



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Přehled zákonů v oblasti rovnosti žen a mužů a příkladů dobré praxe v rámci EU v této oblasti za léta 2018 – 2021

Úřad vlády České republiky

Prosinec 2022

Analýza byla vypracována v rámci projektu s názvem "Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 a související aktivity". Registrační číslo projektu (pokud je relevantní): CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0002755



Obsah

Obsah	2
Úvod	1
I. Zákony o rovnosti žen a mužů	2
Belgie	2
Bulharsko	3
Dánsko	4
Estonsko	4
Finsko	7
Francie	9
Chorvatsko	10
Irsko	14
Litva	14
Německo	17
Rumunsko	18
Řecko	19
Slovinsko	20
Španělsko	21
II. Příklady dobré praxe	23
1. Práce a péče	23
SC1: Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí	23
SC2: Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce	26
SC3: Snížení rozdílů v odměňování mužů a žen	30
SC4: Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen	33
2. Rozhodování	36
SC1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích	36
SC2: Zvýšení zastoupení žen v politice	39
3. Bezpečí	41
SC1: Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí	41
SC2: Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci	48



SC3: Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí	49
4. Zdraví	53
SC1: Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči	53
SC2: Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby	53
SC3: Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví	53
SC4: Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí	53
5. Poznání	54
SC1: Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů	54
SC2: Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu	54
SC3: Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích	54
6. Společnost	55
SC1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti	55
SC2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům	56
SC3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích	57
SC4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů	58
SC5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti	58
7. Vnější vztahy	60
SC1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky	60
8. Instituce	61
SC1: Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů	61
SC2: Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů	62
SC3: Dostatečné, efektivní a transparentní financování agentury	62
SC4: Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů	63
Zdroje:	64



Úvod

Cílem této analýzy příkladů dobré praxe v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů je přispět k naplňování Strategie rovnosti žen a mužů 2021 - 2030 (dále jen "Strategie 2021+"). Strategii 2021+ přijala Vláda České republiky při příležitosti Mezinárodního dne žen dne 8. března 2021 jako hlavní strategický plán České republiky v této oblasti. Existence vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů je jednou ze základních podmínek pro čerpání prostředků z fondů Evropské unie (dále jen "EU").¹

Analýza je rozdělena do dvou částí. První část představuje shrnutí zákonů týkajících se rovnosti žen a mužů přijatých členskými státy EU. Jedná se o zákony rozvíjející princip rovnosti a zákazu diskriminace, nikoliv však pouze ve smyslu transpozice Směrnice o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, ale pojímající tuto problematiku širěji. V praxi se jedná o legislativní zakotvení působnosti orgánů veřejné moci v prosazování rovnosti žen a mužů prostřednictvím gender mainstreamingu, gender budgetingu a gender impact assessmentu a stanovení povinností aktérů v oblasti vzdělávání, pracovně-právních vztahů, poskytování služeb aj. Součástí některých zákonů jsou též pravidla týkající se rovného zastoupení v rozhodovacích pozicích.

Druhá část analýzy představuje shrnutí příkladů dobré praxe členěná stejně jako Strategie 2021+ do osmi kapitol a dále strukturována dle strategických cílů Strategie 2021+.² Zdrojem inspirace pro naplňování 26 strategických cílů napříč osmi tematickými kapitolami jsou opatření přijímaná v ostatních členských státech EU. Tato opatření jsou monitorována jak Evropskou komisí (Generální ředitelství pro spravedlnost), tak Radou Evropy v rámci monitorování naplňování strategických cílů Strategie rovnosti žen a mužů 2018 - 2023.³ Tato analýza vychází ze zpráv podávaných členskými státy v rámci platformy Evropské unie High-level Group for Gender Mainstreaming za roky 2018 – 2021 a obdobných zpráv určených Radě Evropy. Obecně lze říci, že realizovaly osvětové kampaně, výzkumy a přijímaly legislativní změny. Legislativní změny se týkaly sladování pracovního a soukromého života a rovnoměrnějšího zastoupení mužů a žen v rozhodovacích pozicích, mj. v souvislosti se Směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a Směrnicí o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních. V souvislosti s ratifikací Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí státy přijaly legislativní změny v oblasti prevence a potírání genderově podmíněného násilí.

¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1060 ze dne 24. června 2021 o společných ustanoveních pro Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond plus, Fond soudržnosti, Fond pro spravedlivou transformaci a Evropský námořní, rybářský a akvakulturní fond a o finančních pravidlech pro tyto fondy a pro Azylový, migrační a integrační fond, Fond pro vnitřní bezpečnost a Nástroj pro finanční podporu správy hranic a vízové politiky, dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:32021R1060>.

² Pro přehlednost byly v textu ponechány všechny strategické cíle Strategie, přestože ne u všech byly v rámci zkoumaného období nalezeny následovánímhodné příklady.

³ Rada Evropy (2018). Gender equality strategy. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>.



I. Zákony o rovnosti žen a mužů

Tato část je věnována analýze speciálních zákonů členských států EU týkajících se problematiky rovnosti žen a mužů. Tato analýza vychází primárně z databáze Evropského institutu pro genderovou rovnost.⁴ Účelem této části analýzy je představit českému publiku příklady zákonů, které upravují problematiku rovnosti žen a mužů, a to nad rámec čistě transpozičních ustanovení antidiskriminačního práva EU.

Z analýzy vyplývá, že 15 členských států EU má speciální zákon týkající se rovnosti žen a mužů. Předmětem těchto zákonů je zpravidla zákonné zakotvení a realizace tzv. státního feminismu. Konkrétně se jedná o stanovení povinností orgánů veřejné moci (od vlády po samosprávu) prosazovat rovnost žen a mužů (prostřednictvím tzv. gender mainstreamingu a gender budgetingu). Dále bývá upravena existence a pravomoci národního poradního orgánu (ekvivalent české Rady vlády pro rovnost žen a mužů) a národního monitorovacího orgánu (ekvivalent české Kanceláře veřejného ochránce práv). Některé zákony upravují též existenci národní strategie rovnosti žen a mužů (ekvivalent Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030)⁵ a povinnosti podávat zprávy o naplňování principu rovnosti žen a mužů. V neposlední řadě zákony upravují paritní zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích a poradních orgánech.

Některé ze zkoumaných zákonů upravují též povinnosti nestátních aktérů. Typicky se jedná o zaměstnavatele a poskytovatele vzdělání. Ti mají povinnost aktivně prosazovat rovnost žen a mužů a reflektovat stávající nerovnosti.

Belgie

Belgie přijala v roce 2007 zákon „**zaměřený na monitorování uplatňování usnesení světové konference o ženách, která se konala v Pekingu v září 1995, a na začlenění genderového hlediska do všech federálních politik**“⁶ (tzv. **zákon o gender mainstreamingu**). Zákon nahradil původní úpravu z roku 1996, jejímž cílem bylo sledovat, jak se v jednotlivých zemích federace uplatňuje provádění usnesení Světové konference o ženách, která se konala v Pekingu ve dnech 4.-14. března 1996. K zákonu byl vydán též obsáhlý **manuál o implementaci principu gender mainstreamingu**.⁷

Zákon má celkem 11 článků. Článek 2 stanoví povinnost vlády provádět cíle Pekingské konference a zohledňovat princip genderové rovnosti ve všech svých politikách zejména integrovat genderovou perspektivu do všech svých politik, opatření, a rozpočtových příprav (**genderové rozpočtování**).

Článek 3 dále rozvádí povinnosti na úrovni ministerstev zahrnující též hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů (**GIA**): *Každý ministr začlení genderové hledisko do všech politik, činností a opatření, za*

⁴ Databáze zde: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>.

⁵ Text Strategie zde: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.

⁶ Text zákona zde: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/1_loi_gender_mainstreaming_engels.pdf.

⁷ Manuál je dostupný zde: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/32%20-%20Gender%20Mainstreaming_ENG.pdf.



něž je odpovědný. Za tímto účelem stanoví příslušné genderové ukazatele, které umožňují měřit proces integrace genderové perspektivy a realizaci strategických cílů. Pro každý legislativní a regulační projekt vypracovává ministerstvo hodnotící zprávu o dopadu projektu na rovnost žen a mužů.

Článek 4 upravuje **sběr statistických dat dělených na základě pohlaví**: *statistické údaje, které úřady a vědecké instituce a instituce veřejného zájmu vytvářejí, shromažďují a objednávají, musejí být rozděleny podle pohlaví.*

Článek 5 zakotvuje povinnost vlády podávat pravidelné zprávy o plnění povinností vyplývajících z tohoto zákona. Článek 6 stanovuje povinnost zřídit **mezirezortní koordinační skupinu**. Tato skupina má být složena z osob jmenovaných v rámci každého úřadu, jakož i ze zástupců Institutu pro rovné zacházení s ženami a muži. Rolí této skupiny je zejména zprostředkovávat spolupráci mezi federálními ministerstvy, sdílení nástrojů, pomůcek a metod, které jsou užitečné při provádění zákona; sdílení údajů a „osvědčených postupů“ souvisejících s prováděním zákona; schválení federálního genderového plánu na začátku období platnosti zákona a schválení průběžné zprávy a zprávy na konci funkčního období vlády.

Belgie dále v roce 2020 přijala **novelu antidiskriminačního zákona**,⁸ kterou rozšířila seznam zakázaných důvodů rozlišování. Zákon o rovnosti žen a mužů z roku 2007 zakazuje všechny formy diskriminace na základě pohlaví, a to i v pracovněprávních vztazích. Tento zákaz diskriminace se vztahuje na celý pracovní poměr, počínaje rozhodnutím o přijetí do zaměstnání, udělením povýšení nebo případným zvýšením platu až po rozhodnutí o propuštění. Tento seznam byl v roce 2020 doplněn o šest dalších důvodů ochrany: otcovství, společné mateřství, adopce, lékařsky asistovaná reprodukce, pohlavní znaky a kojení. Tímto způsobem chce zákonodárce mimo jiné vyslat signál, že muži mají v rodině rovnocenné místo a že otcové dnes plní pečovatelské povinnosti stejně jako matky.

Bulharsko

Bulharsko přijalo v roce 2016 **zákon o rovnosti žen a mužů**.⁹ Zákon se skládá z šestnácti článků a závěrečných výkladových ustanovení. Zákon upravuje provádění státní politiky v oblasti rovnosti žen a mužů. Účelem zákona je podpora dosažení rovnosti žen a mužů, a to vytvořením podmínek pro budování institucionálního prostředí a orgánů a mechanismů pro realizaci státní politiky v oblasti rovnosti žen a mužů.

Zákon stanoví základní **zásady výkonu státní politiky rovnosti žen a mužů** (čl. 2), zakotvuje existenci **Národní rady rovnosti žen a mužů** (čl. 6) a **Národní strategie pro rovnost žen a mužů** (čl. 5). Zákon dále upřesňuje **pravomoci Ministra práce a sociálních věcí** (čl. 7) jako gestora v oblasti rovnosti žen a mužů a existenci **gender focal points** (čl. 8). Článek 16 zákona zavádí speciální **ocenění pro přínos v oblasti rovnosti žen a mužů**.

⁸ Text zákona zde: http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/02/28_1.pdf#Page10.

⁹ Text zákona zde: <https://www.global-regulation.com/translation/bulgaria/3356298/law-on-equality-of-women-and-men.html>.



Dánsko

Dánsko přijalo **zákon o rovnosti žen a mužů**¹⁰ v roce 2000 a v letech 2006, 2009 a 2013 jej novelizovalo. Účelem zákona je podporovat rovnost žen a mužů, včetně rovného postavení žen a mužů a bojovat proti přímé a nepřímé diskriminaci na základě pohlaví proti sexuálnímu obtěžování. Vedle tohoto zákona existuje samostatný antidiskriminační zákon.¹¹

Zákon vedle obecného zákazu diskriminace stanoví povinnost orgánů veřejné moci v rámci svých pravomocí podporovat rovnost žen a mužů a začleňovat ji do veškerého plánování a řízení (**gender mainstreaming**). Ministerstva, státní instituce a státní podniky musí každé dva roky do 1. září **vypracovat zprávu o rovnosti**. Státní instituce a státní podniky však mají povinnost zprávy předkládat pouze v případě, že mají více než 50 zaměstnanců.

Zákon zároveň stanoví, že veřejné výbory, komise apod. zřízené ministrem za účelem přípravy předpisů nebo opatření celostátního významu mají mít **rovnoměrné složení žen a mužů**. Dodržování tohoto pravidla je zajištěno mj. tak, že orgány nebo organizace, které mají navrhnout člena výborů apod., musí navrhnout ženu i muže. Má-li být navrženo více členů, musí být navržen stejný počet žen a mužů. Totéž platí v případě, kdy je orgán nebo organizace povinna jmenovat členy nějakého výboru ze zákona. O tom, kdo bude jmenován členem, rozhoduje ministr a usiluje přitom o vyvážené složení podle pohlaví. Orgán nebo organizace se může od tohoto pravidla odchýlit, pouze pokud k tomu existují zvláštní důvody. V takových případech orgán nebo organizace své rozhodnutí musí odůvodnit.

Zákon dále stanoví pravidla týkající se **správních rad**. Správní rady a další kolektivní řídicí orgány institucí a podniků státní správy by měly mít vyvážené složení žen a mužů. Ústřední řídicí orgán ve státních institucích a podnicích s 50 a více zaměstnanci vypracuje **politiku pro zvýšení počtu osob nedostatečně zastoupeného pohlaví** na dalších stupních řízení. Instituce a podniky podávají ministru pověřenému řízením ministerstev **zprávu o stavu plnění stanovené cílové hodnoty**, včetně případných důvodů, proč stanovené cílové hodnoty nebylo dosaženo. Současně se předloží **zprávu o politice pro zvýšení počtu osob nedostatečně zastoupeného pohlaví**.

Monitorovacím orgánem je **Institut pro lidská práva** - dánská národní instituce pro lidská práva. Ten prosazuje, hodnotí, monitoruje a podporuje rovné zacházení se ženami a muži, včetně poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci, zohledňování práv obětí, sdružení, organizací a jiných právních subjektů, provádění nezávislých průzkumů diskriminace a zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení v jakékoli záležitosti týkající se diskriminace.

Estonsko

Estonsko přijalo v roce 2004 **zákon o genderové rovnosti**.¹² Cílem zákona je zajistit rovné zacházení se ženami a muži, a to konkrétně tím, že vedle definice a zákazu diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru **ukládá státním a místním orgánům, vzdělávacím a výzkumným institucím a zaměstnavatelům povinnost podporovat rovnost žen a mužů** a zároveň stanoví právo

¹⁰ Text zákona zde: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2013/1678#Not1>.

