

# STRATEGIE ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ NA LÉTA 2021 – 2030



## SHRNUTÍ



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

To je  
rovnost

Úřad vlády České republiky



# Obsah

<b>ÚVOD</b>	4
<b>STRUČNÁ HISTORIE ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V ČESKU</b>	5
<b>VÝZNAMNÉ MILNÍKY EMANCIPACE ŽEN V ČESKU</b>	7
<b>1 PRÁCE A PÉČE</b>	10
<b>2 ROZHODOVÁNÍ</b>	16
<b>3 BEZPEČÍ</b>	22
<b>4 ZDRAVÍ</b>	28
<b>5 POZNÁNÍ</b>	34
<b>6 SPOLEČNOST</b>	40
<b>7 VNEJŠÍ VZTAHY</b>	46
<b>8 INSTITUCE</b>	52

# Úvod

Milé čtenářky, milí čtenáři,

do rukou se Vám dostává brožura, která stručně představuje novou Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030. Vizí strategie je společnost, kde ženy i muži mohou žít svobodně a plně rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na pohlaví.

Ve snaze přehledně shrnout rozsáhlý analytický text strategie jsme tuto publikaci zpestřili infografikou, grafy a vybranými zajímavostmi o současném stavu genderové rovnosti v České republice. Věříme, že čtenářsky atraktivním formátem můžeme poskytnout základní přehled a přiblížení tématu rovnosti žen a mužů v naší společnosti.

Strategie je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Prvním byla Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Nová strategie obsahuje celkem 8 kapitol, 26 strategických cílů a 434 opatření. Pokrývá osm oblastí společenského života: Práce a péče, Rozhodování, Bezpečí, Zdraví, Poznání, Společnost, Vnější vztahy, Instituce.

Na formulaci jednotlivých opatření se podílely expertní skupiny ze státního, akademického a občanského sektoru. Opatření představují podrobný návod a popis kroků, které by vlády v příštím desetiletí měly podniknout k zajištění rovnosti žen a mužů. Účelem těchto opatření je rozvíjet pozitivní změny, jichž bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti žen a mužů, a zvrátit negativní trendy tam, kde nerovnosti přetrvávají anebo se prohlubují.

Ze samotné povahy strategie jakožto strategického dokumentu vlády ČR vyplývá, že je primárně určena příslušným ústředním orgánům státní správy. Těm v časovém rámci 2021 – 2030 ukládá jednotlivé úkoly. K jejímu plnění budou sloužit kromě běžných činností ministerstev i fondy EU a fondy EHP/Norska.

Plné znění Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 s obsáhlými zdroji a přehledem všech opatření je vám k dispozici na oficiálních webových stránkách [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) v části věnované Radě vlády pro rovnost žen a mužů, případně na stránkách [www.tojerovnost.cz](http://www.tojerovnost.cz). V tomto speciálním zkráceném vydání bychom Vám rádi poskytli přehled základních priorit a cílů, které si strategie ukládá na cestě k dosažení genderové rovnosti v Česku.

Přejeme inspirativní čtení.

Kolektiv Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR

# Stručná historie rovnosti žen a mužů v Česku

Cesta emancipace žen začala na území dnešní České republiky v 19. století. Byla úzce provázána s národním obrozením české společnosti. Pozdvihování vzdělanosti se dotklo i žen a jejich následného profesního uplatnění. Začátkem 20. století byl rozvoj aktivit žen a jejich větší účast na společenském životě spjat s úsilím budovat demokratický stát za první republiky.

Zaručením volebního práva ženám v roce 1920 se Československo zařadilo mezi první evropské země, které tak učinily.

Významnou postavou v prosazování rovnosti žen a mužů byl **Tomáš Garrigue Masaryk**, pro kterého bylo důležité zrovnoprávnění žen nejen v novém zákonodárství, ale i v každodenním životě. Sítila aktivita ženských spolků, které sdružovala Ženská národní rada pod vedením **Františky Plamínkové**. Postupem času ustupovala pravidla, která ženy ve veřejném i soukromém životě podřizovala mužům. Mezi ně patřila například nemožnost jednat za sebe na úřadech, omezení získat majetková práva nebo nemožnost rozhodovat o výchově a výživě dětí.



Františka  
Plamínková



Tomáš  
Garrigue  
Masaryk

**V první polovině 20. století se rovněž rozvíjela sociálně právní ochrana žen.** Například v období těhotenství a ranného mateřství. Z hlediska rovnosti žen a mužů byla důležitá i úprava vdovského a vdoveckého důchodu. Právní úpravou procházely i vztahy v rodině.



V průběhu světových válek došlo k zásadnímu posunu v oblasti zaměstnávání žen. Nedostatek pracovních sil znamenal vstup žen na trh práce. Pracovní povinnost ale nebyla doprovázena změnou rozdělení rolí v rodině. Péče o děti a příbuzné i práce v domácnosti nadále zůstávaly výhradně na bedrech žen. Ženy sice chodily do zaměstnání, ale doma na ně čekala druhá směna.

Socialistické zřízení kladlo velký důraz na rodinu jakožto jednu ze základních společenských institucí. **Postavení ženy v rodině bylo ve druhé polovině 20. století provázáno s jejím postavením ve veřejném životě.** Cesta k emancipaci proto musela procházet rodinou. **Ta se začala odklánět víc od tradičního k demokratickému modelu rodiny.** Čas věnovaný péči o děti a domácnost u mužů a žen se začal vyrovnávat. Více dostupné a kvalitnější se staly služby péče o děti. K odbřemenění žen napomohl i technický pokrok, který zkracoval čas potřebný k péči o domácnost.

Po roce 1989 se s obnovením demokracie v české společnosti začaly explicitně pojmenovávat další jevy, které již jiné evropské země řešily. Vyšší nezaměstnanost žen než mužů, rozdíly ve výdělcích, nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a diskriminační chování vůči ženám. Česko začalo naplňovat své mezinárodní závazky v oblasti práv žen a aktivně prosazovat lidská práva a rovnost žen a mužů ve své zahraniční politice.

Zásadní roli pro odstraňování znevýhodnění žen sehrál vstup České republiky do Evropské unie, která rovnost žen a mužů považuje za jeden ze svých stěžejních principů.

V současnosti je rovnost žen a mužů jednou ze základních hodnot České republiky. Na obecné úrovni je tato rovnost vyjádřena v **Listině základních práv a svobod**, která zaručuje rovnost v důstojnosti a právech a základní práva a svobody všem mj. bez rozdílu pohlaví. Podrobnou úpravu ve vztahu k zákazu diskriminace (na základě pohlaví) pak obsahuje především **antidiskriminační zákon**.

S cílem podpořit politiku rovnosti žen a mužů vnitrostátně přijímá vláda strategické a koncepční dokumenty, jakými jsou **strategie rovnosti žen a mužů** a na ně navazující **akční plány**. Naplňování těchto závazků je každoročně monitorováno **zprávami o rovnosti žen a mužů**, které zpracovává Odbor rovnosti žen a mužů Úřad vlády ČR a které se následně předkládají vládě ČR. Kromě plnění úkolů informuje zpráva také obecně o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů za uplynulý rok.

# Významné milníky emancipace žen v Česku

Podívejte se s námi na některé významné milníky, které emancipaci žen do dneška v Česku provázely.

1920

## Ústava Československé republiky

Ústava upravila volební právo žen. První parlamentní volby na území dnešní České republiky, v nichž volily a mohly být voleny i ženy.

1949

## Nový zákon o rodině

Nový zákon o rodině zavedl rovnost mezi manželem a manželkou. Zákon odstranil právní institut hlavy rodiny, podle nějž muž vedl domácnost a manželka byla manželovi povinná poslušností a pomocí. Zrovnoprávněny byly také ekonomické vztahy mezi manželem a manželkou. Majetek nabytý v manželství se stal společným vlastnictvím.

1957

## Legalizace potratů

Trestní odpovědnost ženy za potrat byla zrušena. Podle zákona mohly být potraty prováděny ze zdravotních a jiných závažných důvodů. K povolení potratu bylo třeba svolení potratové komise.

1982

## Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva vychází, kromě jiného, z předpokladu že pro dosažení plné rovnoprávnosti mezi ženami a muži je potřebná změna tradičních úloh žen a mužů ve společnosti a v rodině.

1986

## Zrušeny potratové komise

Na umělé přerušování těhotenství získala právo každá žena, která o něj požádala. Žádost mohla být odmítnuta lékařem nebo lékařkou pouze ze zdravotních důvodů nebo pro příliš pokročilé těhotenství.

1990

## Zaveden rodičovský příspěvek

Nárok na příspěvek měli matky i otcové pečující alespoň o jedno dítě do věku tří let. Muži sice měli nárok na pobírání rodičovského příspěvku, ale narozdíl od žen je zaměstnavatel nebyl povinen uvolnit ze zaměstnání.

1991

## Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod vyjadřuje obecný princip rovnosti v důstojnosti a právech. V Článku 3 zaručuje základní lidská práva všem bez rozdílu a ve výčtu možných diskriminačních důvodů na první místo řadí pohlaví.

## Evropská úmluva o lidských právech

Československo se stalo prvním státem střední a východní Evropy, který přistoupil k Evropské úmluvě o lidských právech jako nejdůležitějšímu lidskoprávnímu dokumentu na úrovni Rady Evropy. Úmluva řeší mj. diskriminaci na základě pohlaví a umožňuje občanům a občankám se obracet na Evropský soud pro lidská práva.

1992

## Oddělení pro rovnost žen a mužů

Vzniklo na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Plnilo koncepční a koordinační roli v oblasti politiky genderové rovnosti. Oddělení bylo přesunuto z ministerstva na Úřad vlády ČR a zpět. Jeho roli od roku 2017 plní samostatný Odbor rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády ČR.

1998

## Rodičovská dovolená

Novela zákoníku práce přinesla institut „rodičovské dovolené“. Mužům byla v případě čerpání rodičovské dovolené garantována stejná ochrana ve sféře práce jako ženám. Novela rodinám rozšířila možnosti uspořádání péče o děti.

2001

## Stálá komise Poslanecké sněmovny PČR pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny

Zabývá se opatřeními, jak zlepšit situaci rodin a seniorů a senierek v České republice. Sleduje tvorbu a plnění vládních koncepcí rodinné politiky, strategických dokumentů vlády ČR pro oblast rovnosti žen a mužů a právních nástrojů k ochraně národnostních menšin.

2002

1995

## Pekingská akční platforma

Hlavním účelem Pekingské akční platformy bylo zavázat státy k formulování národních akčních plánů, jejichž cílem má být prosazování rovných příležitostí, vybudování národních institucionálních mechanismů pro realizaci těchto strategických cílů a zohledňování dopadů vládních politik a opatření na ženy a muže (tzv. gender mainstreaming).

1998

## Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže

Přijat a následně každoročně aktualizován první dokument na úrovni vlády ČR sloužící ke koordinaci aktivit v oblasti podpory rovnosti žen a mužů.

2001

## Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Později přejmenována na Radu pro rovnost žen a mužů. Dohlíží nad tím, aby vládní politika neprohlubovala stávající genderové nerovnosti, formuluje související doporučení pro vládu a sleduje naplňování mezinárodních závazků ČR v oblasti rovnosti žen a mužů.

## Vstup České republiky do Evropské unie

Přinesl mj. povinnost do českého právního řádu přenést antidiskriminační směrnice a závazek aktivně prosazovat rovnost žen a mužů.

## Akční plán prevence domácího násilí

První specifický dokument zaměřený na prevenci domácího násilí a pomoc jeho obětem. Akční plán rozeznává genderovou podmíněnost domácího násilí a souvislost tohoto násilí s nerovnostmi mezi muži a ženami.

## Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích

První ucelený strategický dokument na úrovni vlády ČR specificky zaměřený na tuto oblast na léta 2016 – 2018.

2002

## Gender focal point

Na každém ministerstvu byla zřízena pozice „gender focal point“. Tedy tzv. rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů, jejichž prací je koordinovat uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v politikách jednotlivých ministerstev.

2004

2009

## Antidiskriminační zákon

Zákon ukotvuje povinnost rovného zacházení a definuje právní prostředky ochrany před diskriminací.

2011

2014

## Vládní strategie pro rovnost žen a mužů

První střednědobý rámcový dokument vlády pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020.

