazky, a to i co se týče statistického sledování této problematiky. U zjišťovaných a následně vydávaných údajů je tak zajištěna jejich návaznost a následná možnost sledovat jejich vývoj v čase. Mezi nejzásadnější oblasti genderové statistiky patří zejména tzv. Time-Use-Survey, šetření trávení času žen a mužů. V zahraničí běžné zjišťování však v ČR v současné době chybí. Znovuzavedení tohoto sběru dat by poskytlo velice cenné informace nejen o dělbě práce v domácnostech, péči o závislé členy rodiny, ale navíc by poskytlo i ucelené údaje potřebné pro správné nastavení sociální politiky státu.

V současné době nejsou k dispozici ani údaje o sumačních indexech vlastníků půdy a firem podle pohlaví, o ekonomické aktivitě propojené s údajem věku nezletilých dětí, o přístupu k úvěrům podle pohlaví a o podílu žen v manažerských pozicích. V ČR dále existují problematické oblasti sběru dat týkající se etnických menšin podle pohlaví a věku, a to zejména z důvodů nejasného definičního uchopení pojmu. Dále v ČR chybí úplné statistiky za všechny učitelky a učitele podle věku a z oblasti soudnictví a kriminality lze vzhledem k jejímu latentnímu charakteru těžko s přesností podchytit zejména ilegální migraci.

Některé ukazatele se nedaří sledovat každoročně, jsou závislé na ad-hoc výběrových šetřeních, jež probíhají jednou za delší časový úsek či nepravidelně. Jedná se především o tyto oblasti:

- oblast veřejného života a rozhodování (funkcionáři odborů podle pohlaví, vedoucí členové v národních nevládních organizacích podle pohlaví a typu organizace, ředitelé a šéfredaktoři v televizi a rozhlasu a šéfredaktoři a redaktoři v tisku podle pohlaví);
- oblast obyvatelstva a rodin a domácností (rozhodovací pozice v rámci rodiny podle pohlaví, péče o děti podle pohlaví pečující osoby, péče o děti podle času věnovaného péči a podle pohlaví, péče o ostatní závislé osoby podle pohlaví pečující osoby a péče o ostatní závislé osoby podle času věnovaného péči a podle pohlaví);

¹³³ K tomu blíže viz Evropská Unie, *Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti*. 2014. [online] [cit. 2014-04-04] URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:069:0112:0116:CS:PDF>>.

¹³⁴ Poslední vydaná verze publikace *Zaostřeno na ženy a muže* je dostupná na: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013.

¹³⁵ Poslední vydaná verze publikace *Ženy a muži v datech* je dostupná na: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011.

- oblast zdraví (hodnocení subjektivního zdravotního stavu podle pohlaví, konzumace alkoholu podle pravidelnosti a množství a pohlaví, a pravidelnost cvičení a pěstování rekreačních sportů podle pohlaví);
- oblast práce a mezd (čas strávený neplacenou prací podle pohlaví, volný čas podle pohlaví a čas věnovaný osobní péči podle pohlaví).

3.4. Muži a rovnost žen a mužů

Rovnost žen a mužů se často chápe jako koncept týkající se primárně žen. Tento pohled byl a je v kontextu historicky vnímaného nerovného postavení žen logický a legitimní. V současnosti se však jako rozhodující jeví koncept genderové rovnosti, který zohledňuje otázky týkající se jak žen, tak mužů a nabízející oběma zásadní zisky. Cílem není stejnost a popření všech rozdílů mezi pohlavími, ale rovnost.¹³⁶ Pevně stanovené genderově podmíněné role totiž omezují nejen ženy, ale i muže. Stačí si připomenout diskriminaci otců po rozvodu.

Dle výsledků výzkumu Podoby otcovství v ČR zadaného MPSV jsou muži s tradičním, stereotypním rozdělením rolí v rodině (na živitele a pečovatelku) spíše spokojeni.¹³⁷ Z výsledků tohoto výzkumu vyplývá, že drtivou většinu činností spojených s každodenní péčí o děti a zajišťování domácnosti mají na starost ženy. Ty v průměru obstarávají 75 % domácích prací, 73 % každodenní péče o děti a 68 % nákupů. Ženy také v 75 % přebírají roli primární pečovatelky o seniory a seniorky v rodině, role mužů je převážně sekundární a omezuje se spíše na příležitostnou pomoc.