¹¹ Text zákona zde: <https://www.elov.dk/liqbehandlingssloven/>.

¹² Text zákona zde: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013038/consolide>.



na odškodnění, pokud nedodržetím těchto povinností vznikne jednotlivci újma. Tento zákon stojí vedle zákona o rovném zacházení z roku 2009.¹³

Zákon je členěn do osmi hlav o 25 ustanovení. Struktura zákona je následující:

Hlava 1: obecná ustanovení

Účelem zákona je zajistit rovné zacházení s muži a ženami, jak je stanoveno v estonské ústavě, a podporovat rovnost mužů a žen jako základní lidské právo a pro veřejné blaho ve všech oblastech společenského života. K dosažení tohoto účelu tento zákon stanoví: 1) zákaz diskriminace na základě pohlaví v soukromém i veřejném sektoru; 2) povinnost orgánů státní správy a samosprávy, vzdělávacích a výzkumných institucí a zaměstnavatelů podporovat rovnost mužů a žen; a 3) právo požadovat náhradu škody. Hlava první dále obsahuje základní definice (diskriminace, sexuální obtěžování atd.).

Hlava 2: zákaz diskriminace na základě pohlaví

Hlava 3: podpora rovnosti žen a mužů

Tato hlava stanovuje **povinnosti orgánů státní správy a samosprávy v podpoře rovnosti žen a mužů**. Orgány státní správy a samosprávy jsou povinny systematicky a cílevědomě prosazovat rovnost žen a mužů. Jejich povinností je měnit podmínky a okolnosti, které brání dosažení rovnosti žen a mužů. Při plánování, realizaci a vyhodnocování celostátních, regionálních a institucionálních strategií, politik a akčních plánů jsou orgány povinny zohlednit rozdílné potřeby a sociální postavení mužů a žen (**gender mainstreaming**) a zvážit, jak uplatňovaná a zamýšlená opatření ovlivní postavení mužů a žen ve společnosti (**gender impact assessment**). Při plánování plnění těchto povinností orgány státní správy a samosprávy v případě potřeby provádí **konzultace s příslušnými zájmovými skupinami a neziskovými organizacemi**, které mají oprávněný zájem na předcházení diskriminaci na základě pohlaví, aby podpořily dodržování zásady rovného zacházení. Tyto povinnosti dále upřesní **Ministr sociálních věcí** formou **doporučení**.

Zákon dále stanoví **povinnost vzdělávacích a výzkumných institucí** a institucí podílejících se na organizaci odborné přípravy **zajišťovat rovné zacházení s muži a ženami při profesním poradenství, získávání vzdělání, profesním a odborném rozvoji a rekvalifikaci**. Učební plány, používané studijní materiály a prováděný výzkum musí napomáhat odstranění nerovného zacházení s muži a ženami a podporovat rovnost.

Povinnost **prosazovat rovnost žen a mužů** se vztahuje i na **zaměstnavatele**. Při prosazování rovného zacházení s muži a ženami je zaměstnavatel povinen:

- 1) postupovat tak, aby svou činností podporoval, aby se o volná pracovní místa ucházeli muži i ženy a aby na volná pracovní místa byly přijímány osoby obou pohlaví;

¹³ Text zákona zde: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013066/consolide>.



- 2) zajistit, aby počet mužů a žen přijímaných na různé pozice byl co nejrovnoměrnejší, a zajistit rovné zacházení při povyšování;
- 3) vytvářet pracovní podmínky vhodné pro ženy i muže a posilovat sladění pracovního a rodinného života s ohledem na potřeby zaměstnanců;
- 4) zajistit ochranu zaměstnanců před obtěžováním na základě pohlaví a sexuálním obtěžováním v pracovním prostředí;
- 5) informovat zaměstnance o právech zajištěných tímto zákonem;
- 6) pravidelně poskytovat zaměstnancům a/nebo jejich zástupcům příslušné informace týkající se rovného zacházení s muži a ženami v organizaci a opatření přijatých na podporu rovnosti.

Zaměstnavatelé jsou dále povinni **shromažďovat statistické údaje o zaměstnanosti** členěné podle pohlaví, které v případě potřeby umožní příslušným institucím sledovat a posuzovat, zda je v pracovněprávních vztazích dodržována zásada rovného zacházení. Postup při shromažďování údajů a jejich seznam stanoví vláda nařízením.

Hlava 4: řešení sporů týkajících se diskriminace

Hlava 5: komisař pro rovné zacházení (blíže upraveno v zákoně o rovném zacházení)

Hlava 6: povinnosti ministerstva pro sociální věci

Ministerstvo sociálních věcí má na základě tohoto zákona několik povinností:

- 1) poskytuje konzultace ve věcech souvisejících s uplatňováním zásady rovného zacházení a vydává pokyny k provádění tohoto zákona;
- 2) analyzuje vliv zákonů a právních předpisů na postavení mužů a žen ve společnosti;
- 3) zveřejňuje zprávy o provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami.

Ministerstvo dále určí **zaměstnance, který se zabývá rovností žen a mužů**, jehož úkolem je poskytovat konzultace k otázkám souvisejícím s uplatňováním zásady rovného zacházení s muži a ženami. Konzultace se poskytují ústně nebo písemně. V případě potřeby konzultant vysvětlí osobě, která instituce je příslušná k řešení případného případu diskriminace. Na žádost osoby se pomoc poskytne po vypracování písemné žádosti a žádost se předloží příslušnému orgánu. Žádosti se nepředkládají soudům ani komisím pro pracovněprávní spory.

Hlava 7: Rada pro rovnost žen a mužů

Zákon upravuje zřízení a působnost **Rady pro rovnost žen a mužů**. Rada pro rovnost žen a mužů je poradním orgánem Ministerstva sociálních věcí. Do její působnosti spadá:

- 1) schvalování obecných cílů politiky rovnosti žen a mužů a plnění úkolů stanovených tímto zákonem a statutem Rady;
- 2) poradenství pro vládu v otázkách týkajících se strategií prosazování rovnosti žen a mužů;
- 3) předkládání vládě svých stanovisek k souladu národních programů předkládaných ministerstvy s principem rovnosti žen a mužů.



Jednací řád Rady pro rovnost žen a mužů stanoví její statut, který přijme vláda, stejně jako seznam členů.

Finsko

Finsko přijalo **zákon o rovnosti**¹⁴ již v roce 1987. Zákon byl v poslední době několikrát novelizován. Cílem zákona je předcházet diskriminaci na základě pohlaví, podporovat rovnost a rovnost žen a mužů (§ 1). Zákon je členěn do 25 ustanovení. § 2 stanoví věcnou působnost zákona, § 3 pak základní definice (zaměstnavatel, zaměstnanec, poskytovatel vzdělání, genderová identita, genderové projevy).

§ 4 je věnován **povinnosti úřadů podporovat rovnost žen a mužů**: *Ve všech svých činnostech musí úřady cíleně podporovat rovnost žen a mužů a systematicky vytvářet a upevňovat postupy, které zajišťují prosazování rovnosti žen a mužů v procesu rozhodování. Zejména je třeba změnit okolnosti, které brání dosažení rovnosti žen a mužů.*

§ 4a dále stanoví **40% kvótu pro zastoupení obou pohlaví v orgánech vykonávajících veřejnou moc** (ve vládních výborech, poradních sborech a dalších orgánech státní správy a odpovídajících orgánech samosprávy). Subjekty, které do daných orgánů navrhuje zástupce ze zákona, jakož i všechny subjekty, které do těchto orgánů navrhuje kandidáty na požádání, musí (pokud je to možné) navrhnout na každou pozici jak ženu, tak muže.

§ 5 upravuje **uplatňování rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a odborné přípravě**. Poskytovatelé vzdělávání a další subjekty poskytující vzdělávání a odbornou přípravu zajistí, aby dívky a chlapci, jakož i ženy a muži měli rovné příležitosti ke vzdělávání, odborné přípravě a profesnímu rozvoji a aby výuka, výzkum a výukové materiály podporovaly rovnost žen a mužů v oblasti vzdělávání a profesního rozvoje. §5a dále upřesňuje povinnosti poskytovatelů vzdělávání. Ti jsou povinni alespoň jednou za tři roky připravit **plán rovnosti žen a mužů** vytvořený ve spolupráci se studujícími a zaměstnanci. Plán rovnosti žen a mužů může být začleněn do učebních osnov nebo do jiného plánu vypracovaného vzdělávací institucí. Plán rovnosti žen a mužů musí obsahovat: 1) zhodnocení situace v oblasti rovnosti žen a mužů v rámci instituce; 2) nezbytná opatření na podporu rovnosti žen a mužů; a 3) postup přezkoumání dosažených výsledků dosavadních opatření. Zvláštní pozornost musí být věnována výběru žáků nebo studentů, organizaci výuky, učení a vzdělávání, hodnocení studijních výsledků a opatřením k zajištění prevence sexuálního obtěžování a obtěžování na základě pohlaví.

§ 6 upravuje **povinnosti zaměstnavatelů prosazovat rovnost žen a mužů**. Každý zaměstnavatel musí cíleně a systematicky podporovat rovnost mezi ženami a muži v pracovním životě, a to konkrétně:

- 1) jednat tak, aby se o volná pracovní místa ucházeli jak ženy, tak muži;
- 2) podporovat spravedlivé přijímání žen a mužů na různá pracovní místa a vytvářet pro ně rovné příležitosti pro kariérní postup;
- 3) podporovat rovnost žen a mužů v pracovních podmínkách, zejména v oblasti odměňování;
- 4) rozvíjet pracovní podmínky tak, aby byly vhodné pro ženy i muže;

¹⁴ Text zákona zde: https://finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf.



- 5) usnadnit sladění pracovního a rodinného života žen a mužů tím, že mu budou vědomě uzpůsobovat pracovní podmínky;
- 6) jednat tak, aby se zabránilo výskytu diskriminace na základě pohlaví.

§ 6a upravuje další **opatření na podporu rovnosti žen a mužů v pracovním životě**. Pokud zaměstnavatel pravidelně zaměstnává v pracovním poměru nejméně 30 zaměstnanců nebo zaměstnankyň, je povinen nejméně jednou za dva roky vypracovat **plán rovnosti žen a mužů**, který se bude zabývat zejména mzdovými a dalšími pracovníprávními podmínkami. Plán rovnosti žen a mužů může být začleněn do personálního a plánu vzdělávání nebo akčního plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Plán rovnosti žen a mužů musí být vypracován ve spolupráci se závodní radou, volenými zástupci zaměstnanců a zástupcem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zástupci zaměstnanců musí mít dostatečnou možnost účastnit se přípravy plánu a ovlivňovat ji. Plán rovnosti žen a mužů musí zahrnovat:

- 1) posouzení situace v oblasti rovnosti žen a mužů na pracovišti, včetně podrobností o zaměstnávání žen a mužů na různých pracovních místech a průzkum odměňování všeho personálu zahrnující klasifikaci pracovních míst vykonávaných ženami a muži, odměny za tato pracovní místa a platové ohodnocení;
- 2) nezbytná opatření plánovaná k zavedení nebo provedení rovnosti žen a mužů v odměňování;
- 3) přehled o tom, do jaké míry byla opatření dříve zahrnutá do plánu rovnosti žen a mužů realizována a jaké byly dosaženy výsledky.

Zaměstnanci musí být informováni o plánu rovnosti žen a mužů a o jeho případných aktualizacích.

Ustanovení § 6b upravuje povinnost zaměstnavatelů realizovat **analýzu odměňování**. Ta slouží k zajištění toho, aby neexistovaly neodůvodněné rozdíly v odměňování žen a mužů, kteří pracují pro stejného zaměstnavatele a vykonávají buď stejnou práci, nebo práci stejného rozsahu, a to v případě, že jsou zaměstnáni u stejného zaměstnavatele. Pokud analýza různých skupin zaměstnanců, které jsou vymezeny na základě kompetencí, pracovních povinností nebo jiného důvodu, odhalí zjevné rozdíly v odměňování žen a mužů, musí zaměstnavatel **analyzovat důvody a příčiny těchto rozdílů**. Pokud nejsou rozdíly v odměňování odůvodněny, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření k nápravě situace.

Ustanovení § 6c stanoví povinnost orgánů veřejné moci, poskytovatelů vzdělávání a dalších subjektů poskytujících vzdělávání a odbornou přípravu, jakož i zaměstnavatelů **cíleně a systematicky přijímat preventivní opatření proti diskriminaci na základě genderové identity nebo genderového projevu**.

Další ustanovení se týkají zákazu diskriminace obecně (§ 7) a v pracovních právních vztazích (§ 8). Následující ustanovení upravují procesní aspekty (§ 9 až 16).

Ustanovení § 17 a následující upravuje postavení státního **ombudsmana pro rovnost**. Na základě §21a má ombudsman právo udělovat pokutu v případě, že mu povinné subjekty neposkytují informace a součinnost.



Francie

Francie přijala **zákon o rovnosti žen a mužů** v roce 2014.¹⁵ Zákon měl v původním návrhu 25 bodů,¹⁶ která byla přeložena do 77 ustanovení (v převážné většině ne zcela přehledně novelizujících dalších 18 zákonů) a zabývá se zejména rovností žen a mužů v profesním životě; zobrazováním žen v médiích; ochranou osob, které se staly obětí násilí; bojem proti nuceným sňatkům; a rovným zastoupením žen a mužů v regionálních a místních orgánech.

Zákon upravuje tyto tematické okruhy:

- 1) Prevence násilí na ženách a útoků na jejich důstojnost;
 - Zákon upravuje pravidla týkající se **vykázání** a rozšiřuje **program tísňových telefonů** po celé Francii.
- 2) Posílení boje proti **prostitutci**;
- 3) Prevence a potírání sexistických stereotypů;
 - Dochází k **rozšíření pravomocí orgánu, který dohlíží na nezávislost médií** ve Francii (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel) dohlížet nad zákazem sexistických nebo ponižujících záběrů.
 - Dále jsou **zakázány soutěže krásy pro dívky mladší 13 let** (soutěže pro věkovou kategorii 13 až 16 let budou nově podmíněné povolením).
- 4) Zajištění sexuální autonomie žen, zejména přístup k antikoncepci a potratům;
 - Článek 24 zákona stanoví, že ženy **nemusí uvádět důvod, když podstupují potrat**. Dříve musely ženy prokázat, že jsou v "nouzové situaci," aby mohly podstoupit přerušování těhotenství.
- 5) Boj proti zranitelnosti žen;
- 6) Profesní a mzdová rovnost a potírání genderové segregace trhu práce;
 - Článek 16 zákona stanoví **vyloučení společností z účasti na veřejných zakázkách**, pokud byly pravomocně shledány vinnými v případě diskriminace nebo nedodržení profesní rovnosti žen a mužů. Cílem je podpořit spravedlivější postupy v soukromých společnostech tím, že se uloží dodatečné sankce, tj. že společnosti se špatnými výsledky v oblasti diskriminace nebudou mít možnost soutěžit o veřejné zakázky.
- 7) Sledování soukromého a pracovního života a rovnoměrné **rozdělení péče a práce**;
 - Zákon prodlužuje rodičovskou dovolenou o šest měsíců (na jeden rok) za předpokladu, že je čerpá druhý rodič (původně mohli rodiče jednoho dítěte čerpat společně až šest měsíců). Cílem těchto ustanovení je podpořit rodiče, aby si rozdělili volno na péči o děti, neboť v současné době je čerpají především ženy. Zrovnoprávněním volna se má docílit vyrovnání celoživotních příjmů žen a mužů a podpořit sdílení domácích povinností.
 - Článek 27 zavádí zálohované výživné.
- 8) Opatření, která podporují **rovný přístup žen a mužů k voleným funkcím**, jakož i k profesním a společenským pozicím;

¹⁵ Text zákona zde: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832/>.