2016

2021

## Nová Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030

Navazuje na dosavadní politiku v oblasti rovnosti žen a mužů. Stanovuje vnitrostátní strategický rámec politiky, který zahrnuje identifikaci problémů v dané oblasti, opatření na řešení genderových nerovností a nástroje na monitorování naplňování jednotlivých opatření a cílů.

1



# PRÁCE A PÉČE



# Přehled současné situace

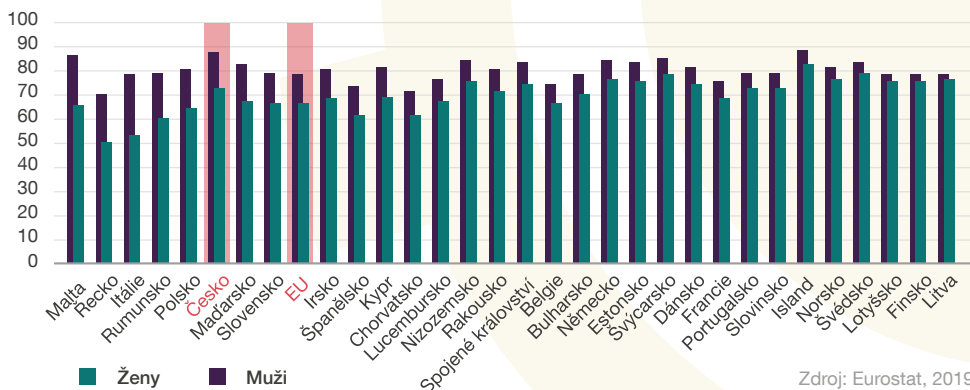
Situace na trhu práce byla v posledních letech příznivá. Dlouhodobě nízká nezaměstnanost a rostoucí příjmy vedly ke zlepšení postavení českých domácností. Některé skupiny obyvatel, převážně ženy, však v zaměstnání stále čelí diskriminaci či jiným formám znevýhodnění. Tato znevýhodnění často souvisí s péčí o děti, nemocné rodiče či jiné blízké osoby vyžadující péči. V právním řádu ani v praxi nejsou stále dostatečně nastaveny podmínky pro skloubení pracovního a rodinného života.

## „Ekonomická aktivita českých žen ve věku 20-64 let je o 15 % nižší než ekonomická aktivita českých mužů stejného věku.“

Vysoké rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů – v rámci Evropské unie jedny z nejvyšších – jsou způsobeny především dlouhými výpadky žen z trhu práce z důvodu péče o děti či jiné závislé osoby.

### Graf 1 – Míra zaměstnanosti žen a mužů v evropských zemích

Seřazeno od největšího rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů po nejnižší



Zdroj: Eurostat, 2019

Nízká ekonomická participace žen má negativní makroekonomické i mikroekonomické dopady. Pro stát představuje ušlé příjmy veřejných rozpočtů ve formě daní a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Pro domácnosti znamená výpadek příjmů a může vést k ohrožení chudobou a materiální deprivací.

# Přetrvává tradiční rozdělení genderových rolí

Navzdory řadě iniciativ zaměřených na podporu aktivního otcovství stále na rodičovskou odcházejí především ženy. Roli v rozhodování o tom, který z partnerů odejde na rodičovskou, hrají nejen stereotypní představy o tradičních rolích mužů a žen, ale i příjmy. Jak nastínil výzkum Ligy otevřených mužů, zhruba ve dvou třetinách domácností s nezletilými dětmi vydělávají muži více než ženy, odchod otce na rodičovskou by tak pro rodinu znamenal citelnější finanční ztrátu.

**„V roce 2019 činil podíl mužů čerpajících rodičovský příspěvek jen 1,7 %.“**

Tradiční rozdělení genderových rolí v domácnosti mnohdy převládá i po návratu ženy na pracovní trh. Žena s dětmi do 18 let, která je zaměstnaná na plný úvazek, stráví průměrně 4,5 hodiny denně péčí o děti a domácnost, muž ve stejném postavení jen necelé 2 hodiny denně. Péči o rodinu a domácnost vykonávají ženy na úkor placené práce a svého volného času.

**KOLIK HODIN DENNĚ PEČUJÍ  
O DĚTI A DOMÁCNOST?**

**2 HODINY**



**4,5 HODINY**



## Rodiče se potýkají s nedostatkem míst ve školkách

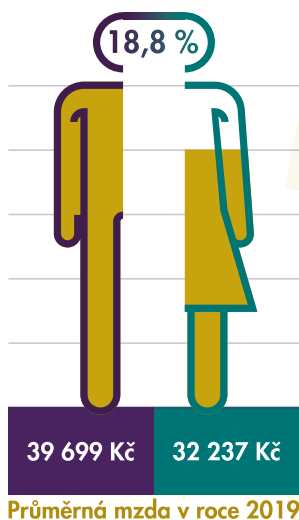
Situace v České republice je také ovlivněna nedostatkem cenově a místně dostupné péče o děti. Podíl dětí do tří let zapsaných do formálních zařízení péče (9 %) je hluboko pod průměrem EU (34,3 %). Počet odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy se každoročně pohybuje v desetitisících. To v praxi znamená, že řada rodičů musí návrat do zaměstnání odložit proto, že není místo ve školce či dětské skupině. Dle konzervativního odhadu MPSV v ČR stále schází přibližně 20 000 míst pro děti mladší tří let.

Jedním ze základních předpokladů pro skloubení pracovního a rodinného života je také dostupnost částečných a flexibilních úvazků. Také v tomto ohledu Česká republika výrazně zaostává za ostatními zeměmi EU – na částečný úvazek u nás pracuje jen 2,8 %

mužů a 10,6 % žen; v EU se průměrně jedná o 8,7 % mužů a 31,3 % žen. Částečné úvazky a práce na dohody však samy o sobě situaci neřeší, neboť skýtají rizika ve formě nižší míry jistoty pracovního místa a vyšší míry rizika chudoby. Přílišný důraz na rozvoj částečných úvazků bez pozastavení se nad tím, kdo tyto úvazky čerpá, tak může přispívat další segregaci trhu práce a zhoršení ekonomického postavení žen. I proto je nezbytné podporovat zapojení mužů do péče o děti, jiné blízké osoby a domácnost.

## Rozdíl v příjmech mužů a žen přetrvává

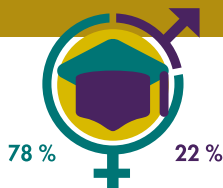
### GENDER PAY GAP



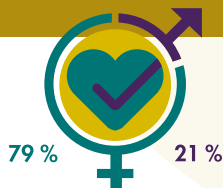
V roce 2019 byla průměrná mzda ženy 32 237 Kč, muži vydělávali v průměru 39 699 Kč. Rozdíl v průměrných příjmech žen a mužů tak činil 18,8 % (rozdíl 7 462 Kč) v neprospěch žen. Jednou z příčin mzdových rozdílů jsou právě výpadky z trhu práce, které se odráží možnostech kariéerního postupu a vedou k absenci žen ve vedoucích pozicích. Roli ale hrají také další faktory. Ženy častěji pracují v hůře ohodnocených oborech, jako je zdravotnictví, školství či sociální služby. Podle průzkumů si ženy také říkají v průměru o 20 % nižší nástupní mzdu než muži. Byť mají firmy povinnost za stejnou práci a práci stejné hodnoty přiznávat stejnou mzdu, často tak nečiní. Dle studie MPSV i po zohlednění faktorů, jako je vykonávaná pracovní pozice, typ zaměstnavatele nebo doba praxe, zůstává 11% rozdíl ve mzdách žen a mužů. Ochranu před mzdovou diskriminací poskytuje od roku 2009 antidiskriminační zákon, česká společnost jej nicméně zatím neumí využívat a na soudy se obrací jen malá část obětí diskriminace.

V České republice stále přetrvává horizontální (sektorová) segregace trhu práce. V praxi horizontální segregace znamená, že se muži nebo ženy koncentrují v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních. Segregace vzniká již v průběhu vzdělávání, kdy jsou dívky více motivovány ke studiu humanitních a pečovatelských oborů, zatímco chlapci ke studiu technických oborů.

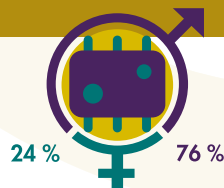
### VZDĚLÁVÁNÍ



### ZDRAVOTNICTVÍ, SOC. PRÁCE

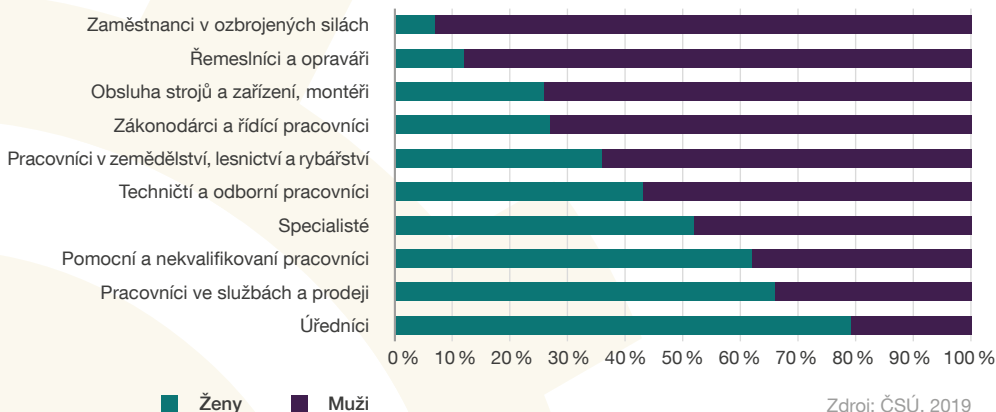


### IT, KOMUNIKACE





**Graf 2 – Zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO**



Nízké mzdy navíc neovlivňují životy žen jen během jejich produktivního věku. V roce 2019 činil průměrný starobní důchod žen 12 892 Kč, průměrný starobní důchod mužů pak 15 461 Kč. V průměru tak mají ženy o téměř pětinu nižší penze než muži. Důsledkem toho jsou ženy ve věku nad 65 let ohroženy příjmovou chudobou třikrát častěji než muži a ženy-seniorky jsou tak chudobou nejohroženější skupinou.

## „Studie CERGE ukázala, že vzdáleně lze vykonávat přibližně 34 % všech pracovních pozic.“

Do vývoje na trhu práce v roce 2020 zásadně zasáhla pandemie covid-19. Vyšší míra zaměstnanosti žen v komerčních službách a jejich vyšší zapojení do péče o děti v období uzavírání škol vedly k tomu, že na ženy krize dopadla více. Krize změnila povahu práce - firmy a úřady se naučily využívat práci z domova. Například studie CERGE ukázala, že vzdáleně lze vykonávat přibližně 34 % všech pracovních pozic. Spustila se také řada programů obnovy, které mohou přispět k odstraňování nerovností.

# Jaké pozitivní změny přináší strategie?

## Větší zapojení otců do péče o děti

Z Operačního programu Zaměstnanost+ budou podporovány aktivity zaměřené na zvýšení motivace mužů k zapojení se do péče o děti a čerpání rodičovského příspěvku.



## Více míst ve školkách a dětských skupinách

Budou předloženy novely zákonů k zajištění financování zařízení péče o děti do 3 let věku ze státního rozpočtu a k zajištění povinnosti garantovat místo dětem ve věku 12-36 měsíců.

## Větší nabídka flexibilních forem práce, práce z domova a částečných úvazků

Z Operačního programu Zaměstnanost+ budou podporovány projekty zaměřené na zvýšení motivace zaměstnavatelů nabízet zkrácené a flexibilní úvazky.



## Méně genderových stereotypů při výběru zaměstnání

Budou realizována školení za účelem zvýšení kapacit kariérních poradců a poradkyň základních a středních škol nabízet žákům a žákyním nestereotypní studijní obory.

## Lepší odhalování mzdové diskriminace

Dojde ke zvýšení počtu kontrol prováděných Státním úřadem inspekce práce zaměřených na rovné odměňování za účelem častějšího odhalování mzdové a platové diskriminace.