Situaci v oblasti zajištění péče o děti přesvědčivě dokresluje genderově členěné údaje MPSV o příjemcích rodičovského příspěvku: v roce 2012 byly ženy příjemkyněmi ve 306 412 případech, příjemců – mužů bylo 5 249 (tj. 1,7 % z celkového počtu příjemců).¹³⁸ V současnosti také prakticky neexistují cílené programy na podporu aktivního otcovství, a to ani ze strany veřejné správy, ani ze strany zaměstnavatelů.

Genderová segregace ve školství, zejména v oblasti primárního vzdělávání, je podrobněji popsána výše, v kap. 3.5. Nízká pozornost je věnována také genderovým souvislostem zdraví, kvality a života a naděje dožití. U mužů je dále doložena vyšší míra závislosti (poměr mužů a žen závislých na alkoholu a užívajících jiné návykové látky je dle ÚZIS 2:1) a vyšší procento sebevražd (dle údajů ČSÚ činí poměr sebevražd mužů a žen 4,8:1).¹³⁹

3.5. Spolupráce s partnery

Pro výkon agendy rovnosti žen a mužů je zásadní kooperace a vzájemná informovanost všech zúčastněných subjektů – tj. jak institucí a orgánů státní správy, tak zástupců a zástupkyň neziskového, ziskového a akademického sektoru. Zástupci a zástupkyně různých sektorů jsou zastoupeny v Radě, výběrech Rady a pracovních skupinách, stávají se součástí expertních skupin pracujících na strategických dokumentech atd.

¹³⁶ Blíže viz Úřad vlády ČR, *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) pro ženy a muže v roce 2009*, 2010. [online] [cit. 2013-12-12] URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12391/Zprava-za-rok-2009.pdf>>, s. 42.

¹³⁷ Blíže viz Mediaresearch, *Prezentace – Podoby otcovství v ČR – sociologický průzkum*, 2010. [online] [cit. 2014-02-12] URL: <<http://www.tatanaplnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/podoby-otcovstvi.pdf>>. [tatanaplnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/podoby-otcovstvi.pdf](http://www.tatanaplnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/podoby-otcovstvi.pdf).

¹³⁸ Blíže viz ČSÚ, *Sociální zabezpečení. 5 - 7. Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví*, [online] [cit. 2014-01-10] URL: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6DD/\\$File/1413135507.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D6DD/$File/1413135507.pdf)>.

¹³⁹ Blíže viz ČSÚ, *Sebevraždy*, [online] [cit. 2014-01-12] URL: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/sebevrazdy_zaj>.

Různorodost organizací, jejich flexibilita a rozmanité portfolio aktivit činí z nestátních subjektů důležité aktérky a aktéry prosazování politiky rovnosti žen a mužů, v žádném případě by však tyto subjekty neměly nahrazovat nebo přebírat roli státu.¹⁴⁰

Z činností NNO patří mezi nejvýznamnější formy spolupráce s veřejnou správou zejména: osvětové a vzdělávací aktivity, advokační činnost, aktivity zaměřené na prevenci různých nežádoucích sociálních jevů, poradenství, krizová pomoc, poskytování expertízy různým státním orgánům atd. V řadě uvedených oblastí je činnost NNO nezastupitelná, přesto dosud neexistuje udržitelný systém jejich financování a role NNO není v systému institucí zabývajících se genderovou rovností ukotvena, systém spolupráce mezi veřejnou správou a NNO je nastaven pouze v některých oblastech, převážně pouze v těch, které nejsou veřejnou správou řešeny (např. projekty mezinárodní spolupráce či krizová pomoc obětem domácího násilí).

V souladu se statutem Rady jsou jejími členy a členkami i zástupci a zástupkyně akademické obce. Základním cílem zapojení akademické obce v Radě je přenos nezbytných teoretických poznatků a výzkumných zjištění do činnosti Rady, což přispívá k lepší analýze různých specifických otázek spojených s genderovou problematikou. Zastoupena jsou následující akademická pracoviště: Sociologický ústav Akademie věd, Fakulta humanitních studií Karlovy univerzity a Fakulta sociologických studií Masarykovy univerzity. Obdobně jako v oblasti spolupráce s NNO, ani zde není rámec spolupráce systematicky ukotven, ze strany státu nejsou zadávána výzkumná témata, čímž zůstává významná část potenciálu spolupráce nevyužita.