¹⁶ Více ke kontextu vzniku zákona zde: http://www.niassembly.gov.uk/globalassets/documents/raise/publications/2014/assembly_exec_review/8614.pdf.



- Zákon zpřísňuje stávající ustanovení týkající se sankcí za nedodržování kvót na kandidátních listinách v některých volbách.
 - Sportovní asociace, v nichž je zastoupeno více než 25 % žen, musí nově mít ve svých orgánech 40 % žen; orgány s méně než 25 % zastoupením žen musí mít ve svých orgánech 25 % žen (čl. 63). Povinnost parity se má vztahovat na veřejné instituce a postupně se má vztahovat na všechny poradní orgány státu.
- 9) Rovný přístup žen a mužů a jejich rovný přístup k umělecké tvorbě a produkci;
10) Zvyšování povědomí o výzkumu v oblasti genderových rolí.

Chorvatsko

Chorvatsko přijalo **zákon o rovnosti žen a mužů** v roce 2008.¹⁷ Zákon stanoví obecný rámec pro ochranu a podporu rovnosti žen a mužů jako základní hodnoty ústavního pořádku Chorvatské republiky a vymezuje a upravuje způsob ochrany před diskriminací a zavedení rovných příležitostí pro ženy a muže (čl. 1). Zákon má 12 věcných (a jednu závěrečnou) část a 45 paragrafů.

Část I. Obecná ustanovení

§ 3 zákona stanoví povinnost orgánů veřejné moci, územních samosprávných celků, právnických osob, v nichž má většinový podíl stát, a územních samosprávných celků provádět **gender impact assessment** - ve všech fázích plánování, přijímání a provádění právních aktů, rozhodnutí a opatření musejí posoudit dopad těchto aktů, rozhodnutí nebo opatření na postavení žen, popřípadě mužů, s cílem dosáhnout skutečné rovnosti žen a mužů. Tyto organizace zároveň musejí **vzdělávat své zaměstnance v oblasti rovnosti žen a mužů**.

Část II. Definice

V rámci této části je mj. **definována rovnost žen a mužů**. Jedná se o stav, kdy ženy a muži jsou stejně zastoupeni ve všech segmentech veřejného i soukromého života, mají stejné postavení, stejný přístup ke všem právům a stejný prospěch z dosažených výsledků. Dále je zde definována diskriminace a obtěžování.

Část III. Specifická opatření (prozatímní pozitivní opatření)

Zákon stanoví povinnost orgánů veřejné moci a právnických osob, které jsou ve většinovém vlastnictví státu, **uplatňovat zvláštní opatření a přijímat každé čtyři roky akční plány na podporu rovnosti žen a mužů**. Tyto plány musejí obsahovat konkrétní cíle a opatření k nim směřující, včetně konkrétního způsobu jejich realizace a metod kontroly jejich naplňování. Tyto plány schvaluje Úřad pro rovnost žen a mužů.

Pozitivní opatření zákon zavádí i v oblasti **rovného zastoupení v zákonodárných, výkonných a soudních orgánech**. Rovné zastoupení dle zákona znamená alespoň 40% zastoupení každého pohlaví. Zákon nicméně nezavádí pevné kvóty, pouze stanoví, že při jmenování do **veřejných orgánů**

¹⁷ Text (v angličtině) zde: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/83909/92965/F1671454996/HRV83909.pdf>.



a orgánů územních samosprávných celků a jiných právnických osob s veřejnou působností se má dbát na rovnováhu mezi oběma pohlavími z hlediska jejich zastoupení. Stejně tak při **jmenování do diplomatických funkcí, členů výborů, komisí a jiných orgánů státní správy a samosprávy a delegací**, které zastupují Chorvatskou republiku na mezinárodní úrovni, jsou orgány veřejné moci povinny usilovat o zajištění rovnováhy, pokud jde o zastoupení žen a mužů.

Část IV. Diskriminace v pracovně-právních vztazích

Zákon explicitně zakotvuje zákaz diskriminace v oblastech:

- 1) podmínek přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, včetně kritérií výběru a podmínek přijímání, bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie;
- 2) povyšování;
- 3) přístupu ke všem typům a úrovním vzdělávání, odborného poradenství a odborné přípravy, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace;
- 4) zaměstnaneckých a pracovních podmínek, všech profesních výhod;
- 5) pracovních podmínek, včetně stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty;
- 6) členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a zapojení do nich, nebo jakákoliv profesních organizací, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi;
- 7) sladování profesního a soukromého života;
- 8) těhotenství, porodu, rodičovství a jakékoli formy péče.

Zákon dále stanoví, že **inzeráty volných pracovních míst** musí obsahovat jasný údaj o tom, že se o dané pracovní místo mohou ucházet osoby obou pohlaví. V inzerátech na pracovní místa se nesmí používat výrazy, které způsobují nebo by mohly způsobit diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného stavu nebo manželství a sexuální orientace. **Pracovní pozice musejí být označovány v ženském i mužském rodě.**

Část V. Vzdělávání

Zákon v oblasti vzdělávání stanoví povinnost orgánů odpovědných za vzdělávání (předškolního, základního, středoškolského i vysokoškolského) a odbornou přípravu systematicky provádět opatření pro zajištění rovnosti žen a mužů. Součástí vzdělávání na všech stupních musí být nediskriminační přístup s cílem **odstranění** nerovnosti pohlaví a **genderových stereotypů**. Vzdělávací instituce zároveň mají dbát na **rovné zastoupení** obou pohlaví. Funkce, tituly a profese na osvědčeních a diplomech musejí být **uváděny v rodě příjemce** daného dokumentu.

Část VI. Politické strany

Při sestavování a navrhování kandidátních listin pro volby do parlamentu, do zastupitelských orgánů místní nebo regionální samosprávy nebo pro volby do Evropského parlamentu musí politické strany a jiné oprávněné subjekty, které tyto listiny předkládají, dodržovat zásadu rovnosti pohlaví. Zákon stanoví povinnost politických stran a jiných subjektů oprávněných předkládat volební seznamy, zavést ***zvláštní opatření, aby zabránily výraznému nerovnoměrnému zastoupení mužů a žen na volebních listinách***. Nesplnění této povinnosti může být sankcionováno pokutou.



Část VII. Média

Zákon stanoví, že média využívají svůj program k podpoře informovanosti o rovnosti žen a mužů. Zákon též zakazuje veřejně prezentovat ženy nebo muže urážlivým, ponižujícím nebo pokořujícím způsobem s ohledem na jejich pohlaví nebo sexuální orientaci. Porušení této povinnosti může být sankcionováno pokutou.

Část VIII. Statistická data

Zákon stanoví povinnost používat při sběru statistických údajů genderově korektní vyjadřování. Všechny soudní orgány mají povinnost vést **záznamy o všech případech podaných z důvodu diskriminace na základě pohlaví** a předkládají je ministerstvu spravedlnosti.

Část IX. Vymáhání tohoto zákona

Zákon stanoví působnost čtyř orgánů: 1) **Úřad rovnosti žen a mužů**, 2) **Nezávislý orgán pro potírání diskriminace žen a mužů**, 3) **Koordinátoři rovnosti žen a mužů** a 4) **Komise pro rovnost žen a mužů**.

Úřad rovnosti žen a mužů:

- 1) koordinuje všechny činnosti zaměřené na zajištění rovnosti žen a mužů, rozvíjí integrovaný systém ochrany a prosazování rovnosti žen a mužů v Chorvatské republice a sleduje jeho plnění;
- 2) schvaluje akční plány rovnosti žen a mužů;
- 3) předkládá návrhy vládě na přijetí nebo schválení zákonů o rovnosti žen a mužů a přijímání dalších opatření;
- 4) vypracovává národní politiku na podporu rovnosti žen a mužů a monitoruje její provádění;
- 5) provádí průzkumy, vypracovává analýzy a předkládá dvouleté zprávy vládě o provádění národní politiky;
- 6) monitoruje dodržování a provádění zákonů a dalších předpisů týkajících se rovnosti žen a mužů;
- 7) vypracovává národní zprávy o dodržování mezinárodních závazků v oblasti rovnosti žen a mužů;
- 8) spolupracuje s nevládními organizacemi působícími v oblasti rovnosti žen a mužů;
- 9) podporuje informovanost a povědomí o rovnosti žen a mužů;
- 10) přijímá podněty od účastníků řízení týkajících se porušování tohoto zákona a dalších předpisů a jejich předávání ombudsmanovi pro rovnost žen a mužů a dalším příslušným orgánům;
- 11) koordinuje činnosti krajských komisí pro rovnost žen a mužů;
- 12) předkládá výroční zprávy vládě Chorvatské republiky, a to nejpozději do konce dubna za předchozí rok o své činnosti.

Nezávislý orgán pro potírání diskriminace žen a mužů

Ombudsova pro rovnost žen a mužů plní úkoly nezávislého orgánu pověřeného potírání diskriminace v oblasti rovnosti žen a mužů. Do jeho/její působnosti spadá:



- 1) přijímání stížností od všech fyzických nebo právnických osob týkající se diskriminace v oblasti v oblasti rovnosti žen a mužů;
- 2) poskytování návazné pomoci fyzickým a právnickým osobám, které podaly stížnost týkající se diskriminace na základě pohlaví;
- 3) přijímání opatření k prošetření jednotlivých stížností před zahájením soudního řízení;
- 4) vedení (se souhlasem zúčastněných stran) mediačního procesu s možností dosáhnout mimosoudního vyrovnání;
- 5) shromažďování a analýza statistických údajů o případech sexuální diskriminace;
- 6) provádění nezávislých průzkumů týkajících se diskriminace, zveřejňování nezávislých zpráv a výměna dostupných informací s příslušnými evropskými orgány.

Ombudsmena jmenuje parlament na návrh vlády a to na dobu osmi let (funkci je možné vykonávat i opakovaně). Zástupce ombudsmena musí být opačného pohlaví a alespoň jeden z dvojice ombudsmena/zástupce musí mít právnické vzdělání. Ombudsmana jedná nezávisle, sleduje dodržování právních předpisů a podává nejméně jednou za rok zprávu parlamentu.

Koordinátoři rovnosti žen a mužů ve veřejné sféře

Ředitelé orgánů veřejné správy jmenují osobu, která bude vykonávat funkci koordinátora pro rovnost žen a mužů. Úkolem koordinátora je prosazování tohoto zákona a zajišťování dodržování Národní politiky prosazování rovnosti žen a mužů. Koordinátor zároveň spolupracuje s Úřadem rovnosti žen a mužů. Koordinátor vypracovává každé dva roky zprávu o provádění Národní politiky pro rovné příležitosti žen a mužů a předkládá ji Úřadu.

Komise pro rovnost žen a mužů

Útvary místní a regionální samosprávy zřizují komise pro rovnost žen a mužů za účelem prosazování rovnosti žen a mužů na místní úrovni. Komise jsou pracovními a poradními orgány samosprávních orgánů a skládají se ze zastupitelů, koordinátorů rovnosti žen a mužů, nezávislých expertů a zástupců neziskového sektoru.

Část X. Financování

Financování výše zmíněných úřadů je zajišťováno ze státního rozpočtu.

Část XI. Soudní ochrana

Zákon umožňuje podávání kolektivních žalob.

Část XII. Sankce

Zákon zakotvuje možnost udělení pokuty v případě, že:

- 1) osoba zasáhne důstojnost (včetně oblasti sexuální) druhého s cílem vyvolat v něm strach nebo nepřátelské, ponižující nebo útočné chování z důvodu odlišného pohlaví, rodinného nebo manželského stavu, nebo sexuální orientace;



- 2) osoba úmyslně znevýhodní osobu, která v dobré víře ohlásila diskriminaci nebo byla jakýmkoli způsobem zapojena do řízení o diskriminaci;
- 3) úřad nesplní povinnost předložit akční plán rovnosti žen a mužů;
- 4) nesplnění povinnosti předložit paritní kandidátní listinu;
- 5) nesplnění povinnosti nešířit ponižující a stereotypní mediální obsah.

Irsko

Irsko přijalo v roce 2014 **zákon o Komisi pro lidská práva a rovnost**.¹⁸ Většina zákona je věnována působnosti tohoto orgánu, nicméně zákon zároveň v čl. 42 stanoví **povinnost orgánů veřejné moci odstraňovat diskriminaci, podporovat rovné příležitosti** a rovné zacházení se svými zaměstnanci a s osobami, kterým poskytuje služby a chránit lidská práva svých členů, zaměstnanců a osob, jimž poskytuje služby. Orgány veřejné moci jsou zároveň povinny ve svém **strategickém plánování způsobem přístupným veřejnosti posoudit otázky lidských práv a rovnosti**, které považuje za důležité a opatření, které orgán navrhuje zavést k řešení těchto otázek. Orgány veřejné moci zároveň musejí podávat veřejnosti přístupným způsobem **výroční zprávy o vývoji v oblasti rovnosti**.

Litva

Litva přijala v roce 1998 **zákon o rovných příležitostech pro muže a ženy**¹⁹ a v roce 2003 **zákon o rovném zacházení**.²⁰ Účelem zákona o rovných příležitostech je zajistit uplatňování rovných práv žen a mužů zakotvených v litevské Ústavě a zakázat jakýkoli druh **diskriminace na základě pohlaví, zejména s odkazem na manželský nebo rodinný stav**. Zákon o rovném zacházení má působnost širší a jeho účelem je vedle zajištění provádění ustanovení článku 29 litevské Ústavy (zakotvujících rovnost osob a **zákaz omezování lidských práv nebo rozšiřování výsad na základě pohlaví, rasy, národnosti, jazyka, původu, sociálního postavení, víry, přesvědčení nebo názorů**).