## Zvýšení transparentnosti v odměňování

Bude zavedena povinnost zveřejňovat v inzerci volných pracovních míst informaci o výši základní složky mzdy/platu. Prostřednictvím novelizace zákoníku práce bude také stanovena nicotnost právního jednání spočívajícího ve sjednání doložky mlčenlivosti o mzdě/platu.



2



# ROZHODOVÁNÍ

# Přehled současné situace

Podíl žen na veřejném rozhodování v posledních letech postupně roste. Přesto je jejich zastoupení v rozhodovacích pozicích v ČR jedno z nejnižších v rámci EU. Ženy jsou v současnosti stejně vzdělané a kvalifikované jako muži a mají tedy stejné předpoklady pro výkon vysokých pozic a pro zastupování veřejnosti v politice. Z různých důvodů a kvůli rozličným překážkám se ale ženy na rozhodování nepodílí v odpovídající míře.

Spravedlivé zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích představuje jeden ze základních pilířů fungující demokracie. Povinnost aktivně vyrovnané zastoupení prosazovat pro ČR vyplývá i z mezinárodních úmluv, jimiž je vázána.

## Kolik mělo Česko ministryň a ministrů?



Od svého vzniku do konce roku 2020

## Vyrovnanému zastoupení brání genderové stereotypy

Neviditelným překážkám, které omezují kariérní postup žen a jejich vyšší zastoupení v rozhodování, se souhrnně říká skleněný strop. Těmito bariérami mohou být genderové stereotypy a tradiční představy o úlohách žen, netransparentní pravidla obsazování rozhodovacích pozic, nedostatečná důvěra žen ve své vlastní schopnosti či neexistence ženských sítí. K rozhodnutí o rozhodovacích pozicích často dochází na neformálních akcích, na které mají ženy kvůli rodinným povinnostem nebo konvencím omezený přístup. Důležitým faktorem jsou i nevědomé předsudky. Studie potvrzují, že



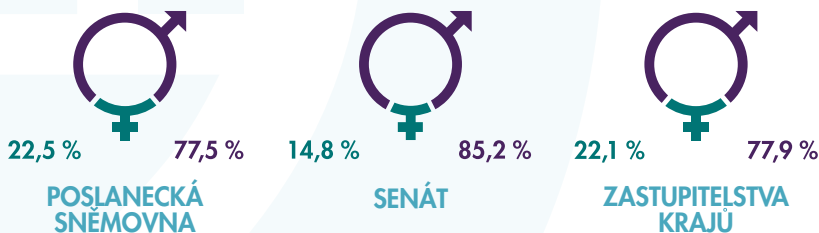
lidé mají tendenci oceňovat charakteristiky, které jsou jim vlastní. Proto může docházet ze strany výběrových komisí složených z mužů k preferenci mužských kandidátů. Podpora transparentnosti výběrových procesů a diversity v rozhodování jsou klíčovými předpoklady pro zvyšování zastoupení žen v rozhodovacích pozicích.

Genderová vertikální segregace představuje koncentraci 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.

## Ženy v politice přibývá, stále ale dominují muži

V roce 2019 oslavila Česká republika 100. výročí od prvních voleb, ve kterých mohly ženy svobodně volit. Československo patřilo k prvním zemím, které volební právo žen zavedly. Zastoupení žen v politice však zůstává nadále nízké. K roku 2020 zasedá v Poslanecké sněmovně 22,5 % žen a v Senátu 14,8 % žen. V zastupitelstvech krajů jsou ženy zastoupeny z 22,1 %, v zastupitelstvech obcí tvoří 28,0 %. V poslední volbě prezidenta v roce 2018 kandidovalo 9 mužů a žádná žena, v předchozí volbě byly z 9 kandidujících celkem 3 ženy.

Graf 3 – Podíl žen ve vybraných orgánech státní správy a místní samosprávy



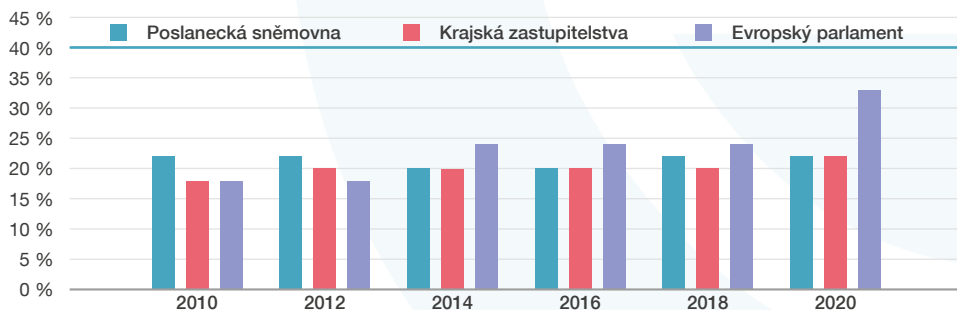
„V poslední volbě prezidenta v roce 2018 kandidovalo 9 mužů a žádná žena, v předchozí volbě byly z 9 kandidujících celkem 3 ženy.“

Měkká opatření ve formě osvěty a podpůrných kampaní sice podíl zvolených žen pozvolně zvyšují, růst je však velmi pomalý. Aktuální data například ukazují, že při zachování současného tempa by trvalo dalších 46 let, než bychom v České republice dosáhli 40% zastoupení žen v krajských zastupitelstvech. V případě Poslanecké sněmovny by 40% zastoupení žen bylo dosaženo v roce 2071. I proto je pro zvýšení účasti žen v politice důležité přijetí legislativní úpravy, která stanoví podmínky pro zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách. Taková opatření již zavedla řada evropských zemí, mezi jinými například Belgie, Francie, Chorvatsko, Itálie, Irsko, Polsko, Portugalsko či Slovinsko.

Výzkumy veřejného mínění potvrzují, že česká společnost si přeje větší podíl žen na rozhodování a že si uvědomuje překážky, kterým ženy čelí. Například 59 % veřejnosti se domnívá, že muži mají lepší možnost kariérního postupu. Podporu legislativním opatřením na zvýšení zastoupení žen v politice vyjadřuje dokonce 69 % české veřejnosti.

## „Podporu legislativním opatřením na zvýšení zastoupení žen v politice vyjadřuje 69 % české veřejnosti.“

**Graf 4 – Zvolené ženy ve volbách do Poslanecké sněmovny, krajských zastupitelstev a Evropského parlamentu**



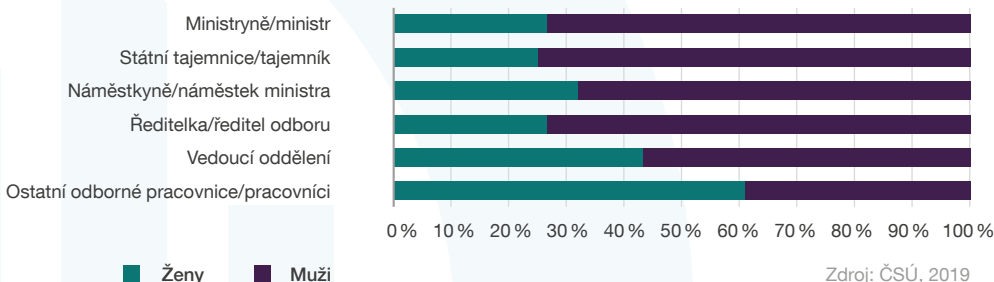
Zdroj: ČSÚ, 2020



# Odlíšné životní zkušenosti vedou k odlišným prioritám

Ženy zůstávají podprezentovány i na dalších úrovních veřejné sféry, včetně státní správy, justice, diplomacie, vědeckých institucí, obchodních společností s majetkovou účastí státu či veřejnoprávních médií. Nadále také platí, že ženy jsou primárně zastoupeny na nižších pozicích a se zvyšující se úrovní se jejich zastoupení snižuje.

**Graf 5 – Účast žen v rozhodovacím procesu (k 31. 12. 2019)**



Nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích má celospolečenské dopady. Ženy a muži mají stále v mnoha ohledech specifické zkušenosti a potřeby. Nedostatečné zastoupení žen v rozhodování tak může přispívat tomu, že specifické potřeby žen budou, byť nechtěně, opomíjeny. V praxi se může promítnout třeba do nedostatku služeb péče o děti, podfinancování sociálních služeb či školství anebo přehlížení sportovních potřeb žen.

# Jaké pozitivní změny přináší Strategie?

## Méně překážek pro rozvoj kariéry

Z Operačního programu Zaměstnanost+ bude podporováno vzdělávání a rozvoj kvalifikace žen usilujících o rozvoj své kariéry.



## Vyšší zastoupení žen ve vedení obchodních společností a statutárních orgánech

Budou předloženy novely nominačního zákona a zákona o obchodních korporacích, které zavedou ustanovení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací.



## Více žen kandidujících ve volbách

Bude předložen návrh legislativního opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách ve volbách do zastupitelstev krajů a obcí, Poslanecké sněmovny a Evropského parlamentu.



## Vyšší zastoupení žen ve vedoucích pozicích v orgánech veřejné moci

Ve služebních úřadech a jiných orgánech státní správy budou ustavovány vyvážené výběrové komise a budou vytvořeny metodické nástroje na podporu diversity, včetně mentoringu.



## Lepší povědomí osob v rozhodovacích pozicích v byznysu

Budou podporovány osvětové aktivity zaměřené na vedení obchodních společností a diverzitu v oblasti byznysu.



## Více mladých osob kandidujících ve volbách

Budou organizována pravidelná regionální školení k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politických stranách a hnutích zaměřená na mládežnické subjekty.





3



BEZPEČÍ



# Přehled současné situace

Bezpečnostní situace se v posledních letech zlepšuje. Kriminalita obecně klesá a Česká republika je považována za jednu z nejbezpečnějších zemí. To však neplatí ve vztahu k násilí páchanému na ženách z důvodu jejich pohlaví. Počty znásilnění neklesají, právě naopak. Dochází také k nárůstu genderově podmíněného násilí v kyberprostoru.

Ženy tvoří drtivou většinu obětí genderově podmíněného násilí. Jedná se především o trestné činy týrání osoby žijící ve společném obydlí, nebezpečné pronásledování či znásilnění, tedy o násilí s velkým zásahem do osobní integrity a lidské důstojnosti.

## Ženy pocítují větší obavy o svou bezpečnost než muži

Otázky spojené s bezpečím velice úzce souvisí s rovností žen a mužů (mají tzv. genderový rozměr). Ženy mají větší pocit strachu, přestože jsou obecně obětmi kriminality v menší míře než muži. Ženy vyjadřují vyšší obavy ze všech trestných činů kromě krádeže auta a organizovaného zločinu. Nejvýznamnější rozdíly jsou u obav ze znásilnění a dalších trestných činů spojených se sexuálním násilím. U žen mají tyto obavy také zásadnější dopad na způsob chování – z důvodu obav o své bezpečí se po setmění vyhýbá určitým místům či lidem 60 % žen oproti 20 % mužů.

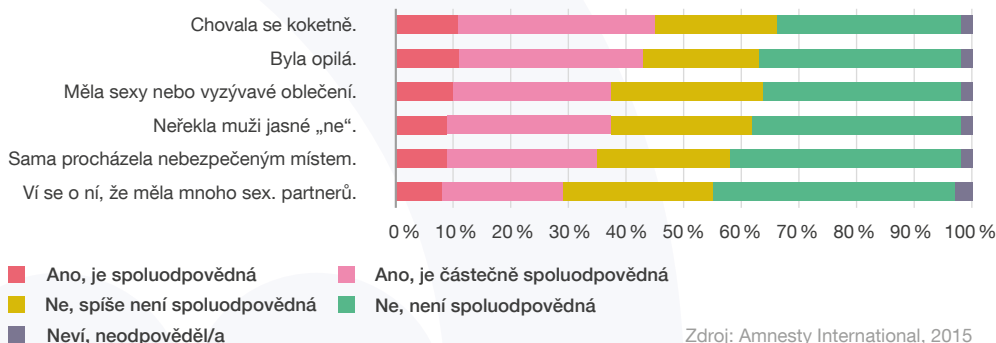
**„Z důvodu obav o své bezpečí se po setmění vyhýbá určitým místům či lidem 60 % žen oproti 20 % mužů.“**

Zkušenost se znásilněním má přibližně 5–10 % českých žen, přičemž naprostá většina z nich nevyhledala pomoc a neobrátila se na policii.