Dalšími významnými partnery veřejné správy jsou odborové organizace a svazy či jiná neformální sdružení zaměstnavatelů, zejména Českomoravská konfederace odborových svazů a Svaz průmyslu a dopravy České republiky.

¹⁴⁰ Např. nekoncepční přenos zodpovědnosti za problematiku domácího násilí na MV a následně na NNO a na neformální uskupení.

SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
- členství ČR v EU, kde je genderová rovnost jednou z priorit - dobré legislativní ukotvení genderové agendy (zejména vliv legislativy EU) - existující základ institucionálního zabezpečení politiky genderové rovnosti (zejména Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a její sekretariát) - dlouhodobé ukotvení genderové agendy na vládní úrovni (zejména Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže) - existující strategické dokumenty pro vybrané oblasti (např. domácí násilí, obchodování s lidmi, sociální začleňování) - existující výzkumné a statistické instituce věnující se genderové problematice - navazování spolupráce s mezinárodními organizacemi - síť nestátních neziskových organizací (dále jako „NNO“) věnujících se genderové problematice - sítě a aktivity obchodních společností v oblasti genderové rovnosti - fungující spolupráce NNO, výzkumných a statistických institucí, obchodních společností a některých subjektů veřejné správy - existence metodických nástrojů prosazování genderové rovnosti ve veřejné i soukromé sféře (např. genderové audity) - vysoká úroveň vzdělanosti žen	- neexistence strategických cílů a komplexní celostátní politiky genderové rovnosti - nedostatečné naplňování mezinárodních úmluv a závazků - neexistence systematického a jednotného přístupu k projektům rozvojové spolupráce na vládní úrovni - nízká vymahatelnost práva a právní povědomí - minimální genderový mainstreaming ve všech oblastech veřejné správy - nedostatečně propracovaná struktura institucionálního zabezpečení agendy genderové rovnosti (nezohlednění její průřezovosti a genderového mainstreamingu, nízké pravomoci, nedostatečné finanční a personální zajištění genderové agendy) - nejednotný standard zajištění agendy genderové rovnosti v jednotlivých resortech a nízké genderové povědomí osob ve státní správě - neplnění či formální přístup k plnění vnitrostátních dokumentů přijatých v oblasti genderové rovnosti - nedostatečné a nesystematické zabezpečení genderové agendy v rámci samosprávy - nízký stupeň spolupráce mezi veřejnou správou a ostatními aktéry/aktérkami zabývajícími se genderovou rovností - nedostatečné zajištění a využívání výzkumných a statistických zjišťování, nedostatečné zahrnutí genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích - nedostatečné zajištění financování NNO věnujících se genderové rovnosti - genderová segregace trhu práce - diskriminace žen na trhu práce v důsledku péče o děti a blízké osoby - oborová genderová segregace vzdělávacího systému a nerovné podmínky a zacházení s dívkami a chlapci v průběhu vzdělávání - nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích - nezohledňování neplacené práce a nízký podíl mužů na péči - nedostatečná kapacita a kvalita institucí zajišťujících péči o děti a blízké osoby, její přesouvání mimo veřejný sektor - negativní dopady ekonomické krize na ženy - nedostatečná nabídka flexibilních forem práce - vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů - vícenásobná diskriminace žen - sexuální násilí a obchod se ženami