Oba zákony mají shodnou strukturu a skládají se z pěti částí.

Část I. Obecná ustanovení

Část II. Provádění rovného zacházení

- 1) Povinnost státních a obecních orgánů a institucí uplatňovat rovná práva žen a mužů/rovné zacházení
 - Zákon o rovných příležitostech pro muže a ženy stanoví povinnost státních a obecních orgánů a institucí:
 - i. zajistit, aby rovná práva žen a mužů byla zaručena ve všech jimi vypracovaných a přijatých právních aktech;
 - ii. vypracovávat a provádět programy a opatření zaměřené na zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže;

¹⁸ Text zákona zde: https://www.ihrec.ie/app/uploads/2022/08/ihrec_act_2014.pdf.

¹⁹ Text zákona zde: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/488fe061a7c611e59010bea026bdb259>.

²⁰ Text zákona zde: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e54a933db211eabd71c05e81f09716>.



- iii. zákonem stanoveným způsobem podporovat programy veřejných institucí, sdružení a charitativních nadací, které napomáhají realizaci rovných příležitostí žen a mužů;
 - iv. při poskytování správních nebo veřejných služeb neporušovat rovná práva žen a mužů.
 - Zákon o rovném zacházení obsahuje analogické ustanovení.
- 2) Povinnost vzdělávacích zařízení a výzkumných a vysokoškolských institucí uplatňovat rovná práva žen a mužů/rovné zacházení
- Zákon o rovných příležitostech pro muže a ženy stanoví povinnost:
 - i. zajistit rovné podmínky pro ženy a muže při přijímání na odborná učiliště a vysoké školy, zvyšování kvalifikace, rozvoji odborných dovedností a poskytování praktických pracovních zkušeností;
 - ii. zajistit rovné podmínky pro ženy a muže při přiznávání stipendií a poskytování půjček na studium;
 - iii. zajistit rovné podmínky pro ženy a muže při výběru studijních programů;
 - iv. zajistit rovné podmínky pro ženy a muže při hodnocení znalostí;
 - v. přijmout opatření k zamezení sexuálního obtěžování žáků/žákyn, studentů/studentek a zaměstnanců/zaměstnankyň vzdělávacích zařízení a výzkumných a vysokoškolských institucí;
 - vi. přijmout opatření k zajištění toho, aby žáci/žákyně, studenti/studentky nebo zaměstnanci/zaměstnankyně vzdělávacích zařízení a výzkumných a vysokoškolských institucí, kteří vypovídají nebo podávají vysvětlení, byli chráněni před nepřátelským zacházením, nepříznivými důsledky a jakýmkoli jiným typem postihu v návaznosti na podání stížnosti nebo podniknutí jiných právních kroků týkajících se diskriminace.
 - vii. vzdělávací a výzkumná zařízení musí v rámci svých pravomocí zajistit, aby učební plány a učebnice nepropagovaly diskriminaci žen a mužů.
 - Zákon o rovném zacházení obsahuje analogické ustanovení.
- 3) Povinnost zaměstnavatele nebo jeho zástupce uplatňovat rovná práva žen a mužů na pracovišti/rovné zacházení
- Zákon o rovných příležitostech stanoví povinnost zaměstnavatele při uplatňování rovných práv žen a mužů na pracovišti:
 - i. uplatňovat jednotná kritéria výběru při přijímání do zaměstnání a při povyšování;
 - ii. zajistit rovné pracovní podmínky a příležitosti ke zvyšování kvalifikace, rekvalifikaci a při získávání praktických pracovních zkušeností a poskytovat rovné benefity;
 - iii. poskytovat stejnou mzdu za stejnou práci nebo za práci, které je přisuzována stejná hodnota, včetně všech příplatků, které zaměstnavatel nebo jeho zástupce vyplácí v jakékoliv formě za vykonanou práci;
 - iv. přijmout opatření k zabránění sexuálního obtěžování zaměstnanců a zaměstnankyň;
 - v. přijmout opatření k zajištění toho, aby zaměstnanec/zaměstnankyně, zástupce zaměstnanců nebo zaměstnanec/zaměstnankyně, kteří vypovídají nebo podávají vysvětlení, byli chráněni před nepřátelským zacházením, nepříznivými důsledky a jakýmkoli jiným druhem postihu v návaznosti na podání stížnosti nebo podniknutí jiných právních kroků týkajících se diskriminace.



- Zákon o rovném zacházení obsahuje analogické ustanovení. Nad rámec výše uvedeného stanoví povinnost zaměstnavatele přijmout vhodná opatření, která osobám se zdravotním postižením umožní přístup k zaměstnání, účast na něm nebo postup v něm nebo absolvování odborné přípravy, včetně úpravy prostor, ledaže by taková opatření představovala pro zaměstnavatele nepřiměřenou zátěž.
- 4) Uplatňování rovných příležitostí pro ženy a muže/rovného zacházení v oblasti ochrany spotřebitele
- Zákon o rovných příležitostech pro muže a ženy stanoví povinnost prodejce nebo výrobce zboží nebo poskytovatelů služeb při uplatňování rovných práv žen a mužů:
 - i. uplatňovat stejné platební podmínky a záruky za stejné výrobky, zboží a služby a za výrobky, zboží a služby stejné hodnoty pro všechny spotřebitele bez ohledu na jejich pohlaví;
 - ii. při poskytování informací spotřebitelům o výrobcích, zboží a službách nebo při jejich propagaci zajistit, aby tyto nevyjadřovaly ponižování, pohrdání nebo omezování práv nebo aby nerozšiřovaly výsady na základě pohlaví osoby a aby nevytvářely veřejné postoje, že jedno pohlaví je nadřazeno druhému.
 - Zákon o rovném zacházení obsahuje analogické ustanovení.
- 5) Zákaz diskriminace (na základě pohlaví) v souvislosti s členstvím v organizacích nebo účastí v nich
- Diskriminace na základě pohlaví v souvislosti s členstvím a účastí v organizaci zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo v jiné organizaci/spolku, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi/spolkem, je zakázána.
 - Zákon o rovném zacházení obsahuje analogické ustanovení.
- 6) Zákaz diskriminace na základě pohlaví v systémech sociálního zabezpečení
- Zákon o rovných příležitostech pro muže a ženy stanoví zákaz diskriminace osob na základě pohlaví při vytváření a uplatňování předpisů sociálního zabezpečení:
 - i. při stanovení možností zapojení se do systému a využívání dávek;
 - ii. při stanovení příspěvků a jejich výše;
 - iii. při stanovení dávek včetně doplňkových dávek pro manžele a nezaopatřené osoby, jakož i při stanovení doby trvání a zachování nároku na dávky.
 - Diskriminace je zakázána při stanovení a uplatňování ustanovení o sociálním zabezpečení v případech nemoci, invalidity, stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu, pracovních úrazů a nemocí z povolání, nezaměstnanosti a ustanovení o sociálním zabezpečení, která stanoví jakýkoli druh sociálních dávek, včetně pozůstalostních a sirotčích důchodů, dávek a hmotných dávek.
 - Zákaz diskriminace na základě pohlaví se vztahuje na zaměstnané osoby, včetně osob samostatně výdělečně činných, osob, které ukončily pracovní poměr z důvodu nemoci, mateřství, úrazu nebo nucené nezaměstnanosti, jakož i na uchazeče o zaměstnání, důchodce, zdravotně postižené zaměstnance a osoby, které jsou oprávněny požadovat dávky jejich jménem.

Část III. Porušení rovného zacházení

V této části jsou specifikovány způsoby porušení povinností stanovených v části II.



Část IV. Dohled nad prováděním zákona

Na provádění zákona o rovných příležitostech žen a mužů dohlíží veřejný ochránce práv pro rovné příležitosti zřízený tímto zákonem. Veřejný ochránce práv dohlíží na dodržování obou zákonů. Pravomoci a bližší upřesnění činnosti veřejného ochránce je upraveno v této části.

Část V. Podávání a projednání stížností

Tato část upravuje procesní postup podávání a projednávání stížností na porušení zákona.

Německo

V Německu byl v roce 2015 přijat **zákon o rovnosti žen a mužů ve spolkové správě a ve spolkových podnicích a soudech** (spolkový zákon o rovnosti žen a mužů).²¹ Cílem zákona je odstranit stávající znevýhodnění na základě pohlaví, zejména znevýhodnění žen, a předcházet budoucímu znevýhodnění, jakož i zlepšit vstřícnost k rodině a slučitelnost rodiny, péče a práce pro ženy a muže. Zákon ukládá spolkovým ministerstvům a podnikům povinnost jmenovat úředníky pro rovnost žen a mužů a vypracovat plány rovnosti žen a mužů. Zákon nahradil zákon o prosazování rovnosti žen a mužů z roku 2001 (jehož předchůdcem byl zákon o zlepšení postavení žen z roku 1994).

Zákon se vztahuje výhradně na spolkovou (federální) správu a na spolkové podniky a soudy, nikoli na soukromý sektor. Spolkové země přijaly vlastní zemské zákony o rovných příležitostech pro své správní orgány a soudy.

Zákon je rozdělen do šesti částí:

Část 1. Obecná ustanovení

Část 2. Opatření k zajištění rovnosti žen a mužů

Tato část je věnována úpravě zákazu diskriminace v pracovně-právních vztazích. Zabývá se inzeráty, průběhem pohovorů a prosazováním rovnosti žen a mužů v zaměstnání.

Část 3. Plán rovnosti

Tato část stanoví povinnost úřadů vytvářet každé čtyři roky plány genderové rovnosti.

Část 4. Sladění rodinného života, pečovatelské práce a zaměstnání žen a mužů

²¹ Text zákona zde: https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101573/122451/F-237725072/englisch_bgleig.pdf.



Část 5. Úředník pro rovné příležitosti, zástupce a styčný úředník pro rovné příležitosti

Tato část upravuje ustanovení úředníka pro rovné příležitosti v rámci všech úřadů s alespoň 100 zaměstnanci. Tento úředník by měl být zapojen do personálních procesů, řešení organizačních a společenských otázek a přípravy plánu rovnosti. Úředník by měl mít k dispozici personál (u organizací s více než 1000 zaměstnanci) a další zdroje.

Část 6. Zvláštní ustanovení, statistiky, zpráva a přechodná ustanovení

Rumunsko

Rumunsko přijalo v roce 2002 **zákon o rovných příležitostech a rovném zacházení se ženami a muži**.²² Zákon upravuje opatření na podporu rovných příležitostí a rovného zacházení s ženami a muži s cílem v Rumunsku odstranit všechny formy diskriminace na základě pohlaví ve všech oblastech veřejného života. Zákon definuje specifické pojmy, jako jsou rovné příležitosti žen a mužů, diskriminace na základě pohlaví, přímá/nepřímá diskriminace/obtěžování/sexuální obtěžování, stejná odměna za práci stejné hodnoty, pozitivní opatření, vícenásobná diskriminace.

Materiální části (II-V) se zabývají opatřeními k dodržování rovných příležitostí a zacházení s ženami a muži na trhu práce (část II), vzděláváním, kulturou a informacemi (část III), odstraňováním genderových rolí a stereotypů a účastí na rozhodování (část IV).

V oblasti vzdělávání zákon stanoví povinnost Ministerstva školství:

- 1) zajistit odpovídající školení, přípravu a informování učitelů ve všech formách vzdělávání, veřejných i soukromých, o problematice rovných příležitostí pro ženy a muže;
- 2) prosazovat přímo nebo prostřednictvím svých podřízených specializovaných orgánů a institucí doporučení k realizaci vysokoškolských kurzů, nástrojů pro hodnocení učebnic, školních osnov, pokynů pro realizaci školních osnov, které vylučují genderově diskriminační aspekty, jakož i negativní vzorce chování a stereotypy týkající se role žen a mužů ve veřejném a rodinném životě;
- 3) sledovat přímo nebo prostřednictvím jemu podřízených školních inspektorátů, jakož i vysokých škol, jak je v každodenní práci vzdělávacích zařízení dodržována zásada rovných příležitostí a zacházení s ženami a muži.

Zákon dále stanoví:

- 1) zákaz jakékoli formy diskriminace na základě pohlaví v přístupu žen a mužů ke všem úrovním odborného vzdělávání a přípravy, včetně učňovského vzdělávání, dalšího vzdělávání a obecně dalšího vzdělávání;

²² Text zákona zde: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>.



- 2) povinnost vzdělávacích institucí na všech úrovních zařadit do svých národních vzdělávacích programů témata a aktivity týkající se rovných příležitostí a rovného zacházení s ženami a muži;
- 3) povinnost zavést při své činnosti nediskriminační postupy založené na kritériích pohlaví, jakož i konkrétní opatření k zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení s ženami a muži v souladu s platnými právními předpisy;
- 4) zákaz omezení přístupu jednoho pohlaví do veřejných nebo soukromých vzdělávacích institucí se zakládá na objektivních kritériích, která jsou veřejně oznámena v souladu s ustanoveními antidiskriminačních právních předpisů;
- 5) zákaz požadovat po uchazečkách o jakoukoli formu vzdělávání, aby předložily těhotenský test a/nebo podepsaly závazek, že během studia neotěhotní nebo neporodí.

Zákon zároveň stanoví dohled nad pravidly ze strany Inspektorátu práce a Národní rady pro boj proti diskriminaci.

Řecko

Řecko přijalo v roce 2019 **zákon o materiální rovnosti žen a mužů a sexuálního a genderově podmíněného násilí**.²³ Jednalo se o ucelený právní rámec pro dosahování rovnosti žen a mužů a odstranění diskriminace žen. Zákon definoval základní pojmy, mechanismy a instituce s cílem realizovat zásadu rovného zacházení s oběma pohlavími, gender mainstreaming a vytvořit celostátní institucionální síť pro prevenci a eliminaci násilí na ženách.

Zákon institucionalizoval **celorepublikovou síť pomoci obětem sexuálního a genderově podmíněného násilí** při Generálním sekretariátu pro rovnost žen a mužů a obcích (poradenská centra, ubytovny, nepřetržitě fungující telefonní linka SOS 15900).

Zákon vybízí veřejné a soukromé podniky k vypracování a realizaci **plánů rovnosti** s konkrétními cíli, strategiemi a postupy a Generální sekretariát pro rovnost žen a mužů Ministerstva vnitra jim může udělit **značku rovnosti** jako odměnu za jejich angažovanost ve prospěch rovného zacházení a rovných příležitostí pro jejich zaměstnance a zaměstnankyně.

Zákon dále zavedl **používání genderově neutrálního jazyka v úředních dokumentech**.