Výzkumy provedené v ČR potvrzují nebezpečné převládající stereotypy ohledně domácího násilí. Velká část české veřejnosti (43 %) je přesvědčena, že některé ženy mají sklon vybírat si za své partnery agresory, a tudíž jsou za svou situaci spoluzodpovědné. Poměrně časté je pak přesvědčení, že oběť nese odpovědnost za svou situaci, pokud se násilné osobě nevzepře (36 %). Tento rozšířený názor o „slabosti“ ohrožených osob, které v patologickém vztahu setrvávají, přispívá k jejich stigmatizaci, vytváří pocit viny za to, v jaké situaci se oběť nachází, a znesnadňuje jí odchod od násilné osoby.

**Graf 6 – Hodnocení spoludopovědnosti žen za znásilnění v různých situacích**



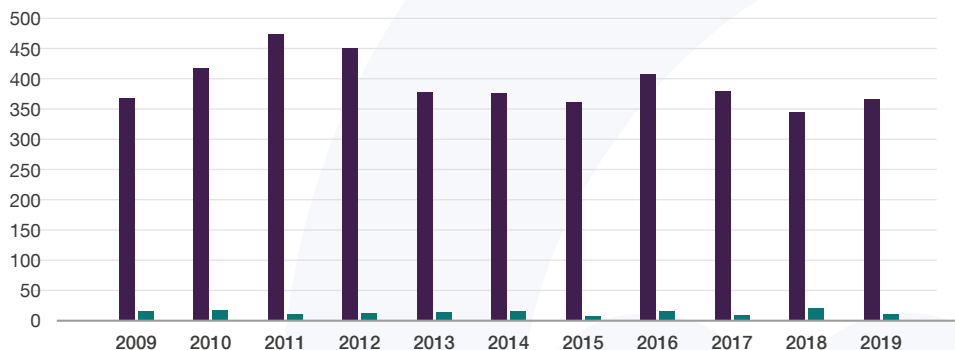
Roční ekonomické dopady domácího násilí byly vyčísleny na 14,5 mld. Kč. Do této částky je započítána ztráta na hrubém domácím produktu z důvodu pracovní neschopnosti kvůli zranění způsobenému při incidentu, léčba, výdaje policie a justice a služby na pomoc obětem.

## Podpora obětí domácího násilí není dostatečná

V České republice funguje síť intervenčních center, které poskytují základní pomoc při řešení domácího násilí. Intervenční centra jsou zřízena v každém kraji. Dlouhodobým problémem je nedostatek specializovaných pobytových služeb pro oběti. Pouze 5 ze všech registrovaných pobytových sociálních služeb poskytuje své služby výhradně obětem domácího násilí. Těchto 5 služeb je provozováno 3 organizacemi ve 2 městech ČR. Kapacita těchto služeb je cca 90 lůžek – tedy cca 30 rodinných míst. Rada Evropy doporučuje jako minimální standard 1 rodinné místo na 10 000 obyvatel. Aby ČR tohoto standardu dostála, musela by pro oběti zabezpečit více než 1000 míst. ČR je tak na 3 % plnění tohoto doporučení.

V ČR jsou výhradně obětmi domácího a genderově podmíněného násilí k dispozici pouze 3 utajené azylové domy provozované neziskovými organizacemi s celkovou kapacitou 86 lůžek. Další 10 lůžek je poskytováno jinou formou utajeného bydlení. V ČR tak v současnosti chybí 91 % kapacity lůžek doporučeného standardu.

### Graf 7 – Počet stíhaných mužů a žen za trestný čin týrání osoby žijící ve společném obydlí



Zdroj: ČSÚ, 2020

V ČR se nenachází žádné specializované centrum pro oběti sexuálního násilí. Odborné a právní poradenství poskytují obětem sexuálního násilí pouze dvě poradny. Bezplatná linka pomoci specificky zaměřená na oběti sexuálního násilí v ČR také doposud nebyla zřízena, pomoc poskytují jen obecné linky pro oběti trestných činů. ČR dle mezinárodního srovnání také nedostatečně shromažďuje údaje o specializovaných podpůrných službách pro ženy – oběti násilí.

Situace ohledně dostupnosti programů pro násilné osoby je obdobná. V ČR v současnosti existuje pouze 9 organizací poskytujících intervence těmto osobám, a to převážně v Praze a Brně. Dostupnost těchto služeb je tedy také značně omezená.

**„V Česku v současnosti existuje pouze 9 organizací poskytujících intervence násilným osobám.“**

Nízká dostupnost specializovaných služeb je patrná i v případě pomoci dětem v rolich obětí. V případech, kdy v okolí není specializovaná služba pro děti zažívající násilí, může trvat i několik let, než se děti dostanou k odborné pomoci. Výsledky analýz poukazují také na to, že tyto služby jsou poskytovány jen u 10–15 % evidovaných případů domácího násilí dle výkazů MPSV.

## S partnerským násilím se častěji potýkají i dospívající

Jedním z aktuálních závažných problémů v této oblasti je také nárůst partnerského násilí mezi mladými lidmi a dospívajícími. Partnerské násilí mladých lidí (13–26 let) obvykle vykazuje jiné charakteristiky a jinou dynamiku než domácí násilí, proto se ve spojitosti s ním používá tento specifický termín. Mnohem významnější roli zde hraje kybernásilí, tedy například zahlcování zprávami, kontrola telefonu partnera či partnerky bez jejich souhlasu, vynucování zaslání erotických fotografií nebo také tzv. porno pomsta po skončení vztahu (vyhrožování umístěním erotických fotografií nebo videí partnerky či partnera na sociální sítě či jejich skutečné vyvěšení). Důsledky partnerského násilí mladých přitom mohou být velmi závažné.

43 % mladých lidí se zkušeností s násilím ve vztahu trpí dlouhodobou neschopností se soustředit ve škole či při studiu. Každá čtvrtá dívka (nebo chlapec) zažívající násilí ve vztahu trpí v jeho důsledku anorexií nebo výrazným úbytkem váhy, 18 % mladých lidí zažívajících partnerské násilí má obavy o svůj vlastní život a celých 16 % obětí pomýšlí na sebevraždu.

Pandemie onemocnění covid-19 měla negativní dopady i v oblasti násilí na ženách. Preventivní opatření, která měla zabránit šíření nemoci, uzamknula oběti s pachateli násilí ve společných domácnostech. Tato zásadní omezení výrazně zvýšila riziko násilí v intimních vztazích. Organizace poskytující pomoc obětem domácího násilí zaznamenaly až 40 % nárůst poptávky po službách.



# Jaké pozitivní změny přináší Strategie?

## Nižší tolerance genderově podmíněného a domácího násilí

Studující i vyučující budou seznámeni s problematikou násilí v rodině a partnerských vztazích a možnostmi pomoci. Téma genderově podmíněného násilí bude začleněno do rámcových vzdělávacích programů.



## Zvýšení dostupnosti specializovaných služeb pro oběti násilí

Na azylové domy, krizová lůžka, telefonickou krizovou pomoc a bezpečné bydlení pro oběti domácího násilí a sexuálního násilí budou přiděleny dostatečné prostředky.



## Zefektivnění sběru dat a zlepšení přehledu o výskytu násilí

Dojde k prohloubení a systemizaci sběru dat o domácím a genderově podmíněném násilí. Bližší informace o obětech a pachatelích tohoto násilí umožní efektivnější tvorbu politik v této oblasti.



## Odstranění předsudků ohledně odpovědnosti obětí násilí

Škodlivé předsudky ohledně domácího a sexuálního násilí budou předmětem osvětových kampaní.



## Zvýšení kompetencí relevantních profesí pomáhat obětem

Vybrané profese (zdravotnický personál, soudci a soudkyně, státní zástupci a zástupkyně, policie a další) budou každoročně vzdělávány, jak pomáhat obětem, aby nedocházelo k jejich sekundární viktimizaci.



## Zvýšení dostupnosti pomoci pro násilné osoby

Těmto speciálním programům bude zajištěna dostatečná podpora tak, aby byla zajištěna dostupná pomoc pro všechny osoby, které se rozhodnou své násilné chování řešit.

4



ZDRAVÍ



# Přehled současné situace

Zdraví je zásadní součástí kvality života každého člověka. Zdravotní stav ovlivňují biologické, ale také společenské a kulturní faktory. Ty se často liší u mužů a žen.

Právo na ochranu zdraví a přístup ke zdravotní péči je zakotveno v Listině základních práv a svobod. Součástí českého právního řádu je i *Úmluva o lidských právech a biomedicíně*, která ukládá povinnost zajistit rovnou dostupnost zdravotní péče patřičné kvality a zamezit neoprávněné diskriminaci.

Ze strany veřejné správy nerovnostem mezi ženami a muži v oblasti zdraví nebyla dosud věnována soustavná pozornost a také povědomí poskytovatelů péče o těchto nerovnostech není dostatečné. Až na několik výjimek se tak tématu genderu a zdraví v Česku věnuje především akademický a občanský sektor. Příkladů relevance tohoto tématu je přitom celá řada.

## Genderové stereotypy dopadají na zdraví žen i mužů

Stereotypy související s tlakem na výkon a na psychickou a fyzickou výdrž mohou mít u mužů negativní dopad na vnímání zdraví a podhodnocení nemoci. Negativní důsledky společenských očekávání se mohou u mužů projevat mj. vyšší mírou rizikového chování a podceňováním prevence. Počet úmrtí, kterým se v ČR dalo v roce 2018 předejít, činil 14 000 u mužů a 5 700 u žen. Muži rovněž v průměru umírají o šest let dříve než ženy a dominují v počtu dokonaných sebevražd, resp. dobrovolných ukončení života. Data ukazují, že dlouhodobě takto ukončí život přibližně 1100 mužů ročně, což je čtyřnásobně vyšší počet než žen.

**„Počet úmrtí, kterým se v ČR dalo v roce 2018 předejít, činil 14 000 u mužů a 5 700 u žen.“**



Naopak v počtu tzv. nedokonaných dobrovolných ukončení života a sebepoškození s následnou hospitalizací převažují ženy a dívky do 20 let. Ženy tvoří 91 % osob léčených z poruchy příjmu potravy. Výzkumy také ukázaly, že u žen dochází k zanedbávání prožívání nemoci a přehlížení jejich bolesti ze strany lékařů a lékařek. Ženy jsou tak vystaveny vyššímu riziku opomenutí, špatné diagnózy či nevhodné indikaci léčiv, která jsou navíc stále testována převážně na mužích, popřípadě na samčích populacích a tkáních. Problémem je také nízké zastoupení žen ve výzkumu a vývoji léčiv. Riziko stanovení špatné diagnózy pak navíc umocňuje skutečnost, že příznaky některých nemocí vypadají často jinak u žen a u mužů.

### JAKOU MÁME NADĚJI NA DOŽITÍ?

82 LET



76,2 LET



Zdroj: ČSÚ, 2018

Potřebu zohledňovat genderové aspekty zdraví potvrdily také rozdílné dopady rozšíření onemocnění covid-19 na ženy a muže, a to jak skrze odlišné projevy u žen a mužů, tak z hlediska společenských následků. Zatímco například ženy jsou vlivem společenských faktorů a zvýšeného zastoupení v pečovatelských rolích více vystavené viru, u mužů byla prokázána vyšší smrtnost.

Nerovnosti mezi ženami a muži v oblasti zdraví mohou být dále prohloubeny působením dalších faktorů, jako je např. ekonomické postavení, národnost, státní příslušnost, postižení, věk či sexuální orientace a genderová identita.

## Nerovnosti na trhu práce prostupují i do zdravotnictví

Kapitola Zdraví řeší i nerovnosti mezi pracujícími ve zdravotnictví. Navzdory celkové převaze žen kopíruje sektor zdravotnictví negativní jevy celkového trhu práce – dochází v něm k horizontální i vertikální segregaci, nemožnosti sladit pracovní a osobní život a k nerovnému odměňování žen a mužů.