	- sociální vyloučení obětí násilí - genderově podmíněné násilí ve virtuálním prostoru - nemožnost svobodné volby místa, způsobu a okolností porodu
Příležitosti / výzvy - zformulování vize postavené na obecně platných a osvědčených principech a na širším konsensu napříč společností - komplexní a systematické zajištění kontinuity a udržitelnosti genderové agendy v delším časovém horizontu bez omezení volebním obdobím - zvýznamnění politiky genderové rovnosti a její reálné naplňování - stanovení prioritních oblastí, cílů a opatření, úkolů a kompetencí pro relevantní aktéry a aktérky, vytvoření nástrojů pro řešení genderové agendy a stanovení kontrolních mechanismů - zajištění rámce pro definování pozice ČR vůči EU a důsledné plnění mezinárodních úmluv a závazků - posílení spolupráce s mezinárodními organizacemi - identifikace chybějící a vylepšení stávající legislativy - snižování genderových nerovností, zvyšování citlivosti a povědomí o genderových nerovnostech ve společnosti - systematické provazování agendy mezi resorty (včetně možnosti tvorby navazujících resortních strategií), státní správou, samosprávou a dalšími aktéry a aktérkami - zavedení optimálního standardu prosazování genderové rovnosti na institucionální úrovni - posílení sociální spravedlnosti, koheze a solidarity ve společnosti - ekonomická prospěšnost a využití potenciálu každé osoby pro její individuální naplnění i ve prospěch celé společnosti - systematická tvorba a využívání výzkumných a statistických zjišťování - vyšší zapojení mužů do agendy genderové rovnosti	Hrozby - řešení genderové rovnosti bez návaznosti na globální problémy - nízká politická vůle zabývat se otázkami genderové rovnosti - přetrvávající nízké povědomí osob na rozhodovacích pozicích o genderových nerovnostech ve společnosti - nezohlednění významu genderové agendy ze strany veřejnosti, médií, obchodních společností atd., regionální rozdíly v povědomí a přijímání genderové rovnosti - zhoršení legislativy v oblasti genderové rovnosti - snížení stávajícího standardu institucionálního zabezpečení genderové rovnosti - nedostatečné formální pravomoci a neudržitelné personální zajištění agendy celostátního koordinátora - nízká intersekcionalita genderové agendy (zejména otázky romské populace, migrace, domácí práce apod.) - zhoršení kvality života žen i mužů

Přehled základních pojmů pro oblast rovnosti žen a mužů

Domácí násilí: Jakákoli forma fyzického, sexuálního nebo psychického násilí a/nebo použití fyzické či emocionální síly a/nebo výhrůžek fyzickým násilím včetně násilí sexuálního v rámci rodiny nebo domácnosti. Zahrnuje zneužívání dětí, incest, násilí na partnerce (partnerovi) a sexuální nebo jiný druh zneužívání členů domácnosti.

Feminizace chudoby: Zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži (např. celosvětově vlastní muži 99,1 % půdy, ženy pouze 0,9 %).

Gender: Pojem odkazující na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované - tzn. historicky a místně proměnlivé. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový stojí gender v protikladu k biologickým rozdílům mezi ženami a muži.

Genderová segregace: K této segregaci dochází, když se ženy a muži nacházejí a realizují v oddělených a odlišných oblastech (trhu práce, vzdělávání, soukromé sféry,...). Je úzce spojena s genderovými stereotypy a schémata a významně také s aspektem společenské moci.

Genderová segregace horizontální: Na příkladu pracovního trhu jde o jeho rozdělení na sektory/typy zaměstnání, v nichž dochází ke koncentraci žen, nebo mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením, a to v neprospěch žen. Horizontální segregace trhu práce se proměňuje v čase v návaznosti na dynamiku vývoje v oborech a jejich společenské prestiže. Horizontální segregace se podobně projevuje také ve vzdělání (příkladem jsou studijní obory „vhodné“ pro dívky či chlapce), nebo v samotném dělení na veřejnou a soukromou sféru s tendencí spojovat ženy s působením v oblasti péče.

Genderová segregace vertikální: Na trhu práce (vč. oblasti školství) se projevuje koncentrací žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice. Zahrnuje nerovný přístup žen k funkčnímu postupu, k rozhodovacím pozicím, jak v zaměstnání, tak ve veřejném životě.

Genderově podmíněné násilí: Je chápáno povětšinou jako násilí namířené proti ženám, tedy jako forma násilí, která postihuje ženy v nepoměrně větší míře, než muže – právě proto, že jsou ženami. Může mít podobu fyzického, psychického, sexuálního, ekonomického či jiného násilí, nejčastěji jejich kombinace.

Genderové rozpočtování: Genderové rozpočtování je uplatněním genderového mainstreamingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se jím zhodnocení rozpočtů z hlediska jejich dopadů na životy žen a mužů, přičemž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na to, zda výsledkem bude rovnější postavení mužů a žen.