Byl zaveden systém **40% kvót** ve prospěch žen pro kandidátní listiny v jednotlivých volebních prefekturách při **parlamentních volbách**. Jedná se o jasné opatření pro posílení postavení žen v politickém rozhodování. Stejná kvóta byla již v praxi uplatňována pro volby do místních orgánů (krajů a obcí).

V každém ze 13 regionů země, v Ústředním svazu řeckých obcí a ve Svazu řeckých regionů je zřízen **autonomní úřad pro rovnost** a zároveň jsou modernizovány obecní a regionální výbory pro rovnost.

²³ Text zákona zde: <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/03/N.4604-για-την-Ουσιαστική-Ισότητα-των-Φύλων.pdf>.



V oblasti **vzdělávání** (základní, střední a vysoké školství) byla zavedena zvláštní ustanovení zaměřená na odstranění **genderových stereotypů** a výchovu budoucích občanů země.

Kromě toho byl princip **gender mainstreamingu** nastaven v oblasti zdravotnictví a sociálního zabezpečení (např. zvláštní pozornost věnovaná postavení a potřebám zranitelných skupin žen), přičemž zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří se účastní programů léčení neplodnosti, náleží zvláštní volno v délce sedmi pracovních dnů.

Zákon rovněž obsahuje zvláštní ustanovení **proti genderovým stereotypům a diskriminaci v médiích a reklamě**.

Slovinsko

Slovinsko přijalo **zákon o rovnosti žen a mužů**²⁴ v roce 2002. Cílem tohoto zákona je definovat obecné základy pro zlepšení postavení žen a zavedení rovných příležitostí pro ženy a muže v oblasti životního prostředí, politické, hospodářské, sociální a vzdělávací oblasti a v dalších oblastech společenského života. Zákon se skládá z pěti částí: obecná ustanovení, definice, zvláštní opatření, povinnosti a kompetence orgánů a sankce.

Paragraf 7 a část třetí zákona poskytuje právní základ pro **zavádění zvláštních opatření** v těch oblastech společenského života, kde je jedno z pohlaví odprezentováno (jeho podíl je méně než 40 %). Těmito zvláštními opatřeními se míní **pozitivní opatření, podpůrná opatření a programy na zvyšování povědomí**. Část čtvrtá stanovuje pravomoci a povinnosti jednotlivých subjektů, konkrétně parlamentu, vlády a ministerstev, a ve zvláštním paragrafu zdůrazňuje důležitost výchovy a vzdělávání. Dále zákon zavádí povinnost jmenovat na každém ministerstvu **koordinátory pro rovné příležitosti**, kteří mají za úkol koordinovat rovnost žen a mužů a zohledňovat genderové hledisko ve všech oblastech politik (místním správním orgánům byla rovněž poskytnuta (nezávazná) možnost jmenovat koordinátory s podobnou odpovědností). Část čtvrtá rovněž poskytuje právní rámec pro přijímání a realizaci Národních programů pro rovnost žen a mužů, primárních policy dokumentů v této oblasti. První národní program pro rovnost žen a mužů byl přijat v roce 2005 a od té doby je **gender mainstreaming** uznáván jako horizontální strategie, která má být prováděna ve všech oblastech politiky. Část čtvrtá dále vytváří kompetenční rámec pro Úřad pro rovné příležitosti a předepisuje postup pro projednávání stížností tímto Úřadem. V neposlední řadě předepisuje povinnosti politickým stranám (§ 31), konkrétně zpracování čtyřletých plánů pro dosažení rovnosti v zastoupení žen a mužů jak ve stranických orgánech, tak na kandidátních listinách.

²⁴ Text zákona zde: <https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/full%20text/europe/act%20on%20equal%20opportunities%20for%20women%20and%20men%202002/act%20on%20equal%20opportunities%20for%20women%20and%20men%202002.doc?vs=5524>.



Španělsko

Španělsko přijalo **zákon o rovnosti žen a mužů** v roce 2007.²⁵ Zákon je inovativní v tom, že požaduje přijímání pozitivních opatření a do potírání nerovnosti zapojuje též soukromý sektor. Zákon má osm částí.

Část I. Princip rovnosti a zákazu diskriminace

Část II. Veřejné politiky v oblasti rovnosti

Zákon o rovnosti formalizoval institucionalizaci **genderového mainstreamingu** a požaduje, aby orgány veřejné správy začleňovaly genderové hledisko do přijímání, provádění a sestavování rozpočtu všech politik (**gender impact assessment** a **gender budgeting**). Součástí této části jsou též povinnosti v oblasti vzdělávání, kultury a zdravotnictví.

Část III. Rovnost a média

Tato část obsahuje opatření na **podporu rovnosti v hromadných sdělovacích prostředcích** se zvláštními pravidly pro veřejnoprávní média, jakož i nástroje k prosazování těchto opatření v kontextu **reklamy s diskriminačním obsahem**.

Část IV. Zásada rovnosti v pracovně-právních vztazích

Tato část se zabývá právem na rovné pracovní příležitosti a obsahuje opatření k rovnosti žen a mužů v přístupu k zaměstnání a odbornému a dalšímu vzdělávání. Zákon též rozšiřuje práva pracovníků o ochranu před sexuálním obtěžováním a obtěžováním na základě pohlaví. Zákon stanoví povinnost veřejných orgánů a podniků s více než 250 **zaměstnanci vypracovat ve spolupráci se zástupci zaměstnanců plány rovnosti**. V neposlední řadě zákon zavádí třináctidenní **otcovskou dovolenou**.

Část V. Zásada rovnosti v pracovně-právních vztazích ve veřejném sektoru

Část VI. Rovnost v přístupu ke zboží a službám

Část VII. Odpovědnost korporací

Společnosti, které jsou povinny předkládat nezkrácené účetní výkazy o příjmech, mají povinnost vynaložit snahu, aby do osmi let od vstupu tohoto zákona v platnost byl v jejich **představenstvech zastoupen dostatečný počet žen, aby bylo dosaženo vyrovnaného zastoupení žen a mužů**.

²⁵ Text zákona zde: https://www.coe.int/t/paces/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Část VIII. Organizační aspekty

Zákon o rovnosti rovněž předepisuje vytvoření **gender focal points** na všech ministerstvech a **meziresortní komisi pro rovnost**, která koordinuje a monitoruje politiku rovnosti. Tato komise se musí scházet nejméně dvakrát ročně



II. Příklady dobré praxe

1. Práce a péče

Kapitola Práce a péče se zaměřuje především na odstraňování nerovností žen a mužů na trhu práce a v souvislosti s péčí o děti či jiné potřebné osoby.

SC1: Snížení nerovností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí

Specifický cíl 1.1: Zvýšení míry participace mužů/otců na péči o děti a jiné blízké osoby

V neděli 10. června 2018, na Den otců v Belgii, zahájil státní tajemník pro rovné příležitosti rozsáhlou **kampaň na podporu většího počtu mužů na rodičovské dovolené**. Kampaň *Rodičovská dovolená nabírá otce* měla podpořit rozdělení rodičovské dovolené mezi rodiče, aby bylo možné lépe rozdělit úkoly spojené s domácností a péčí o děti.

Dánsko v letech 2018-2020 vedlo dvouletou **kampaň podporující využívání rodičovské dovolené ze strany otců**. Vláda se domnívá, že rovnoměrnější rozdělení rodičovské dovolené bude přínosem nejen pro otce a jeho vztah k dítěti, ale také pro matky, podniky, ekonomiku, společnost obecně a pro rovnost žen a mužů v Dánsku.

V prosinci 2017 uspořádalo Estonsko rozsáhlou **kampaň na podporu využívání otcovské a rodičovské dovolené ze strany otců**. Jedním z cílů bylo také podpořit legislativní změny týkající se systému rodičovské dovolené. Kampaň nesla název *Rosteme společně* a byla velmi úspěšná, mimo jiné získala ocenění za nejlepší kampaň ve veřejném sektoru.²⁶

Slovinsko realizovalo **projekt Táta v akci**, jehož cílem je přispět ke zvýšení povědomí (budoucích) rodičů, zaměstnavatelů, odborné i široké veřejnosti o významu aktivního zapojení mužů do péče již od narození dětí. Celkovým cílem projektu je snížení hluboce zakořeněných nerovností, které stále přetrvávají mezi ženami a muži v souvislosti s placenou/neplacenou prací, čerpání dovolených souvisejících s rodinou a umožnění lidem s pečovatelskými povinnostmi lépe sladit své pracovní a rodinné závazky. Projekt si klade cíle na několika úrovních:

- Ve vztahu ke státu (makroúroveň): 1) Zajistit úspěšné provádění směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, zejména pokud jde o poskytování vhodných právních a politických opatření pro vyváženější čerpání dovolené spojené s rodinou mezi muži a ženami. 2) Zjednodušit výkon rodičovských práv a přijmout pozitivní opatření, která umožní a pomohou budoucím otcům využívat jejich podíl na rodičovské dovolené.
- Ve vztahu k zaměstnavatelům (mezzo úroveň): Podporovat zaměstnavatele, aby přijali interní politiky a postupy pro genderově neutrální přístup ke sladování pracovního a soukromého života a aby uznali pozitivní vliv aktivního otcovství od narození dítěte pro zaměstnané otce.

²⁶ Videoklipy naleznete zde: <https://www.youtube.com/watch?v=s0FZQW9CZ04&list=PLN7QBWEgh1twpG7oOwfkUyrrefOuq8qWq> a webové stránky kampaně zde <https://papsigakodus.ee/>.



- Ve vztahu k jednotlivým mužům a ženám (mikroúroveň): Eliminovat genderové stereotypy v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a podporovat rovnoměrnější rozdělení povinností v oblasti péče o děti.
- V rámci projektu byly realizovány mj. tyto aktivity: Mediální kampaň pro širokou veřejnost (včetně propagačních videí o aktivním otcovství, vysílaných na několika televizních kanálech, krátký dokumentární film o sladování, kampaň na sociálních sítích Facebook a Twitter, novinové články o aktivním otcovství a rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, propagace webových stránek projektu,²⁷ aktivity ambasadorů projektu, pomůcky pro budoucí rodiče, distribuce plakátů, letáků o aktivním otcovství atd., 4 veřejné akce pro (budoucí) rodiče a jejich děti na podporu aktivního otcovství, focus groups (s budoucími otci), které byly podkladem pro politickou zprávu o situaci ve Slovinsku v oblasti aktivního otcovství a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, vypracování pokynů pro odborníky ve zdravotnických centrech a centrech sociální práce, kteří pracují s budoucími rodiči. V rámci projektu probíhal v roce 2021 také šestiměsíční pilotní experiment ve 4 pracovních organizacích (zahrnující celkem 40 zaměstnaných otců), který zavádí do organizací a firem řešení usnadňující sladění pracovních a rodičovských povinností pracujících otců. Aktivity experimentálního pilotního projektu zahrnují přezkoumání současné situace týkající se sladování profesního a soukromého života zaměstnanců v zúčastněných pracovních organizacích; použití kvantitativního dotazníku pro otce účastnící se projektu ohledně sladování jejich profesního a soukromého života na začátku a na konci pilotního projektu; uspořádání workshopů nebo focus groups na začátku a na konci pilotního projektu pro zúčastněné zaměstnavatele a zaměstnané otce; uspořádání 4 tematických workshopů; vypracování pokynů pro zaměstnavatele (zvláště pro soukromý a veřejný sektor) ohledně sladování pracovního a soukromého života a vyhodnocení pilotního projektu.

V Nizozemí mají od srpna 2022 oba rodiče nárok na **9 týdnů placené rodičovské dovolené**. Dovolena bude vyplácena ve výši 50 % jejich denní mzdy, je doplňkem mateřské dovolené a otcovské dovolené/ dovolené při narození dítěte a je nepřenosná mezi rodiči.

Rakouský parlament přijal nový zákon, na základě něhož od 1. března 2017 získá každý otec (včetně otců ve stejnopohlavních párech), který přeruší svůj pracovní poměr na dobu jednoho měsíce (28 až 31 dní), **finanční podporu ve výši 22,60 EUR na osobu a den**.²⁸

V roce 2021 Dánsko, v souvislosti s transpozicí směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, rozhodlo o **vyhrazené rodičovské dovolené pro oba rodiče**. Rodičovská dovolená bude standardně rozdělena rovným dílem s 24 týdny pro každého rodiče - z toho 11 týdnů bude vyhrazených, a tedy nepřenosných. Dohoda navíc poskytne rodinám LGBTI+ a osamělým rodičům lepší možnosti rozdělit si dovolenou podle svého přání.

Ve Španělsku došlo v roce 2018 k **prodloužení otcovské dovolené ze čtyř na pět týdnů** v případě narození, osvojení nebo převzetí dítěte do pěstounské péče. Poslední týden této dovolené lze nyní

²⁷ Viz <https://ockavakciji.eu/en/>.

²⁸ Familienzeitbonusgesetz, BGBl. I č. 53/2016, https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2016_I_53/BGBLA_2016_I_53.pdf#sig.



čerpat až do 9 měsíců od narození dítěte, soudního rozhodnutí nebo správního rozhodnutí. Toto prodloužení se týká jak soukromého sektoru, tak veřejného sektoru.

Kypr v souvislosti s transpozicí Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob reformuje svůj systém sociálního pojištění a prodlužuje mateřskou dovolenou z 18 na 22 týdnů pro druhé dítě a 26 týdnů pro třetí dítě. Zároveň zavádí **pečovatelskou dovolenou a placenou rodičovskou dovolenou**. Národní plán obnovy zároveň zahrnuje modernizaci právních předpisů v oblasti sociálního pojištění s cílem rozšířit pokrytí dávkami na všechny kategorie pracovníků, jako jsou osoby samostatně výdělečně činné, ženy pečující o děti a osoby v atypických formách zaměstnání, a také zavedení přísnějších/lepších kontrolních mechanismů pro boj proti nehlášené/nedeklarované práci.

Estonsko v červenci roku 2020 **prodloužilo otcovskou dovolenou z 10 na 30 dnů**. Zároveň provedlo projekt aplikovaného výzkumu, jehož cílem je otestovat a identifikovat vhodné podněty k tomu, aby muži tuto dovolenou čerpali. Projekt probíhal od června 2021 do března 2022 ve spolupráci výzkumných pracovníků, Ministerstva sociálních věcí a Rady sociálního pojištění.

Řecko v souvislosti s transpozicí Směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob provedlo úpravu pracovního práva. **Otcové budou mít právo na otcovskou dovolenou** (14 dní s náhradou mzdy) a budou chráněni před propuštěním po dobu 6 měsíců od narození dítěte. Oba rodiče budou mít právo na čtyřměsíční rodičovskou dovolenou. Rodiče s dětmi do 12 let budou mít právo na flexibilní opatření (např. práce na dálku, pružná pracovní doba, částečný úvazek). Pečující osoby budou mít právo na pětidenní dovolenou pro příbuzného nebo spolubydlícího, který potřebuje péči. Každý pracovník má právo na pracovní volno (2 dny ročně) z naléhavých rodinných důvodů.