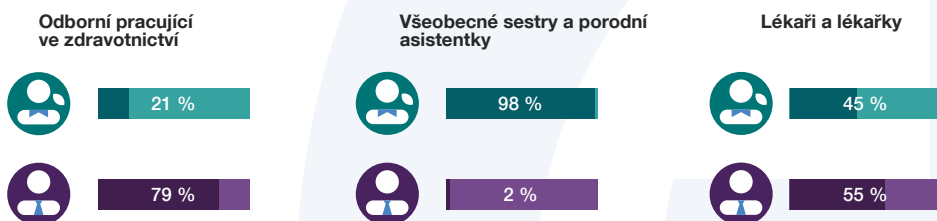
Ve zdravotnictví působí přibližně 241 000 žen a 64 000 mužů. Z toho 201 000 žen a 49 000 mužů tvoří odborné pracovnice a pracovníci, lékařek žen je zhruba 33 000 a lékařů mužů 27 000. Největší nepoměr žen a mužů pracujících ve zdravotnictví je v pečovatelském sektoru, kde v kategorii všeobecné sestry / porodní asistentky působí 92 000 žen a 2 000 mužů.

**Graf 8 – Podíl žen a mužů pracujících ve zdravotnictví**



ÚZIS ČR, 2019

**Graf 9 – Zastoupení v jednotlivých zdravotnických profesích**



ÚZIS ČR, 2019

Přestože v mezinárodním srovnání nevykazuje na první pohled podíl lékařek a lékařů výraznější rozdíly (54,5 % žen a 45,5 % mužů), v lékařských oborech dochází k sektorové segregaci. Studie v českém prostředí potvrzují, že kariéerní dráhy lékařek jsou ovlivňovány společenskými stereotypy. Z důvodu pečovatelských povinností a společenských očekávání ženy volí méně prestižní obory, které jim umožní lépe skloubit pracovní a rodinný život. Druhou úrovní problému je pak skutečnost, že i ve feminizovaných oborech, jako je lékařství, ženy zpravidla nezastávají rozhodovací pozice. Prestižní (rozhodovací) místa jsou i zde ve výrazně vyšší míře obsazena muži, a to právě proto, že v důsledku genderových stereotypů nemusí čelit tolika překážkám spojeným s potřebou skloubit pracovní a rodinný život.

S tím souvisí i otázka nerovného odměňování žen a mužů ve zdravotnictví. Například lékařky specialistky vydělávají v průměru o 22 % méně než jejich mužští kolegové. Praktické lékařky vydělávají v průměru dokonce o čtvrtinu méně než praktičtí lékaři.

**„Například lékařky specialistky vydělávají v průměru o 22 % méně než jejich mužští kolegové.“**

Podíl lékařek a absolventek lékařských fakult přitom meziročně narůstá. V roce 2018 jich bylo celkem 71 % oproti 29 % mužů. Při takovém nepoměru a při nemožnosti skloubit pracovní a soukromý život hrozí prohloubení personální krize ve zdravotnictví, a potažmo ohrožení dostupnosti péče.

## Potřeba respektující porodní péče

Specifickou oblastí zdraví, jež bytostně souvisí s rovností žen a mužů, je péče v těhotenství, při porodu a v šestinedělí. České porodnictví má vynikající výsledky péče o rizikovou a patologickou těhotnou a rodící ženu. V péči o fyziologické těhotné a rodící ženy však dlouhodobě přetrvává silná společenská poptávka po respektujícím přístupu a humanizaci porodnictví. Ministerstvo zdravotnictví na tuto poptávku začalo reagovat prací na podpoře tzv. center porodní asistence.

Služby center porodní asistence jsou zatím ovšem dostupné pouze nepatrnému zlomku žen. Překážkou jejich dalšímu rozvoji jsou přetrvávající legislativní a další omezení, kterým v ČR dlouhodobě čelí porodní asistentky. Situaci dále komplikuje absence národních standardů péče a návaznosti jednotlivých profesí, které přicházejí s ženou v době těhotenství, při a po porodu do kontaktu. ČR je kvůli tomuto nevyhovujícímu stavu opakovaně kritizována i ze strany mezinárodních institucí. Dalším z problémů je často formalistní zacházení s informovaným souhlasem a nedůslednost v dodržování práva žen na svobodné a informované rozhodnutí.

V ČR od roku 2003 dlouhodobě klesá podíl plně kojených dětí při odchodu z porodnice. Zatímco v roce 2003 matky při odchodu z porodnice plně kojily 90 % dětí, v roce 2015 to bylo 81,4 % dětí.

Téměř každá pátá žena, která opustila v roce 2015 porodnici jako kojící, nekojila ani celé šestinedělí. Třetina žen, které odešly v roce 2015 z porodnice jako kojící, nekojily ani 3 měsíce. Jednou z příčin je, že v ČR neexistuje uspokojivý mechanismus, který by zajišťoval kontinuitu péče v době šestinedělí. ČR také dosud nenaplnuje revidovanou verzi 10 kroků k úspěšnému kojení programu Světové zdravotnické organizace a UNICEF, tzv. Baby-friendly Hospital Initiative.

# Jaké pozitivní změny přináší Strategie?

## **Snížení nerovností v přístupu ke zdraví a zdravotní péči**

Poskytovatelé péče se proškolí v oblasti citlivé komunikace, diagnostiky a léčby. Proběhnou osvětové aktivity pro veřejnost. Odstraní se bariéry v přístupu ke zdravotní péči a nerovnosti v úhradách z veřejného zdravotního pojištění.



## **Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby**

Vytvoří se metodické a výukové materiály a vyškolí se speciální lektorky a lektoři. Vznikne mezirezortní orgán, který se bude hlediskem rovnosti žen a mužů v oblasti zdraví systematicky zabývat.

## **Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví**

Podpoří se využívání flexibilních forem práce a zřizování dětských skupin při zdravotnických zařízeních. Odbourá se vliv genderových stereotypů a zajistí se rovné příležitosti pro kariérní růst.



## **Spravedlivé ohodnocení práce zdravotních sester a zdravotnic**

Zdravotnická zařízení budou využívat českou verzi nástroje Logib pro podporu rovného a transparentního odměňování. Zajistí se adekvátní růst mezd a platů zdravotních sester a nelékařských profesí.

## **Zvýšení spokojenosti s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí**

Ženy si budou moci vybrat způsob, místo a okolnosti porodu. Odstraní se bariéry pro samostatný výkon profese porodní asistentky. Zajistí se respekt k ženě a rozmanitost a návaznost služeb porodní péče.



## **Zlepšení podpory kojení**

Zavedou se doporučované postupy WHO a UNICEF v oblasti podpory kojení včetně kontaktu kůže na kůži matky a dítěte po porodu. Omezí se komerční vlivy a nevhodná propagace náhrad mateřského mléka, dudlíků a láhví.



5



POZNÁNÍ



# Přehled současné situace

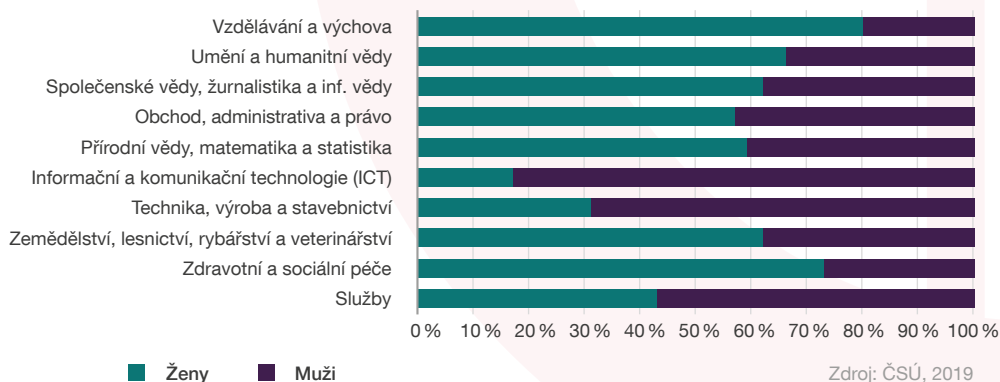
Ve vzdělávání i vědě a výzkumu existují značné rozdíly v profesních drahách žen a mužů i v míře dosaženého profesního postupu. Řada těchto rozdílů je způsobena genderovými nerovnostmi, a to i přesto, že neexistují žádné zákonné či jiné formální překážky vstupu žen či mužů do určitých vzdělávacích a pracovních oblastí.

## Volba povolání se řídí stereotypy

Rozhodnutí o budoucí profesi jsou v české společnosti stále formována stereotypními představami o schopnostech žen a mužů a na nich založených společenských očekáváních životního uplatnění. Dle aktuálních výzkumů vybírají rodiny chlapců budoucí povolání dle finanční lukrativnosti a s ohledem na stereotypně vnímanou roli muže jakožto živitele rodiny. V rodinách dívek se při výběru povolání naopak přihlíží k možnostem skloubení povolání s mateřstvím, případně s další péčí. Proto chlapci častěji preferují studium technických či přírodovědných oborů, inženýrství a ICT. Dívky se pak rozhodují pro studium pedagogiky, zdravotnictví, sociálních služeb či humanitních a uměleckých oborů.

Technické obory a obory, kde je vyšší zastoupení mužů, jsou mnohdy lépe placeny. Naopak feminizované obory bývají hůře finančně ohodnoceny a vzhledem ke stereotypům, které jsou s prací žen spojovány, je nižší i jejich prestiž.

**Graf 10 – Studující VŠ podle oboru vzdělání**



Z šetření OECD PISA 2018 vyplývá, že o informační a komunikační obory projevilo zájem 8 až 18 % patnáctiletých chlapců, ale jen 1 % patnáctiletých dívek. Důvodem pro vyšší popularitu ICT oborů mezi chlapci však nejsou jejich lepší matematické schopnosti, ale genderové stereotypy. Na genderové stereotypy ovšem doplácí i chlapci. Šetření České školní inspekce ukazují, že dívky dostávají často za stejné výsledky lepší známky proto, že jsou vnímány jako pečlivější a poslušnější. Společenské normy a stereotypy jsou také jednou z příčin klesající úrovně vzdělání chlapců a mužů v posledních letech.

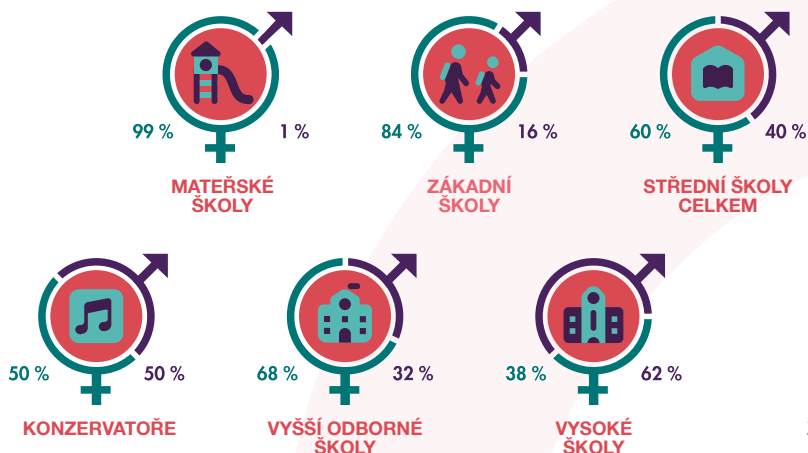
**„Šetření České školní inspekce ukazují, že dívky dostávají často za stejné výsledky lepší známky proto, že jsou vnímány jako pečlivější a poslušnější.“**

Oborová segregace má i makroekonomické dopady. Výlučně mužské či výlučně ženské obory jsou ochuzeny o cenné zkušenosti a ekonomický potenciál chybějícího pohlaví, což se odráží ve výkonnosti firem a ekonomickém růstu.

## Muži převládají ve vedení vzdělávacích institucí

Prostředí vzdělávacích institucí je nadále poznamenáno horizontální i vertikální segregací. Obecně platí, že se vzrůstající odborností či s vyšší rozhodovací funkcí se počet žen snižuje. Výrazně vyšší podíl žen lze sledovat v pedagogickém sboru mateřských (99 %), základních (84 %), středních (60 %) a vyšších odborných (68 %) škol; muži naopak tvoří většinu akademického personálu vysokých škol (62 %). Platí také, že mužů ve vedení je disproporčně více, než odpovídá jejich zastoupení ve školství. Zatímco na středních a vyšších odborných školách tvoří muži pouze 40 % z celkového počtu řadových zaměstnanců a zaměstnankyň, zastávají více než 55 % řídicích pozic. Tyto statistiky ukazují, že ženy při kariérním růstu čelí různým typům znevýhodnění.