Genderové stereotypy: Zjednodušující a zaujaté představy týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Zevšeobecňování mužských a ženských

vlastností může často vést ke znevýhodňování těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity). Například podle Valian mají muži a ženy internalizované určité předpoklady o tom, jaké jsou rozdíly mezi pohlavími. Těmto představám říká **genderová schémata**. Ovlivňují to, jak vnímáme a hodnotíme ženy, muže, včetně jejich rolí a pracovních výkonů, přičemž ale ženy (a „ženské“) jsou podhodnocovány.

Genderový mainstreaming: Je jedním z hlavních nástrojů používaných při koncepčních procesech a tvorbě politik, jehož cílem je vytvořit stejné podmínky pro život mužům i ženám. Někdy je uváděn jako jeden ze tří hlavních nástrojů pro dosažení genderové rovnosti, společně s antidiskriminační legislativou a pozitivními opatřeními pro ženy. Genderový mainstreaming je v tomto dokumentu používán ve smyslu nutnosti zahrnutí všech zúčastněných subjektů (tedy žen i mužů) a jejich případných potřeb do procesů rozhodování a plánování. Může být používán na úrovni státní správy, samosprávy, při vytváření firemních strategií, apod.

Intersekcionalita: Neboli vícenásobná diskriminace, či křížení nerovností. Jde o prolínání různých os znevýhodnění a diskriminace, přičemž platí, že kombinované či násobené nerovnosti se dotýkají různých osob odlišně, nadále však k násobenému útlaku dochází především na straně žen.

Kvóty: Jsou jednou z forem pozitivních opatření s cílem napravit předcházející nerovnost obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení či zaměstnání, které definují určitý podíl míst pro určitou skupinu.

Pozitivní opatření: Jsou opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti určité osoby ke skupině znevýhodňovaných osob a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. Pozitivní opatření zpravidla slouží k odstranění důsledků předchozích diskriminačních praktik.

Rovnost žen a mužů / Genderová rovnost: Rovnost žen a mužů neboli genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, postavení a účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast žen a mužů ve společnosti.

Sladování pracovního, rodinného a soukromého života: Rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců a zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Rovněž zde hrají zásadní roli státní politika a nastavení legislativního prostředí.

Stejná odměna za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (§13 Zákoníku práce): Zaměstnavatel je povinen dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných

peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami: Neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

Použité zdroje:

Asklöf, Cecilia, Hedman, Birgitta, Strandberg, Helena, Wenander, Karin E. 2003. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf. Naposledy navštíveno 24. 1. 2014.

Český statistický úřad. *Gender – základní pojmy*. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy. Naposledy navštíveno 24. 1. 2014.

Kiczková, Zuzana, Szapuová, Mariana. 2005. „Rovnost příležitostí cez prizmu etiky starostlivosti“. In *Sociální práce/ Sociálna práca. Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci* 3. Brno: ASVSP, s. 56-70.

Kolářová, Marta. 2008. "Na křižovatkách nerovností: gender, třída a rasa/ethnicita". In *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 1-10.

Linková, Marcela. 2013. „Proč se ženám nedaří pronikat na vedoucí pozice“. In *NewsLetter 1/2013 NKC – ženy a věda*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné na: <http://www.zenyaveda.cz/na-malickostech-zalezi-aneb-proc-se-zenam-nedari-pronikat-na-vedouci-pozice>. Naposledy navštíveno 24. 1. 2014. Naposledy navštíveno 26. 1. 2014.

Pilcher, Jane, Whelehan, Imelda. 2004. *50 Key Concepts in Gender Studies*. London: Sage Publications.

Rösemann, Ute, Vargová Marvánová, Branislava, Webhofer, Regina. 2011. *PROTECT - Identifikace a ochrana zvláště ohrožených obětí genderově podmíněného násilí – přehledová studie*. Vídeň: WaVE. Dostupné na: http://www.wave-network.org/sites/wave.local/files/04_data_czech.pdf Naposledy navštíveno 28. 1. 2014.

Stratigaki, Maria. 2005. „Gender Mainstreaming vs Positive Action. An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy.“ In *European Journal of Women's Studies, Vol. 12 (2)*: 165-186. Dostupné na: http://peer.ccsd.cnrs.fr/docs/00/57/12/39/PDF/PEER_stage2_10.1177%252F1350506805051236.pdf. Naposledy navštíveno 24. 1. 2014.

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon). Dostupný např. na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1. Naposledy navštíveno 28. 1. 2014.