Irsko přijalo v roce 2021 zákon o rodičovské dovolené, který rozšířil stávající nároky podle zákona o rodičovské dovolené a dávkách z roku 2019 na placenou rodičovskou dovolenou, zvýšil individuální, **nepřenosný nárok na 5 týdnů pro každého rodiče** a prodloužil dobu, po kterou lze dovolenou čerpat, na první dva roky po narození nebo osvojení dítěte.²⁹ Tentýž zákon o rodičovské dovolené z roku 2021 rovněž změnil **zákon o dovolené pro adoptivní rodiče** z roku 1995 tak, že odstranil předpoklad, že adoptivní matka je hlavní pečující osobou, a umožnil adoptivním párům vybrat si, který z rodičů může využít adoptivní dovolenou. Tato novela napravila diskriminační dopad ustanovení, který způsoboval, že manželské páry dvou mužů nemohly využít adoptivní dovolenou. Zákon zároveň stanoví dostupnost otcovské dovolené a dávky pro toho z rodičů, který adoptivní dovolenou nevyužívá.

Specifický cíl 1.2: Zvýšení dostupnosti míst v mateřských školách

Specifický cíl 1.3: Zvýšení dostupnosti zařízení péče o děti do 3 let věku

V rámci programu rozvoje jeslí (2019) si maďarská vláda stanovila za cíl **zavést síť jeslí**, která bude reagovat na potřeby všech rodičů, kteří o to požádají. Výsledkem je, že ve srovnání s rokem 2010 (32 000 míst) bylo do října 2021 v jeslích o 67 % více míst (více než 54 000). Kromě toho byla péče o

²⁹ Více informací zde: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2021/act/4/enacted/en/html>.



děti v jeslích poskytována v téměř trojnásobku obcí. S nárůstem počtu míst se v posledních letech výrazně zvýšil také podíl dětí, kterým je poskytována péče v jeslích. V roce 2010 byla denní péče o děti dostupná přibližně 10,1 % dětí ve věku 0-2 roky. V současné době je z hlediska péče v jeslích dostatek míst pro více než 19 % této věkové skupiny. Je třeba zdůraznit, že v Maďarsku je 98 % dětí v jeslích ve věku 1-2 roky; pokud tuto věkovou skupinu vztáhneme k počtu dostupných míst v jeslích, pak lze konstatovat, že v roce 2021 byla péče v jeslích zajištěna pro 29 % dotčených dětí. Podle údajů maďarského ústředního statistického úřadu se počet dětí mladších 3 let, které neměly v místě svého bydliště přístup k předškolnímu vzdělávání a péči v jakékoli formě, již několik let postupně snižuje.

V Maďarsku existuje **příspěvek na péči o dítě určený pro prarodiče**, který umožňuje rodičům děti vrátit se do práce a nechat prarodiče, aby se o dítě postarali. Výše dávky se určuje na základě příjmu prarodiče a doba pobírání příspěvku na péči o dítě prarodičem je brána jako běžná práce, tedy příspěvek do důchodového fondu.

Specifický cíl 1.4: Zvýšení kvality mateřských škol a zařízení péče o děti mladších 3 let

Specifický cíl 1.5: Zvýšení dostupnosti školních družin a školních klubů

Specifický cíl 1.6: Zvýšení motivace zaměstnavatelů vytvářet podmínky pro rychlejší návrat rodičů a pečujících osob na trh práce

Specifický cíl 1.7: Odstranění právních překážek rychlejšího návratu rodičů (zejm. matek) malých dětí na trh práce

Specifický cíl 1.8: Zvýšení informovanosti cizinek a cizinců o možnostech sladování pracovního a osobního života

Specifický cíl 1.9: Vytvoření dlouhodobého strategického rámce pro podporu neformálně pečujících osob

Specifický cíl 1.10: Podpora zařízení formální/institucionální péče

SC2: Snížení nerovností mezi muži a ženami na trhu práce

Specifický cíl 2.1: Zvýšení využívání částečných úvazků a flexibilních forem práce

Estonsko začalo v roce 2018 pracovat na **změnách rodičovské dovolené a příslušných dávek** tak, aby umožnilo flexibilnější kombinaci sladování péče a placené práce. Jedním z cílů těchto změn je podpora otců v účasti na péči. První změny zahrnují flexibilnější možnosti skloubení rodinného a pracovního života a dodatečnou dobu vyhrazenou pro otce (30 dní).

Estonsko (Ministerstvo sociálních věcí) začalo v roce 2017 udělovat **označení Zaměstnavatel přátelský rodině**. V roce 2018 bylo oprávnění užívat toto označení uděleno 75 zaměstnavatelům.



Značka oceňuje zaměstnavatele, kteří se snaží o zajištění prostředí přátelského rodině a rovnému zacházení. Obdobné označení je udělováno též na Maltě. K roku 2018 bylo uděleno 83 společnostem s celkem 20 800 zaměstnanci. Na Kypru je toto označení teprve zaváděno a v roce 2021 se o něj ucházelo jedenáct společností.

Řecko legislativně (zákon č. 4837/2021) změnilo původní ocenění Gender Equality Label, udělované veřejným a soukromým společnostem, které se vyznamenaly za provádění politiky rovnosti žen a mužů na pracovišti, na ocenění **Diversity Label**, které se uděluje za posílení rovného zacházení a antidiskriminační politiky. Mezi formy diskriminace, které je třeba potírat, je tak zahrnuta i diskriminace na základě sexuální orientace, genderové identity nebo charakteristik.

Německo provedlo v roce 2018 **reformu rodičovské dovolené/rodičovského příspěvku**, pomocí něhož finančně zvýhodňuje rodiny, které se rozhodnou péči sdílet mezi oběma rodiči. Namísto původních 14 měsíců čerpání je nyní možné příspěvek vyčerpat během 32 měsíců, z nichž 2 měsíce jsou nepřenosné. Rodiny, které se rozhodnou, že si oba rodiče sníží úvazek a budou částečně čerpat rodičovskou dovolenou (alespoň čtyři měsíce), mohou tuto dovolenou čerpat v dvojnásobné délce. Rodiče mohou při volbě nastavení rodičovské dovolené využít online platformu s digitálním asistentem.³⁰

Německo má **jednotný portál**, na němž se mohou všichni dočíst o svých právech včetně dávek, na které mohou mít nárok, v souvislosti s péčí o děti a další členy rodiny.³¹

Polské Ministerstvo rodiny, práce a sociální politiky pokračuje v rozšiřování **on-line platformy s informacemi o sladování** („Rodina a práce“). Platforma poskytuje aktuální a komplexní informace o nástrojích pro sladování pracovního a soukromého života, které jsou k dispozici v Polsku, o osvědčených postupech z různých typů podniků, podrobné informace o tom, jak nástroje sladování implementovat, a také o tom, jaké jsou potenciální náklady a přínosy takové implementace jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Platforma byla popularizována během četných konferencí a setkání určených zaměstnavatelům ze soukromého i veřejného sektoru. Portál se těší velkému zájmu cílové skupiny - 7 měsíců po zveřejnění využilo platformu téměř 24 tisíc individuálních uživatelů. Cílovou skupinou platformy jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci.³²

Od 1. ledna 2020 mají v Rakousku zaměstnanci společností s více než pěti zaměstnanci zákonný nárok na **dva týdny dovolené na péči nebo péči na částečný úvazek**. Během těchto dvou týdnů lze uzavřít dohodu o delší dovolené na péči / péči na částečný úvazek. Pokud během prvních dvou týdnů k dohodě nedojde, mají zaměstnanci nárok na pečovatelskou dovolenou / péči na částečný úvazek až po dobu dalších dvou týdnů (celkem čtyři týdny). Takto spotřebované časy se započítávají do zákonem možné délky dohodnuté pečovatelské dovolené / péče na částečný úvazek.

³⁰ Platforma je dostupná zde: www.elterngeld-digital.de. Broužura v anglickém jazyce dostupná zde: <https://www.howtogermany.com/files/ElterngeldPlus-English-brochure.pdf>.

³¹ Platforma je dostupná zde: www.infotool-familie.de.

³² Portál je dostupný na adrese: <https://rodzinaipraca.gov.pl/>.



Specifický cíl 2.2: Zvýšení podnikatelských aktivit žen

Italské Ministerstvo hospodářského rozvoje, Italská bankovní asociace, Všeobecná konfederace italského průmyslu (Confindustria), Italská konfederace malého a středního průmyslu, Italská podnikatelská síť (Rete Imprese Italia) a Svaz italských družstev (Alleanza delle Cooperative Italiane) podepsaly v roce 2014 **Memorandum o porozumění pro rozvoj a podporu podnikání a samostatné výdělečné činnosti žen**. Toto memorandum stanoví zvláštní plán intervencí na podporu přístupu k úvěrům pro více než 1 400 000 malých a středních podniků s převažujícím podílem žen a pro samostatně výdělečně činné ženy. Memorandum o porozumění stanovilo zřízení zvláštního fondu určeného pro iniciativy na podporu ženských podniků a samostatně výdělečně činných žen. K roku 2018 se k iniciativě přihlásilo 42 % bankovního sektoru.

Dánsko upravilo v prosinci 2020 právní úpravu rodičovské dovolené pro osoby samostatně výdělečně činné. Do budoucna budou mít osoby samostatně výdělečně činné stejná práva jako osoby zaměstnané v soukromém sektoru. Cílem systému rodičovské dovolené je vytvořit lepší finanční podmínky pro osoby samostatně výdělečně činné, které čerpají rodičovskou dovolenou ze svého podnikání.

Specifický cíl 2.3: Zvýšení informovanosti veřejnosti o zaměstnaneckých právech v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou

V rámci potírání diskriminace související s těhotenstvím a mateřstvím a stereotypům s ním spojeným zahájil belgický Institut pro rovnost žen a mužů rozsáhlou **kampaň *Máma zůstává na palubě***. Cílem kampaně bylo, aby si těhotné ženy během mateřské dovolené nebo po ní, stejně jako ženy, které o mateřství uvažují, uvědomily, že by neměly být kvůli svému těhotenství nebo mateřství diskriminovány, odmítány nebo obtěžovány, že mají svá práva. Cílem bylo povzbudit je k tomu, aby měly dostatek informací a v případě potřeby podaly stížnost. Součástí kampaně jsou plakáty, pohlednice, informační brožura a informační příručka s názvem *Těhotenství v práci. Průvodce zaměstnankyň a zaměstnavatelů pro nediskriminační zacházení*. Tento propagační materiál byl široce distribuován do konce roku 2017.³³

Specifický cíl 2.4: Zvýšení úrovně ochrany práv cizinek a cizinců v souvislosti s postavením na trhu práce

Specifický cíl 2.5: Zvýšení míry zaměstnanosti žen čelících vícečetné diskriminaci na trhu práce

Specifický cíl 2.6: Zlepšení sběru dat o postavení žen a mužů na trhu práce

V Estonsku zůstává 85 % gender pay gap nevysvětleno. Estonsko proto provedlo **hloubkovou analýzu**, aby zvýšilo množství vysvětlitelných rozdílů v odměňování žen a mužů, protože k dostatečnému řešení tohoto problému jsou zapotřebí přesnější údaje. Analýza se skládá z několika pracovních balíčků: výzkumníci propojí různé existující databáze a registry; přidají kvalitativní analýzu

³³ https://igvm-iefh.belgium.be/en/activities/discrimination/pregnancy/campaign_maman_reste_a_bord



a použijí simulační a prognostické modely k návrhu politických scénářů založených na důkazech. Výsledkem bude, že Estonsko bude mít k dispozici více údajů o rozdílech v odměňování žen a mužů a menší podíl nevysvětlitelných rozdílů v odměňování. Výsledky budou využity při tvorbě politik i při osvětové činnosti. Aby výsledky mohly být využity i mezi cílovou skupinou, budou vyvinuty digitální informační panely a aplikace, které budou moci využívat zaměstnanci i zaměstnavatelé. Digitální řešení poskytnou přehled o výši mezd a rozdílech v odměňování žen a mužů v ekonomické oblasti nebo na úrovni pracovních pozic. Jak ukazují studie, ženy často vstupují do procesu vyjednávání o mzdě s nižším platovým očekáváním než muži. Digitální řešení mohou mít pro ženy posilující účinek, protože poskytují informace o průměrné úrovni mezd a rozdílech v odměňování v určitém oboru nebo na úrovni pozice. Projekt byl zahájen v červnu 2018 a potrvá tři roky.

V roce 2017 zavedla Velká Británie nařízení, na základě něhož musí velcí zaměstnavatelé ve všech odvětvích **zveřejňovat rozdíly mezi průměrnými platy a odměnami svých zaměstnanců a zaměstnankyň**. Jen v roce 2018 údaje na vládních internetových stránkách zveřejnilo více než 10 000 organizací.

Specifický cíl 2.7: Snížení negativních genderových dopadů digitalizace trhu práce

Specifický cíl 2.8: Posílení sociálního dialogu k řešení genderových nerovností na trhu práce

Specifický cíl 2.9: Zvýšení kapacit občanské společnosti řešit genderové nerovnosti na trhu práce

Specifický cíl 2.10: Zvýšení schopnosti zaměstnavatelů a státních orgánů řešit sexuální obtěžování na pracovišti

Na Kypru byl v roce 2018 komisařem pro správu a lidská práva a Výborem pro rovnost žen a mužů v zaměstnání a odborném vzdělávání připraven **Etický kodex v oblasti prevence a potírání sexuálního obtěžování ve státní službě**. Kodex vysvětluje, jaká jednání představují sexuální obtěžování, nežádoucí chování a chováním sexuální povahy, a dává zaměstnancům návod, jak mu předcházet a co dělat, pokud k němu dojde. Uvádí také povinnosti jednotlivých orgánů včetně opatření pro prevenci a řešení takového chování a poskytování podpory oběti. S nahlášenými případy se má podle kodexu zacházet diskrétně. Kodex se týká všech státních zaměstnanců, mužů i žen, bez ohledu na jejich pracovní zařazení.

Ve Finsku v roce 2018, v návaznosti na Kampaň #MeToo, proběhla široká **diskuze o sexuálním obtěžování**. Alarmující četnost sexuálního obtěžování např. na pracovištích, ve školství a v politice vyvolala mnoho debat a akcí v různých sektorech společnosti a v tradičních médiích i na internetu. V prosinci o této problematice jednal parlament a byl uspořádán kulatý stůl za účasti několika ministrů, sociálních partnerů a dalších zúčastněných stran. Zazněly požadavky na změnu stávající legislativy a zejména na prolomení kultury mlčení a přihlížení. Vláda se zavázala rozhodnout o dalších opatřeních



později během zimy při projednávání střednědobé zprávy o vládním akčním plánu pro rovnost žen a mužů.