Graf 11 – Zastoupení žen a mužů v pedagogickém sboru



Zdroj: ČSÚ, 2019

## Česká věda nevyužívá plný potenciál žen

Nízké zastoupení žen je problémem i ve vědě, výzkumu a inovacích. Ženy tvoří 60 % osob, které ukončily magisterský program, a 44 % osob, které ukončily doktorské studium. Mezi výzkumníky a výzkumnicemi je jen 27 % žen a jejich zastoupení dlouhodobě klesá. Důvodem je především obtížné skloubení vědecké profese s péčí o děti a nedostatek možností pro sladování osobního a pracovního života. Překážkou bývají také psaná i nepsaná pravidla kariérního postupu, která jsou spojena s nepřerušovanou publikační činností a dlouhodobou zahraniční mobilitou. Kariéry žen-vědkyň jsou poznamenány výpadky z důvodu mateřství a rodičovství a ženy jsou zejména kvůli rodinným závazkům méně mobilní než muži. To se odráží v možnostech jejich postupu a zastoupení žen ve vedoucích pozicích v české vědě a výzkumu je dlouhodobě velmi nízké. V čele výzkumných institucí v ČR stojí 14 % žen; v rozhodovacích, strategických a kontrolních orgánech jsou ženy zastoupeny z 23 %. Nevyužití potenciálu, který byl vložen do vzdělávání žen, se odráží i ve sníženém inovačním potenciálu ČR.

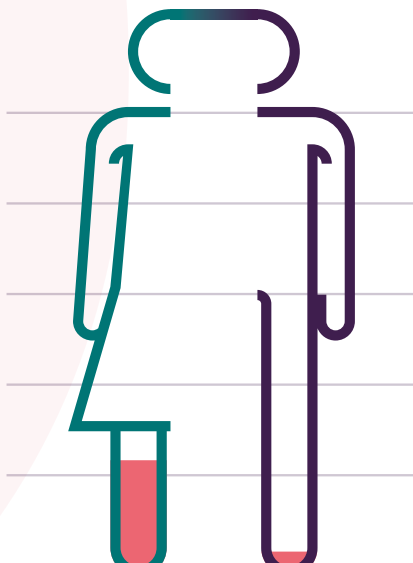
**„Mezi výzkumníky a výzkumnicemi je jen 27 % žen a jejich zastoupení dlouhodobě klesá.“**



V porovnání se zahraničím je v České republice dlouhodobě podceňována oblast řízení lidských zdrojů na vysokých školách i ve výzkumných institucích. Z výzkumů vyplývá, že velká část pravidel v oblasti řízení lidských zdrojů je nepsaná nebo nezveřejněná, tudíž nevymahatelná, netransparentní a potenciálně umožňující nerovné zacházení.

Z důvodu nedostatečného zastoupení žen chybí perspektiva poloviny populace ve vědě, výzkumu a inovacích. Nezohlednění genderové dimenze ve vědě a výzkumu může vést i k nezamýšleným důsledkům. Zacházení s muži jakožto normou ve výzkumu a vývoji a aplikace výsledků takto vzniklého vědění na celou populaci může mít za následek například nižší účinnost vyvinutých léků při jejich podání ženám nebo nižší bezpečnost automobilů pro ženské tělo. Ve zdravotní péči může přehlížení biologických rozdílů mezi muži a ženami vést k odlišným diagnózám a reakcím na léčbu. Má-li výzkum a vývoj financovaný z veřejných prostředků přinášet prospěch celé společnosti, musí zohledňovat specifické potřeby žen a mužů.

### JE RODIČOVSTVÍ PŘEKÁŽKOU PRO PRÁCI VE VĚDĚ?



23,5 % žen & 2,9 % mužů

**má zkušenosti se znevýhodněním na akademickém pracovišti kvůli rodičovství**

# Jaké pozitivní změny přináší Strategie?

## Menší rozdíly ve znalostech a dovednostech

Budou rozvíjeny pedagogické postupy, které zmenšují rozdíly v dovednostech a znalostech mezi různými skupinami žáků a žákyň, včetně romských žáků a žákyň.



## Větší důraz na rovnost žen a mužů ve vzdělávání

V rámcových vzdělávacích programech bude posílen důraz na rovnost žen a mužů.



## Zajištění vzdělávání v oblasti genderové rovnosti

Bude podpořeno celoživotní vzdělávání vysokoškolských pedagogů a pedagožek a výzkumníků a výzkumnic v oblasti genderové rovnosti.



## Méně genderových předsudků ovlivňujících profesní dráhy

Novelou zákona č. 563/2004 Sb. bude zavedena funkce kariérového poradce/poradkyně. Dojde tak k rozvoji kariérového poradenství na základních a středních školách.



## Lepší řízení lidských zdrojů

Kvalita personálního řízení bude zařazena mezi kritéria hodnocení institucí vědy, výzkumu a inovací.



## Zohledňování genderové dimenze ve vědě, výzkumu a inovacích

Při financování výzkumu a inovací z veřejných zdrojů bude vyžadováno zohlednění genderové dimenze.

6



# SPOLEČNOST



# Přehled současné situace

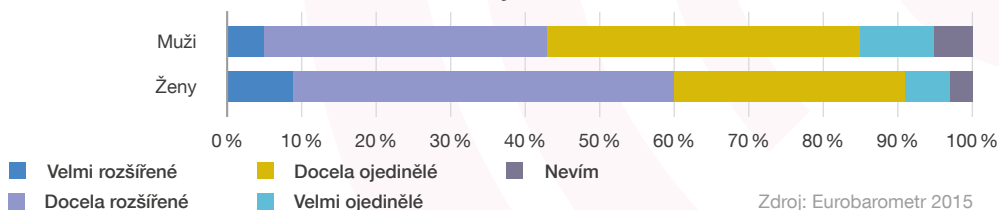
Téma rovnosti žen a mužů je ze strany médií a politické reprezentace často vnímáno jako spíše okrajová záležitost. Výzkumy veřejného mínění přitom ukazují, že česká společnost jej považuje za důležité a přetrvávajících nerovností si je vědoma.

Studie ukazují, že 59 % veřejnosti se domnívá, že muži mají lepší možnost kariérního postupu v zaměstnání, 64 % si myslí, že ženy a muži nemají stejnou šanci dostat dítě po rozvodu do péče a 79 % zastává názor, že ženy a muži nemají stejnou možnost na uplatnění v technických oborech.

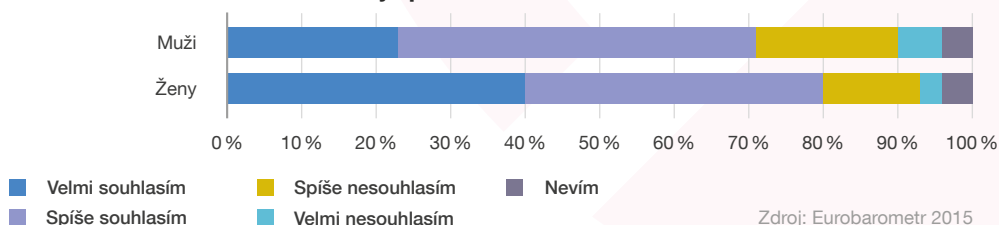
Podle výzkumů 83 % české společnosti souhlasí s tím, že snaha o rovnost žen a mužů ve společnosti je důležitá, 77 % souhlasí s tím, že státní instituce by měly usilovat o odstraňování přetrvávajících nerovností, a pro 78 % je prosazování rovnosti žen a mužů důležité na osobní úrovni.

Schopnost uvědomovat si stávající nerovnosti mají v české společnosti ve zvýšené míře ženy – například nerovnost v odměňování považuje za vážný problém 80 % žen oproti 56 % mužům. Je to pochopitelné, neboť většina genderových nerovností má negativní dopad právě na ženy. Přijímání opatření k odstraňování těchto nerovností ovšem komplikuje fakt, že v pozicích zodpovědných za tvorbu a přijímání rozhodnutí na celospolečenské úrovni jsou ženy výrazně podreprezentovány.

**Graf 12 – Nerovnosti mezi ženami a muži jsou v současnosti**



**Graf 13 – Prosazování rovnosti je pro vás důležité**



# Ve vztahu k pojmu „gender“ panují nejasnosti

S pojmem rovnosti žen a mužů se neodmyslitelně pojí také pojmy „feminismus“ a „gender“. I přes dlouhou tradici feministického hnutí, které je historicky úzce spjata s úsilím o obrození českého národa a se vznikem našeho samostatného státu, je dnes feminismus často vnímán jako cizí prvek, importovaný ze západu. Ve vztahu k pojmu „gender“ panuje řada mýtů a většina veřejnosti jeho významu nerozumí.

A tak navzdory tomu, že si společnost uvědomuje konkrétní genderové nerovnosti a podporuje zavádění opatření k nápravě konkrétních problémů, např. ke snížení rozdílů v příjmech žen a mužů či k lepší prevenci sexuálního násilí, na obecné úrovni je kategorie genderu a prosazování rovnosti žen a mužů často redukována na marginální problémy a jako taková odsouvána do pozadí.

## Pohled na rozdělení rolí v rodině se proměňuje

Jednou z klíčových příčin nerovností žen a mužů jsou genderové stereotypy. Ty představují zevšeobecnující představy, které znemožňují individuální posouzení schopností a potřeb konkrétních jedinců. Jako příklad lze uvést stereotypy o rolích žen a mužů v rodině a domácnosti, kdy ženy jsou automaticky považovány za pečovatelky a muži za osoby starající se o finanční zajištění rodiny. V důsledku těchto stereotypů vzniká diskriminace žen na trhu práce a jejich absence v rozhodovacích pozicích.

Česká veřejnost ve srovnání se zbytkem EU zastává stereotypní představy častěji. Přibližně třetina veřejnosti se například domnívá, že vykonávat veřejné funkce by měl převážně muž, naopak zodpovědnost za domácí práce přiznává 48 % veřejnosti primárně ženám.

Stejně jako v jiných zemích dochází i v Česku k proměnám genderových stereotypů i postojů veřejnosti. Například názor, že o děti mají v rodině pečovat žena i muž stejně, zastávala v roce 2000 polovina české veřejnosti, zatímco v roce 2020 to bylo již 65 %. Postupná změna postojů směrem ke spravedlivému rozdělení rolí žen a mužů je za posledních 20 let patrná ve všech sledovaných oblastech, včetně názoru na zodpovědnost za rodinný rozpočet, usilování o profesní kariéru či výkon veřejných funkcí.



# „Názor, že o děti mají v rodině pečovat žena i muž stejně, zastávala v roce 2000 polovina české veřejnosti, zatímco v roce 2020 to bylo již 65 %.“

Specifickou otázkou související s rovností žen a mužů v médiích a veřejném prostoru je sexismus v reklamě. Zákon o regulaci reklamy zakazuje reklamu, která je v rozporu s dobrými mravy. V praxi se ale sexistické reklamy ve veřejném prostoru stále vyskytují, byť jim česká společnost nijak zvlášť nefandí. Z výzkumů vyplývá, že 54 % veřejnosti vadí reklamy zobrazující stereotypy v souvislosti se ženami a 52 % veřejnosti vadí odhalené ženské tělo u nesouvisejících produktů. I zde nicméně platí, že negativní názor na tyto typy reklam mají výrazně častěji ženy než muži.

Přestože ženy tvoří většinu osob zaměstnaných v mediálním průmyslu, ve vedení médií jsou zastoupeny jen z velmi malé části a ani nejsou v odpovídající míře zvány jako odbornice do příslušných pořadů. Například v hlavním politicko-diskusním pořadu České televize Otázky Václava Moravce odvysílaném v prvním pololetí roku 2020 tvořily ženy jen 19,6 % ze všech 143 vystupujících. Role žen v médiích je tak ve velké míře omezena na roli moderátorek a osob vystupujících převážně v pořadech určených primárně ženám.