Německo v roce 2021 realizovalo celostátní **osvětovou kampaň *Silnější než násilí***. Kampaň se zaměřuje na boj proti sexuálnímu násilí na pracovišti a jejím cílem je povzbudit zaměstnavatele a vedoucí pracovníky, aby chránili své zaměstnance před sexismem a sexuálním obtěžováním, a to tak že umožní zaměstnavatelům a zaměstnancům rozpoznat sexismus a sexuální obtěžování a povzbudit je, aby neodvraceli zrak, a ukázat, jak jim účinně čelit. Rozhodné kroky proti sexismu a sexuálnímu obtěžování na pracovišti podporují spolupráci založenou na důvěře a vytvářejí silnou firemní kulturu plnou respektu.³⁴

Španělsko vytvořilo v roce 2021 **příručku *Protokol o prevenci a opatřeních proti sexuálnímu obtěžování a obtěžování na základě pohlaví na pracovišti***. Cílem příručky je usnadnit podnikům zavedení postupu pro prevenci a potírání sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví, který zaručuje důvěrnost, je bezpečný, rychlý a dostupný pro vyřizování stížností. Příručka obsahuje dva vzory protokolů ke stažení, které mohou společnosti nebo organizace použít v závislosti na svých charakteristikách, zejména na velikosti a na tom, zda jsou či nejsou ze zákona povinny vypracovat plán rovnosti žen a mužů.³⁵

Na podzim roku 2020 zahájila dánská vláda **14 iniciativ zaměřených na boj proti sexuálnímu obtěžování**. Tyto iniciativy zahrnují mj. 1) jednání tripartity o opatřeních proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti; 2) vytvoření aliance příslušných organizací, vzdělávacích institucí, nevládních organizací a partnerů na trhu práce; 3) posílení vzdělávání v oblasti vytváření zdravého prostředí na pracovišti na odborných učilištích a středních školách; 4) zákon o whistleblowerech, jakož i další aktivity.

Rumunsko rozšířilo zakázané formy diskriminace o tzv. **morální/psychické obtěžování** (zákon č. 167 ze dne 7. srpna 2020).

SC3: Snížení rozdílů v odměňování mužů a žen

Specifický cíl 3.1: Snížení míry genderové segregace v rámci studijních oborů

Specifický cíl 3.2: Zajištění systematického, komplexního a dlouhodobého řešení problematiky rozdílů v odměňování žen a mužů

V roce 2021 byla Národní klasifikace povolání v Moldavsku revidována z hlediska rovnosti žen a mužů a poprvé byly zavedeny **ženské ekvivalenty povolání**. V důsledku toho má nyní 80 % z 5 600

³⁴ Více informací ke kampani zde: <https://staerker-als-gewalt.de/gewalt-erkennen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-erkennen>.

³⁵ Příručka ve španělském jazyce je dostupná zde: https://www.igualdadendaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf.



povolání/pozic vedle mužských ekvivalentů také ekvivalenty v ženském rodě. Dne 30. září schválil vládní kabinet genderově inkluzivní Strukturu nové klasifikace.³⁶

1. července 2017 vstoupila v účinnost novela litevského zákoníku práce. Součástí této novely je mj. **zákonná definice stejné práce** (pro účely stejné odměny). Zaměstnavatelé jsou zároveň nově povinni připravit systém odměňování tak, aby nedocházelo k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví. Zaměstnavatelé s více než 20 zaměstnanci jsou povinni alespoň jednou ročně poskytnout zástupcům zaměstnanců informace o průměrných mzdách podle profesních skupin a pohlaví. Společnosti zaměstnávající více než 50 zaměstnanců musí podat zprávu, jaké mají politiky v oblasti genderové rovnosti a jaké nástroje k jejímu nastolování používají. Nový zákoník práce nabízí pracujícím rodičům flexibilnější systém pracovněprávních vztahů a pracovních úvazků, který usnadňuje sladování rodiny, studia a práce. Zaměstnavatel musí například zajistit právo pracovníka po mateřské, otcovské a rodičovské dovolené na návrat na stejnou nebo rovnocennou práci (pozici), která by neměla být méně příznivá než předchozí pracovní podmínky, včetně mzdy, a využívat případné zlepšení podmínek, včetně práva na zvýšení mzdy.

Specifický cíl 3.3: Snížení míry výskytu přímé mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví

Rakouské odbory pro odvětví obchodu a živností a pro odvětví zpracování kovů zahrnuly do svých kolektivních smluv v roce 2018 nová ustanovení, jež zaměstnavatelům ukládají povinnost **uznat dobu rodičovské dovolené v délce až 22 měsíců pro všechna zvýšení mezd související s délkou praxe**. To má vést ke snížení přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů v důsledku výkonu rodičovské péče, která není brána v potaz při výpočtu pravidelného zvyšování mezd.³⁷

Francie přijala v roce 2018 **zákon č. 2018-771 o svobodné volbě povolání**, podle něhož jsou společnosti s více než 50 zaměstnanci povinny používat vládní index rovnosti žen a mužů k hodnocení rozdílů v odměňování žen a mužů. Index rovnosti žen a mužů se skládá ze souboru standardních ukazatelů, které společnosti používají k hodnocení svého odměňování a systému, který k odměňování používají. Společnostem se přiděluje skóre na základě souhrnného počtu bodů, které jsou přiděleny za každý z ukazatelů. Minimální požadovaný počet bodů je 75 (z maximálního počtu 100). Společnosti, které dosahují horších výsledků, jsou povinny vyčlenit rozpočet na odstranění rozdílů v odměňování nebo přijmout jiná nápravná opatření. Pokud společnosti stále nedosahují tohoto cíle (alespoň 75 bodů), do tří let od zveřejnění svého skóre, hrozí jí pokuta ve výši 1 % mzdových prostředků společnosti.

Španělské Ministerstvo práce a sociální ekonomiky a ministerstvo pro rovnost prostřednictvím Institutu žen a ve spolupráci se sociálními partnery vypracovalo **nástroj pro evidenci mezd a příručku na**

³⁶ Více informací zde: <https://bit.ly/3v8PLO1> / https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=128062&lang=ro..

³⁷ Kollektivvertrag für Angestellte im Handel, gültig ab 1.1.2018. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-angestellte-lehrlinge-handel-2018.html>.

Kollektivvertrag Metallgewerbe, Angestellte, gültig seit 1.1.2018. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/metallgewerbe-kollektivvertrag-angestellte.html>.



podporu podniků, zejména malých a středních, aby mohly dodržovat královský dekret 902/2020 o rovném odměňování žen a mužů.³⁸

Specifický cíl 3.4: Zajištění kontinuálního navyšování platů a mezd ve feminizovaných profesích

Specifický cíl 3.5: Zvýšení kapacit Státního úřadu inspekce práce kontrolovat dodržování zákazu mzdové/platové diskriminace na základě pohlaví

Estonsko novelizovalo v roce 2018 zákon o rovnosti žen a mužů tak, aby **Inspektorát práce měl právo vykonávat dozor nad plněním požadavku rovného odměňování žen a mužů** a právo nařídit zaměstnavatelům provedení auditu rovného odměňování, pokud má inspektorát práce podezření, že jejich činnost může být ve veřejném sektoru diskriminační. Aby byla administrativní zátěž co nejnižší, stát poskytne příslušný IT nástroj. Nástroj bude využívat údaje, které zaměstnavatelé státu již poskytují. Kromě toho budou vypracovány pokyny, které inspektorům práce a zaměstnavatelům poskytnou know-how pro hodnocení a porovnávání pracovních míst. IT nástroj a příslušné pokyny budou k dispozici k použití také všem zaměstnavatelům v soukromém sektoru.

Specifický cíl 3.6: Snížení platového rozdílu mezi muži a ženami ve veřejné sféře

Specifický cíl 3.7: Zvýšení míry mzdové a platové transparentnosti

Německo v roce 2017 přijalo **zákon transparentnosti v odměňování**. Zákon zavádí právo jednotlivce na informace u společností s více než 200 zaměstnanci. Soukromým zaměstnavatelům s více než 500 zaměstnanci se doporučuje, aby dobrovolně přezkoumali své struktury odměňování a jejich uplatňování s cílem zajistit rovné odměňování. Zákon zároveň zavádí oznamovací povinnost zaměstnavatelů - každý zaměstnavatel, který má více než 500 zaměstnanců a je povinen vydávat „pravidelné zprávy vedení“ podle německého obchodního zákoníku, musí vypracovat zprávu o rovnosti a rovném odměňování. Tato zpráva by měla obsahovat opatření přijatá na podporu rovnosti žen a mužů, opatření přijatá k zajištění parity odměňování žen a mužů a výsledky těchto opatření. Pokud zaměstnavatel nepřijme žádná opatření k zajištění parity odměňování, musí uvést důvody, proč tak neučinil. U zaměstnavatelů, kteří mají nebo uplatňují kolektivní smlouvu, musí být zpráva vypracována každých pět let; všichni ostatní zaměstnavatelé jsou povinni zprávu vydat každé tři roky. Zpráva musí být zahrnuta do zprávy o hospodaření za dané období a zveřejněna ve Spolkovém věstníku.³⁹

V listopadu 2017 zveřejnil polský Hlavní statistický úřad **výsledky průzkumu o struktuře odměňování za říjen 2016**. Šetření se provádí každé dva roky na vzorku více než 350 000 podniků zaměstnávajících alespoň 9 zaměstnanců (což představuje 15 % subjektů tohoto typu). Podle Hlavního statistického

³⁸ Nástroj a průvodce (herramienta de registro retributivo) jsou ke stažení na adrese: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm.

³⁹ Text zákona zde: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>., v angličtině zde: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_entgtranspg/englisch_entgtranspg.pdf.



úřadu činil rozdíl v odměňování žen a mužů v Polsku v roce 2016 7,2 %. To znamená pokles hodnoty tohoto ukazatele o 0,5 procentního bodu v porovnání s nejaktuálnějšími statistikami Eurostatu, které vycházejí z údajů z roku 2014. V roce 2021 byla vyhlášena iniciativa zaměřená na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů. Plánuje se **příprava předpisů, které podnikům uloží povinnost zdůvodnit do 30 dnů odměnu vyplacenou na žádost zaměstnance**. Zaměstnanci budou moci rovněž požádat o informace o průměrném výdělku osob opačného pohlaví, které vykonávají podobné a stejné povinnosti. Kodex osvědčených postupů v oblasti rovnosti žen a mužů budou prosazovat státní podniky a jejich zkušenosti se pak rozšíří i na další skupiny podniků. Navrhovaná nařízení se slučují s nedávno přijatou směrnicí EU o transparentnosti odměňování. Vzhledem k probíhajícím legislativním pracím, kterých se Polsko aktivně účastní, je v současné době možné definovat pouze obecný nástin budoucích změn zaměřených na odstranění rozdílů v odměňování, neboť rozsah legislativního balíčku prováděcího směrnici do značné míry závisí na konečném dohodnutém znění směrnice. Kromě toho bude posílena antidiskriminační osvěta prostřednictvím **každoroční zprávy Rozdíly v odměňování žen a mužů**. Plánuje se také aktualizace a šíření aplikace *Equal Pay*, která umožňuje snadný odhad rozdílů ve mzdách mezi zaměstnanci s ohledem na jejich pohlaví, věk, vzdělání a další vybrané charakteristiky (tzv. adjusted wage gap). Tyto činnosti budou realizovány v rámci projektu "Dobré klima pro kvalitní pracovní místa", který je financován z Norského finančního mechanismu.

Irsko přijalo v roce 2021 **zákon o informacích o rozdílech v odměňování žen a mužů 2021**. Podle tohoto zákona bude muset ministr pro děti, rovnost, zdravotní postižení, integraci a mládež vydat nařízení, které bude zaměstnavatelům ukládat povinnost zveřejňovat: 1) průměrný a mediánový rozdíl v hodinové mzdě, přičemž první z nich bude odrážet celé mzdové rozpětí v organizaci a druhý vyloučí vliv osob s neobvykle vysokými příjmy; 2) údaje o odměnách; 3) průměrné a mediánové rozdíly v odměňování zaměstnanců na částečný úvazek a zaměstnanců na dobu určitou (ženy pracují na částečný úvazek ve větší míře než muži); 4) podíly zaměstnanců a zaměstnankyň v dolním, dolním středním, horním středním a horním kvartilovém platovém pásmu. To ukáže, do jaké míry jsou muži a ženy zastoupeni na různých úrovních odměňování ve firmě. Požadavek se bude zpočátku vztahovat na organizace s 250 a více zaměstnanci, ale časem se rozšíří i na organizace s 50 a více zaměstnanci. Organizace budou povinny uvést důvody všech vykázaných rozdílů v odměňování žen a mužů.

Lucemburské Ministerstvo pro rovnost žen a mužů poskytlo zaměstnavatelům **analytický nástroj LOGIB** pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů v soukromých organizacích. Nástroj je bezplatný, anonymní, bezpečný a snadno použitelný. LOGIB pomáhá ověřit strukturu platů pomocí standardního analytického modelu, který umožňuje identifikovat systematickou platovou diskriminaci ve společnosti a který vyvinul Federální úřad pro rovnost žen a mužů Švýcarské konfederace.

SC4: Snížení míry ohrožení chudobou, zejména žen

Německo vyplácí rodičům dětí do 18 let (resp. 25 let, pokud studují) každý měsíc **fixní částku určenou na výdaje spojené s dětmi**. Tato částka je periodicky zvyšována. V roce 2018 se jednalo o 194 Eur za první a druhé dítě, 200 Eur za třetí. V roce 2022 se jedná o 219, resp. 225 Eur.



Španělsko přijalo v roce 2021 **důchodový příplatek za každé vychované dítě**. Cílem tohoto opatření je snížení rozdílů v důchodech mužů a žen. Tento nový příplatek představuje pevnou roční částku za každé dítě, od prvního do čtvrtého (dříve to bylo od druhého), která se přidává ke všem typům starobních důchodů, dobrovolným, předčasným, trvalým invalidním a vdovským. Jejím důvodem je výskyt rozdílů ve výši důchodů pobíraných ženami. Standardně je příplatek přiznáván matce, ale otec o něj může požádat, pokud má nárok na pozůstalostní dávku, nebo v případě starobního či invalidního důchodu, pokud splňuje podmínky předpokládané v tomto královském zákonném dekretu. Odhaduje se, že toto opatření sníží rozdíl v důchodech mezi muži a ženami z 30 % na méně než 5 %, přičemž se předpokládá, že tento příplatek bude vyplácen, dokud bude rozdíl v důchodech mezi muži a ženami vyšší než 5 %.