## Veřejnost dlouhodobě nedůvěřuje neziskovým organizacím

S účinným prosazováním rovnosti žen a mužů a odstraňováním diskriminace je úzce spjata také otázka postavení občanské společnosti. Síť profesionálních nestátních neziskových organizací (NNO) může zásadním způsobem přispět k přenosu znalostí a zkušeností „z terénu“ nezbytných pro efektivní tvorbu veřejných politik. NNO také často poskytují přímou pomoc různým skupinám žen a mužů znevýhodněných z důvodu genderových nerovností.

V České republice působí řada NNO v oblasti rovnosti žen a mužů a tomuto tématu se věnují také různé vědecké instituce a think tanky. Přestože stát využívá poznatky a expertizu občanského sektoru a deleguje na něj část svých povinností, v některých ohledech nevytváří dostatečné podmínky pro profesionalizaci NNO. Financování jejich aktivit probíhá převážně ze zdrojů EU, případně z finančních mechanismů EHP a Norska.



S nedostatečnými podmínkami pro profesionalizaci občanského sektoru pak souvisí i jeho vnímání ze strany veřejnosti. Názory české společnosti na činnost NNO jsou v posledních letech stále více kritické. Průzkumy veřejného mínění ukazují, že od roku 2014 nedůvěra veřejnosti vůči NNO narůstá.

## **„54 % veřejnosti vadí reklamy zobrazující stereotypy v souvislosti se ženami a 52 % veřejnosti vadí odhalené ženské tělo u nesouvisejících produktů.“**

Vláda ČR se k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (gender mainstreamingu) ve svých politikách dlouhodobě hlásí. Už předchozí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020 si kladla za cíl, aby docházelo k uplatňování genderového hlediska v různých oblastech běžného života: v oblasti již zmíněných médií a dále také životního prostředí, sportu, veřejné dopravy a veřejného a virtuálního prostoru.

Byť oproti roku 2014 došlo v mnoha ohledech ke zlepšení situace, stále nejsou dostatečně nastaveny podmínky pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách týkajících se těchto oblastí. V rámci dopravní politiky, podpory sportu či státní politiky životního prostředí jsou specifické potřeby žen a mužů zohledňovány sporadicky a nesystémově, a to i přes to, že velká část těchto politik má zřejmý genderový rozměr.



# Jaké pozitivní změny přináší Strategie?

## Méně genderových stereotypů a sexismu

Budou realizovány osvětové aktivity a podporováno nestereotypní zobrazování žen a mužů v médiích. Dojde k posílení kapacit příslušných dozorových a regulačních orgánů.



## Posílení genderové kultury v mediálních obsazích

Médiím bude poskytována metodická pomoc a budou podporovány aktivity zaměřené na monitoring mediálního obsahu a zvyšování zastoupení žen ve vedení médií.



## Hledisko rovnosti v oblastech každodenního života

Hledisko rovnosti žen a mužů se promítne do veřejných politik z oblasti dopravy, sportovních a volnočasových aktivit, do agendy ochrany životního prostředí apod.



## Lepší porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům

Budou zdůrazňovány praktické přínosy genderové rovnosti a bude zvyšováno povědomí o dopadech a přínosech projektů v této oblasti.



## Lepší podmínky pro občanskou společnost

Budou budovány dostatečné kapacity pro profesionalizaci občanského sektoru a dojde k navýšení alokace dotačních programů souvisejících s genderovou rovností.



7



VNEJŠÍ VZTAHY

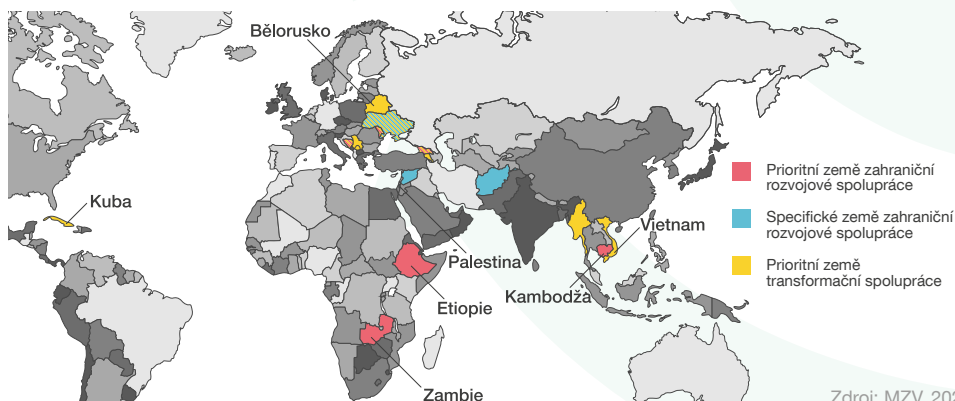
# Přehled současné situace

Prosazování genderové rovnosti a posílení postavení žen a dívek se v uplynulých dekadách stalo globálním cílem mezinárodního společenství. Česká republika přispívá k tomuto celosvětovému úsilí nejen svou vnitrostátní politikou, nýbrž i prostřednictvím svého zahraničně politického a mezinárodního působení. Genderový rozměr vnějších vztahů má široké tematické rozpětí od genderových otázek v diplomacii a zahraniční službě, přes podporu genderové rovnosti v rámci lidských práv či zahraniční rozvojové spolupráce, až po zahraniční mise, potírání terorismu a vývoz zbraní.

## Genderovou rovnost podporujeme i v partnerských zemích

Jedním z cílů Koncepce zahraniční politiky České republiky je zajištění lidské důstojnosti. S tímto cílem je neodmyslitelně spjata politika podpory demokracie a lidských práv, tedy i podpora rovnosti žen a mužů. Česko tento záměr prosazuje v rámci zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci a podpory lidských práv a transformační spolupráce. Téma rovnosti žen a mužů a posílení postavení žen a dívek je zohledňováno na programové i projektové úrovni. Tím Česko přispívá ke snižování genderových nerovností v partnerských zemích, kde jsou tyto projekty realizovány. Uplatňování průřezového principu genderové rovnosti může v praxi například znamenat, že v projektu zaměřeném na zlepšení životních podmínek uprchlických rodin nebudou opomenuty matky-samoživitelky a že během realizace projektu bude pamatováno na jejich specifické potřeby.

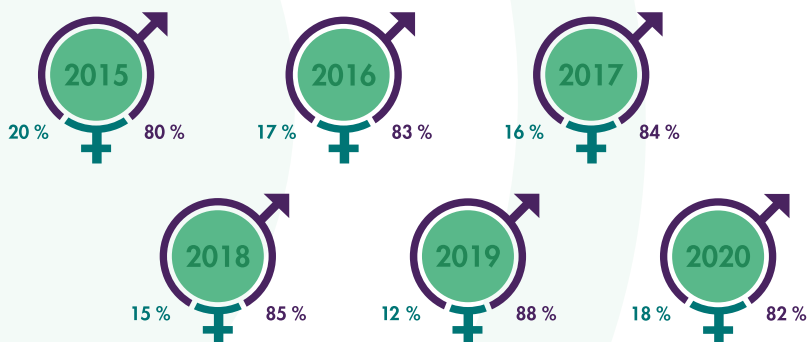
### Mapa prioritních zemí zahraniční rozvojové a transformační spolupráce ČR



# „Jedním z cílů Koncepce zahraniční politiky České republiky je zajištění lidské důstojnosti.“

Genderová rovnost je, stejně jako v předchozích letech, průřezovou prioritou aktuální strategie zahraniční rozvojové spolupráce. Dokumentace projektů podporovaných Českou rozvojovou agenturou rovněž obsahuje zvláštní sekci Rovný přístup mužů a žen. Kvantitativní analýza Ústavu mezinárodních vztahů, která se zaměřila na 96 projektů realizovaných mezi lety 2009 a 2017, však odhalila, že ve více než polovině projektů tato sekce buď obsahovala pouze obecnou deklaraci o tom, že projekt nemá dopad na rovnost žen a mužů, nebo nebyla vyplněna vůbec. V řadě případů tedy nebyl na rovnost žen a mužů v projektech zahraniční rozvojové spolupráce kladen odpovídající důraz.

**Graf 14 – Podíl žen a mužů na postech velvyslanců a velvyslankyň ČR**



Zdroj: AMO

## Role žen jako mírotvůrkyň stoupá na významu

Korelace mezi nerovnostmi mezi muži a ženami a tendencí vzniku vnitrostátního konfliktu je dnes již široce uznávaná. Vnitrostátní konflikty často vedou k porušování základních lidských práv, přičemž ženy jsou v této souvislosti zvláště ohroženou skupinou. Ženy a dívky nicméně nejsou jen oběťmi válek. Do konfliktů se zapojují i aktivně, například v roli příslušnic národních armád, ozbrojených skupin či teroristických organizací. Působí též v civilních a vojenských misích. OBSE i OSN se shodují, že mírové snahy jsou efektivnější a udržitelnější, pokud jsou v nich ženy aktivně a smysluplně zahrnuty.

S vědomím, že je potřeba blíže se zabývat rolí žen a genderovou perspektivou v bezpečnostních a mírových procesech, přijala Rada bezpečnosti OSN v roce 2000 přelomovou rezoluci č. 1325, o ženách, míru a bezpečnosti. Ta se stala prvním stavebním kamenem agendy ženy, mír a bezpečnost. Po vzoru více než padesáti států schválila vláda ČR první akční plán České republiky pro agendu ženy, mír a bezpečnost v lednu 2017. Koncem roku 2020 byl vládou přijat navazující akční plán na období 2021-2025, jehož cílem je zajistit, aby snahy a aktivity České republiky v oblasti míru a bezpečnosti adekvátně reflektovaly aktuální potřeby, priority i práva žen a mužů v ČR i v zahraničí.

## „Mezi lety 1992 a 2011 bylo zastoupení žen v mírových vyjednávacích týmech pouze 9 % a ženy tvořily pouze 4 % signatářek mírových smluv.“

Agenda ženy, mír a bezpečnost je postavena na čtyřech hlavních pilířích. „Prevence“ vychází z vize, že genderová rovnost a mír jsou provázány a vzájemně se posilují, a zabývá se rolemi, které ženy hrají při předcházení konfliktům. „Ochrana“ poukazuje na zvláště zranitelné postavení žen a dívek během válečných konfliktů, například kvůli častému využívání znásilnění jako systematické válečné taktiky. Jejím cílem je ponížit, ovládnout, zasít strach či přesídlit civilní obyvatelstvo. Pilíř „Ochrana“ proto usiluje o ochranu práv žen v konfliktním i post-konfliktním světě. „Participace“ zdůrazňuje důležitost zapojení žen do řešení konfliktu a do mírových procesů. „Asistence a obnova“ se zaměřuje na to, aby potřeby žen byly zohledněny i v rámci post-konfliktní obnovy, například v procesu odzbrojení, demobilizace a reintegrace.

Prvním státem, který přijal národní akční plán k provádění rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325, bylo v roce 2005 Dánsko. Do konce roku 2020 již akční plány pro agendu ženy, mír a bezpečnost přijalo 89 zemí, včetně 21 členských států Evropské unie.



# Česko buduje své dobré jméno na mezinárodní úrovni

Česká republika podporuje rovnost žen a mužů i ve své činnosti v Evropské unii a dalších mezinárodních organizacích. Na úrovni EU Česko aktivně vstupuje do vyjednávání různých legislativních i nelegislativních opatření a usiluje o evropskou spolupráci v oblasti prevence násilí na ženách či odstraňování nerovného odměňování žen a mužů. Česko také patří k zemím, které přivítaly přijetí evropské strategie pro rovnost žen a mužů a které se nyní podílejí na jejím naplňování. Významnou příležitostí pro prosazení českých priorit v této oblasti představuje nadcházející předsednictví ČR v Radě EU, během něhož bude ČR řídit zasedání Rady EU a jejích přípravných orgánů, vypracovávat kompromisní návrhy materiálů a určovat agendu a priority Rady EU.

I díky podpoře České republiky bude v národních plánech obnovy přijatých v souladu s nařízením o zřízení facility na podporu oživení a odolnosti zohledňováno hledisko rovnosti žen a mužů. Celkový rozpočet facility, která byla Evropskou unií představena v reakci na pandemii covid-19, činí 672,5 miliardy eur.

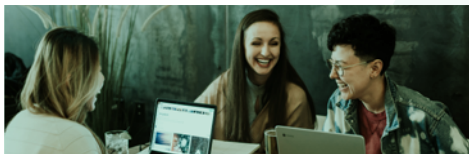
Mezinárodní aktivity České republiky také přispívají k budování značky státu v zahraničí. Výše uvedené nástroje tak skýtají příležitost pro posílení obrazu České republiky jako země, která ochrání lidských práv a prosazování rovnosti žen a mužů přikládá význam.



# Jaké pozitivní změny přináší Strategie?

## Zvýšení pozitivního dopadu rozvojových projektů

Bude postupně navyšován podíl projektů zahraniční rozvojové spolupráce, které zohledňují OECD DAC gender marker.



## Zajištění prosazování agendy ženy, mír a bezpečnost

Agenda ženy, mír a bezpečnost bude pokryta vnitrostátními akčními plány. Bude také zvýšeno zastoupení neziskového a akademického sektoru v mezirezortní pracovní skupině k agendě ženy, mír a bezpečnost.

## Vyšší informovanost o možných dopadech vývozu zbraní

Budou pořádána pravidelná setkání mezi státním, nevládním a akademickým sektorem k možnostem dopadu vývozu malých a ručních zbraní na páčání genderově podmíněného násilí.



## Podpora Evropské unie v prosazování rovnosti žen a mužů

ČR bude v relevantních materiálech projednávaných v rámci formací Rady EU zohledňovat hledisko rovnosti žen a mužů a nebude podporovat snahy vedoucí k oslabení závazků EU v této oblasti.

## Budování dobrého jména ČR v zahraničí

Stanovením rovnosti žen a mužů jako jedné z priorit předsednictví ČR v Radě EU bude pokračováno v budování obrazu ČR jako země, která rovnosti žen a mužů přikládá význam.



## Zvýšení povědomí o rovnosti žen a mužů

Budou zajištěna pravidelná školení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně Ministerstva zahraničních věcí se zaměřením na genderové aspekty různých oblastí zahraniční politiky a mentoringová školení pro juniorní diplomaty a diplomatky.



8



INSTITUCE



# Přehled současné situace

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot České republiky zakotvených v Listině základních práv a svobod. Povinnost odstraňovat diskriminaci na základě pohlaví a přetrvávající genderové stereotypy České republiky vyplývá z mezinárodních úmluv a práva EU. Předpokladem pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů je odpovídající právní a institucionální rámec s dostatečnými lidskými zdroji a odborností.

Zákaz diskriminace na základě pohlaví je od roku 2009 upraven v antidiskriminačním zákoně, který rovněž upravuje možnosti právní ochrany před diskriminací. Diskriminaci na základě pohlaví také zakazují některé další právní předpisy – například zákoník práce či školský zákon.

## „Výzkum veřejné ochránkyně práv z roku 2015 ukázal, že diskriminace na základě pohlaví je druhou nejčastější formou diskriminace.“

Výzkum veřejné ochránkyně práv z roku 2015 ukázal, že diskriminace na základě pohlaví je druhou nejčastější formou diskriminace. Upozornil však také na faktické nedostatky ve vymáhání antidiskriminačního práva: na nízké povědomí o možnostech ochrany před diskriminací, nízké sankce a odškodnění v případech prokázané diskriminace či nedostatečnou podporu obětem diskriminace.



Nízké povědomí o možnostech ochrany před diskriminací



Nízké sankce a odškodnění v případech prokázané diskriminace



Nedostatečná podpora obětem diskriminace

# Rovnost se bez specifického zákona řeší nejednotně

Česká republika nemá na rozdíl od některých jiných evropských států specifický zákon upravující prosazování rovnosti žen a mužů. Zodpovědnost za podporu genderové rovnosti není výslovně svěřena žádnému ústřednímu orgánu státní správy. To v minulosti vedlo k tomu, že zabezpečení této agendy, resp. agendy lidských práv obecně bylo jednotlivými vládami řešeno nesystémově a nejednotně. Koordinací rovnosti žen a mužů tak byli pověřeni mj. ministr pro lidská práva, ministr spravedlnosti, ministr práce a sociálních věcí či zmocněnkyně vlády pro lidská práva.

Roli vnitrostátního koordinátora agendy rovnosti žen a mužů aktuálně plní Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR, který je zároveň sekretariátem Rady vlády pro rovnost žen a mužů a také zodpovídá za plnění a monitoring mezinárodních závazků v oblasti genderové rovnosti.

Na úrovni jednotlivých ministerstev pak koordinace prosazování rovnosti žen a mužů a plnění příslušných usnesení vlády probíhá prostřednictvím tzv. gender focal points neboli rezortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů. Pro účely sjednocení pozice gender focal points byl v roce 2018 vládou ČR schválen standard, který definuje podmínky pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů na úrovni jednotlivých ministerstev. Mj. doporučuje, aby tato pozice nebyla redukována na personální agendu a aby na ni byl vyhrazen min. 1 plný úvazek. Průběžná vyhodnocení však ukazují, že tento standard není ze strany ministerstev naplňován.

Roli orgánu pro rovné zacházení (tzv. equality body) v ČR zastává veřejný ochránce práv. Poskytuje zejména metodickou pomoc obětem diskriminace a provádí výzkum v této oblasti. Kancelář veřejného ochránce práv ale naráží na problém omezených kapacit a nedostatečných kompetencí pro účinný výkon této role včetně nemožnosti zastupování obětí diskriminace u soudu.

ČR je dlouhodobě kritizována kvůli svým nízkým personálním kapacitám a nedostatku finančních zdrojů věnovaných agendě rovnosti žen a mužů na úrovni státní správy. Ze zprávy Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) z roku 2014 vyplynulo, že ČR agendě rovnosti žen a mužů věnovala v rámci EU druhé nejnižší lidské zdroje.



# Genderový mainstreaming není při tvorbě legislativy samozřejmostí

V roce 2016 Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen vyjádřil znepokojení nad častými změnami v ukotvení zodpovědnosti za prosazování genderové rovnosti na vládní úrovni a doporučil zajištění dostatečných zdrojů Odboru rovnosti žen a mužů, jeho financování ze státního rozpočtu a stanovení udržitelného a stabilního rámce pro jeho činnost.

Nedostatečné je uplatňování tzv. genderového mainstreamingu, tedy hlediska rovnosti žen a mužů při tvorbě legislativy a veřejných politik. Legislativní pravidla vlády a Jednací řád vlády požadují, aby důvodové a předkládací zprávy materiálů týkajících se postavení fyzických osob obsahovaly zhodnocení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti žen a mužů. Analýza Úřadu vlády ČR z roku 2018 nicméně ukázala, že toto zhodnocení ve skutečnosti obsahuje jen velmi malá část vládních materiálů.

Ostatní právní předpisy upravující způsob předkládání legislativních návrhů, jako např. zákon o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, toto hodnocení nepožadují vůbec a ani na úrovni samosprávy není prosazování rovnosti žen a mužů systémově ukotveno. Uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů tak při tvorbě legislativy a veřejných politik v praxi vůbec neprobíhá nebo probíhá nejednotně.

## V prosazování rovnosti žen a mužů chybí finance

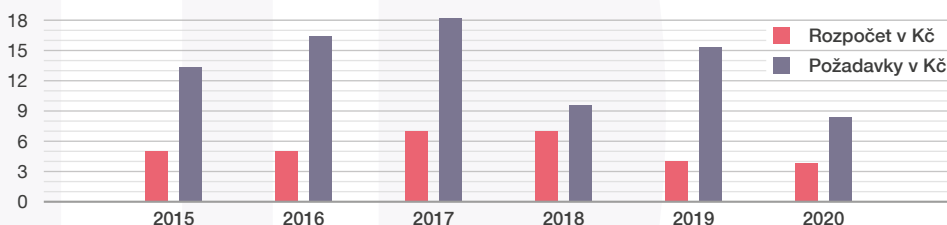
Vnitrostátní financování podpory rovnosti žen a mužů neodpovídá potřebám a není systematicky sledováno. K prosazování systémových změn i k podpoře projektů nestátního sektoru jsou využívány převážně finanční nástroje EU a EHP/Norskych fondů.

K financování aktivit veřejné správy v oblasti rovnosti žen a mužů jsou zpravidla využívány běžné výdaje příslušných orgánů, jejichž zdroje plynou ze státního rozpočtu. Při jeho sestavování však ČR nevyužívá nástrojů genderového rozpočtování, přestože hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů při tvorbě veřejných rozpočtů doporučuje například OECD.

Pro financování aktivit nestátních neziskových organizací je jediným nástrojem státního rozpočtu dotační program Úřadu vlády ČR. Hledisko rovnosti žen a mužů je zahrnuto i do některých dalších ministerských dotačních programů, avšak je vždy jen jednou z několika podporovaných oblastí. Obecně navíc platí, že alokace těchto programů jsou nízké a nemají potenciál zásadním způsobem přispět ke zlepšení úrovně rovnosti žen a mužů v ČR.

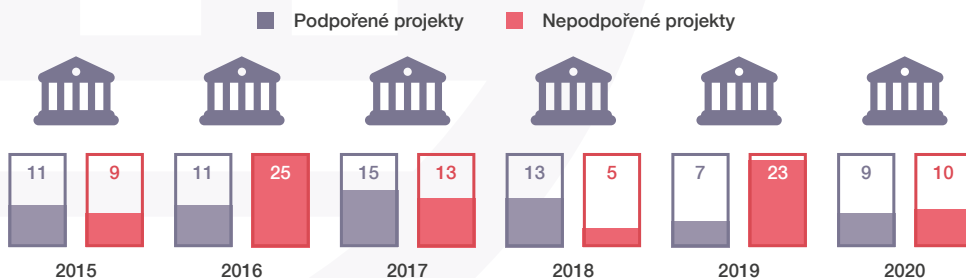
## „Pro financování aktivit nestátních neziskových organizací je jediným nástrojem státního rozpočtu dotační program Úřadu vlády ČR.“

**Graf 15 – Výše požadovaných a poskytnutých financí v dotačním programu Úřadu vlády na podporu rovnosti žen a mužů (v milionech Kč)**



Zdroj: ÚV 2020

**Graf 16 – Poměr podpořených a nepodpořených projektů v dotačním programu Úřadu vlády na podporu rovnosti žen a mužů**



Zdroj: ÚV 2020



# Jaké pozitivní změny přináší Strategie?

## Posílení Rady vlády pro rovnost žen a mužů

Posílí se fungování Rady vlády pro rovnost žen a mužů, aby mohla lépe reagovat na aktuální společenský vývoj a potřeby. Změnou statutu rady se zajistí, aby v ní byla zastoupena všechna ministerstva.



## Důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů

Vznikne e-learningový kurz pro veřejnou správu k hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů. Posílí se metodická podpora ministerstev. Ta budou důsledně uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů při přípravě i naplňování všech relevantních veřejných politik.



## Dostatečné, efektivní a transparentní financování

Podpoří se využívání genderového rozpočtování. Ze státního rozpočtu i zdrojů EU se zajistí dostatečné a transparentní financování aktivit veřejné správy a dalších sektorů k prosazování rovnosti žen a mužů.



## Zajištění dostatečných kapacit příslušných institucí

Hlavní koordinace agendy rovnosti žen a mužů bude ukotvena na Úřadu vlády ČR. Vznikne odpovídající počet odborných úvazků. Kompetence veřejného ochránce práv v oblasti rovného zacházení se uzpůsobí standardům EU.



## Posílení kapacit dalších orgánů veřejné správy

Na každém ministerstvu se zajistí min. 1 úvazek pro plnění vládních úkolů v oblasti podpory genderové rovnosti. Posílí se činnost rezortních pracovních skupin. Samosprávám bude poskytnuta metodická pomoc.



## Vytvoření funkčních podpůrných struktur

Zajistí se kvalitní sběr a publikace statistických dat členěných dle pohlaví. Vznikne český index genderové rovnosti. Posílí se partnerství státní správy s akademickým a občanským sektorem.



PRÁCE A PÉČE



ROZHODOVÁNÍ



BEZPEČÍ



ZDRAVÍ



ROVNOST



POZNÁNÍ



SPOLEČNOST



VNEJŠÍ VZTAHY



INSTITUCE



# STRATEGIE 2021+