V září 2021 představilo Spolkové ministerstvo financí rakouskou **národní strategii finanční gramotnosti**. Jejím cílem je zvýšit informovanost a posílit finanční gramotnost a porozumění mezi občany. Ženy byly označeny za jednu z prioritních cílových skupin, protože zajištění solidní finanční gramotnosti a umožnění prozíravého finančního chování je zásadní pro ekonomickou nezávislost žen, spoření na důchod a prevenci chudoby.⁴⁰

Dánsko v roce 2020 zavedlo pravidlo, že **dávky na děti a mládež budou standardně rozděleny rovným dílem mezi oba rodiče dítěte**.

Maďarsko navýšilo **příspěvek na péči o novorozence** od 1. července 2021 na 100 % příjmu (dříve 70 %). Z příspěvku se odvádí pouze daň z příjmu fyzických osob. Během mateřské dovolené (168 dní) se příjem pojištěných matek nesnižuje, ve skutečnosti mohou pobírat vyšší dávku, než byl jejich předchozí čistý výdělek, protože CSÉD bude předmětem odpočtu daně na vstupu (15 %), navíc není třeba platit pojistné na sociální zabezpečení (18,55 %).

V únoru 2021 zveřejnil podvýbor irského strategického Výboru pro Národní strategii pro ženy a dívky (NSWG) **Studii o menstruační chudobě s doporučeními**.⁴¹ Podvýbor měl za úkol zjistit rozsah menstruační chudoby v Irsku a nejvíce ohrožené kohorty obyvatelstva a náležitě zohlednit situaci mladých lidí do 25 let, zaměřit se na vysoce rizikové skupiny, snížit stigmatizaci a začlenit opatření ke zmírnění chudoby v období do všech příslušných vládních resortů a veřejných orgánů. V rozpočtu na rok 2022 byla přijata ustanovení o investicích do řešení chudoby v období. Z výzkumu vyplývá, že celkové roční náklady na periodické přípravky na jednu ženu se odhadují na 96,72 EUR. Po zahrnutí prostředků na úlevu od bolesti lze tyto náklady odhadnout na minimálně 121 EUR ročně. Podvýbor doporučil:

- Sběr dat: shromáždění většího množství údajů prostřednictvím průzkumů, studií a cílových skupin, aby byla k dispozici komplexní a spolehlivá důkazní základna o výskytu chudoby v Irsku;
- Řešení stigmatu spojeného s menstruací poskytováním různých informačních zdrojů;
- Nabízení pomoci těm, kteří ji jednoznačně potřebují: zapojení nejzranitelnějších skupin, například bezdomovkyň, osob žijících s aktivní závislostí, osob v různých formách

⁴⁰ Celý text strategie je zde: <https://www.oecd.org/finance/financial-education/austria-financial-literacy-strategy.htm>.

⁴¹ Více informací ke studii zde: <https://www.gov.ie/en/press-release/7cf62-launch-of-period-poverty-in-ireland-report-minister-for-health-and-minister-for-children-equality-disability-integration-and-youth-welcome-the-period-poverty-in-ireland-report/>.



dlouhodobého státního ubytování a menšinových etnických komunit včetně kočovníků a Romů, s cílem zajistit, aby mohli získat odpovídající zásobu periodických výrobků bez stigmatizace. To by mohlo zahrnovat spolupráci s charitativními organizacemi a potravinovými bankami, které slouží zranitelným skupinám obyvatel, s cílem zajistit, aby měly pro své klienty dostatečné zásoby dobových výrobků.

- Pokračovat ve vyjednávání na úrovni EU, aby členské státy získaly větší flexibilitu a umožnily nižší sazby DPH na novější a udržitelnější výrobky pro menstruaci (v Irsku jsou v současné době tampony a hygienické vložky zatíženy 0% DPH).
- Úvahy o rovnosti pohlaví a poskytování menstruačních produktů: zvážení poskytování produktů z důvodu rovnosti pohlaví ve veřejných budovách a zařízeních poskytujících státem financované služby zdarma.
- Provádění, financování a hodnocení: zvážení rozvoje systémového, mezivládního přístupu a koordinovaných mechanismů financování pro koordinované řešení menstruační chudoby napříč vládou a širším veřejným sektorem.



2. Rozhodování

Kapitola Rozhodování řeší nízké zastoupení žen v politice a dalších rozhodovacích pozicích veřejného zájmu.

SC1: Zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích

Specifický cíl 1.1: Usnadnění kariérního růstu žen

V Nizozemí proběhlo dne 10. září 2018 **setkání mezi největšími nizozemskými společnostmi a ženami**, které mají potřebné dovednosti a jsou připraveny ujmout se vysokých pozic. Setkání bylo uspořádáno v reakci na to, že většina společností si neklade za prioritu dosažení cíle, aby ženy zastávaly 30 % pozic v představenstvech a dozorčích radách. Sociální a hospodářská rada Nizozemska (SER) byla požádána, aby vládě poradila, jaká opatření je třeba přijmout, aby se zvýšila genderová a kulturní rozmanitost ve vedoucích pozicích.

Specifický cíl 1.2: Vyšší míra viditelnosti expertízy žen směrem k veřejnosti

Belgický region Vlámsko potírá stereotypy v médiích pomocí **on-line databáze expertek (a expertů) v rozličných oblastech**. Tato databáze je dostupná pro média. Místní vláda tak usiluje o narovnání stereotypu o expertech jako „bílých mužích“ a podporuje diverzitu v médiích. V roce 2017 byla databáze vyhodnocena, zaktualizována a vylepšena tak, aby byla více efektivní a dostupná. Zároveň byly zahájeny dvě kampaně - jedna zvyšující povědomí o databázi mezi jejími potenciálními uživateli/uživatelnkami a jedna směřující k expertkám/expertům, aby do databáze zanesli své kontaktní údaje.

Specifický cíl 1.3: Zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích orgánů veřejné moci

Irsko realizovalo obsáhlou **studii o zastoupení mužů a žen ve státní správě**. Studie byla realizována s motivací odhalit, proč jsou ženy ve vedoucích pozicích podreprezentovány, přestože jich je ve státní správě většina. Studie kombinuje metodu dotazníku (11 tisíc respondentů a respondentek), hloubkových rozhovorů se 36 ženami a 14 muži a 11 rozhovorů s lidmi, kteří jsou zodpovědní za nábor a proces povyšování. Výsledky studie poukazují na řadu faktorů, které by mohly usnadnit možnosti povýšení všech zaměstnanců, ale pravděpodobně budou vzhledem ke zjištěným překážkám přinášet zvláštní výhody ženám. Důvěru zaměstnanců, zejména žen, pravděpodobně posílí strukturované období zapracování a/nebo předávání agendy při přechodu z jedné funkce na druhou, posílené mentoringem a koučováním. Takový přístup také pravděpodobně výrazně zvýší efektivitu oddělení nebo útvaru tím, že zajistí předávání dovedností, odborných znalostí a kontaktů. Zaměstnanci mají v současné době malou možnost rozhodovat o tom, na jaké funkce jsou přidělováni, což zdůrazňuje potřebu systematictějšího přístupu k profesnímu rozvoji, který by zahrnoval plán osobního rozvoje, jenž by zaměstnancům pomohl rozvíjet dovednosti a kompetence v celé řadě funkcí. Postupy povyšování ve vyšších platových třídách jsou obecně považovány za spravedlivé. Existuje však argument pro to, aby se v rámci povyšovacího řízení zvažilo zohlednění pracovního výkonu uchazeče, například prostřednictvím referencí (jak se to dělá u kandidátů Výboru pro jmenování na nejvyšší úroveň). Zásadní význam má také důkladné školení komisí pro externí i interní kola pohovorů o povýšení,



přičemž větší zpětná vazba pro neúspěšné kandidáty by mohla přispět k posílení odolnosti potřebné pro opakované žádosti o povýšení. Nedostatek pružných pracovních podmínek a velká pracovní zátěž vyžadující dlouhou pracovní dobu u osob ve vyšších platových třídách vyvolává obecnější otázku vhodné povahy organizace práce na vyšších úrovních. Ke zvýšení kvality práce obecně a k dosažení skutečné rovnosti žen a mužů je zapotřebí větší otevřenosti vůči pružným pracovním podmínkám napříč platovými třídami a funkcemi. Je třeba průběžně sledovat profil žen a mužů, kteří se ucházejí o povýšení a jsou při tom úspěšní. Je třeba získat informace nejen o povyšování, ale i o profilu potenciálních kandidátů, počtu skutečných uchazečů a úspěšných uchazečů z hlediska věku a rodinného zázemí a podílu na péči.⁴²

Specifický cíl 1.4: Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti státní správy a samospráv

Specifický cíl 1.5: Zvýšení zastoupení žen ve statutárních orgánech a ve vyšším vedení obchodních společností

Opatření 1.5.2: Přijmout obecně závazná pravidla pro podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v řídicích a kontrolních orgánech obchodních korporací

Rakouský parlament přijal **zákon o rovnosti žen a mužů v dozorčích radách**,⁴³ na základě něhož se s účinností od 1. ledna 2018 mění pravidla obsazování míst v dozorčích radách. Tato změna se týká společností kótovaných akciových společností a společností s více než 1 000 zaměstnanci, jejichž správní rady se skládají z nejméně šesti míst. V dozorčích a správních radách musejí být nově zastoupena obě pohlaví, a to minimálně v poměru 7:3. Pouze společnosti, které zaměstnávají méně než 20 % zaměstnanců jednoho pohlaví, jsou z nových pravidel vyňaty. Hlasování o jmenování, která nesplňují požadované kritérium, jsou nulitní a členové představenstev, kteří zastávají takovéto místa, nemohou hlasovat. Stávajících držitelů míst ve správních radách společností se to nedotkne.

Rakouská Rada ministrů dne 3. června 2020 rozhodla o **zvýšení podílu žen v dozorčích radách společností spjatých se státem** (federální podíl nejméně 50 %) z 35 % na 40 % v průběhu stávajícího volebního období (do roku 2024). Stav tohoto závazku je každoročně přezkoumáván ve zprávě o pokroku. V roce 2020 činila federální kvóta žen v průměru 45,3 %.

Německo v roce 2014 zavedlo kvóty pro **ženy v dozorčích radách**.⁴⁴ Usnesením Spolkového sněmu ze dne 6. března 2015 měly velké společnosti v Německu povinnost mít v dozorčích radách alespoň 30 % žen. Předepsaná kvóta 30 % se fakticky týkala 108 společností kótovaných na burze a společností podléhajících plnému spolurozhodování (s více než 2 000 zaměstnanci) a dalších přibližně 3 500 společností bylo povinno stanovit si některý z nabízených cílů. Dne 20. listopadu 2020 se zástupci vládní koalice dohodli na **kvótách pro ženy ve správních radách**: v budoucnu musí být alespoň jedním členem kótovaných společností a společností s paritním spolurozhodováním s více než třemi členy žena; ve společnostech s většinovým podílem spolkové vlády, veřejnoprávních korporacích (např.

⁴² Studie je dostupná zde: <https://www.esri.ie/publications/a-study-of-gender-in-senior-civil-service-positions-in-ireland>.

⁴³ GFMA-G (BGBl. I Nr. 104/2017). Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2017/104>.

⁴⁴ Více v kapitole „zákon o rovnosti žen a mužů.“



fondech zdravotního pojištění), penzijních a úrazových pojišťovnách a Spolkové agentuře práce byl dohodnut minimální podíl. Spolková vláda proto 6. ledna 2021 přijala **druhý zákon o vedoucích pozicích** (FüPoG II), který Spolkový sněm schválil 11. června 2021. Tento zákon zavádí povinnou 30procentní kvótu pro zastoupení žen a mužů v dozorčích radách větších (kótovaných na burze a spolurozhodujících) společností a ukládá některým soukromým kótovaným společnostem a veřejnému sektoru povinnost zapojit do vedoucích pozic více žen. Novela zákona nutí větší kótované společnosti, aby při jmenování nových členů měly ve svých představenstvech alespoň jednu ženu. Společnosti, jejichž většinovým akcionářem je spolková vláda, budou muset jmenovat alespoň jednu ženu, pokud se správní rada skládá z více než dvou členů. Rovněž se na tyto společnosti rozšíří povinná kvóta 30 % pro dozorčí radu a ve správní radě veřejnoprávních korporací musí být alespoň jedna žena. Kromě toho byl stanoven cíl rovného zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích ve veřejném sektoru do roku 2025.

Od přijetí zákona č. 120/2011 dochází v Itálii k nárůstu počtu žen ve vedení, a to díky ustanovení, které vyžaduje **vyrovnané (alespoň 30%) zastoupení žen a mužů v řídicích orgánech společností kótovaných na burze**. V roce 2013 byl tento požadavek rozšířen i na veřejné společnosti. Konsolidovaný zákon o státních společnostech dále posílil zásadu genderové vyváženosti a požadoval, aby se alespoň jedna třetina jmenování na ředitelské úrovni týkala méně zastoupeného pohlaví. V roce 2018 bylo v rámci pětiletého memoranda o porozumění mezi oddělením pro rovné příležitosti předsednictví Rady ministrů, a Italskou národní bankou zřízeno meziinstitucionální pozorovací středisko, jehož cílem je sledovat provádění zákona č. 120/2011. Kromě toho, působí jako orgán dohledu nad účastí žen, zahájil odbor pro rovné příležitosti 391 správních řízení proti společnostem, jejichž složení představenstev / statutárních auditorů nerespektovalo genderovou vyváženost. Celkově se tato opatření ukázala být účinnými nástroji na podporu zastoupení žen ve vrcholných pozicích. V roce 2021 činil podíl žen ve správních radách společností kótovaných na burze 33,5 % (oproti 6 % před přijetím zákona), zastoupení žen ve správních radách veřejných společností (nyní 32,1 %) se za pět let zvýšilo o 75 %.

Nový nizozemský zákon, který vstoupil v platnost 1. ledna 2022, zavádí zákonnou **kvótu ve výši nejméně 33 % žen a 33 % mužů v dozorčích radách společností kótovaných na burze**. Kótované společnosti, které této 33% kvóty dosud nedosáhly, mohou v případě volného místa jmenovat pouze osobu nedostatečně zastoupeného pohlaví. Nové jmenování, které nepřispěje k vyváženějšímu poměru mužů a žen, bude neplatné. Kromě toho se zavádí povinnost pro velké společnosti stanovit "ambiciózní" cíle pro dosažení vyváženějšího poměru mužů a žen v představenstvu, dozorčí radě a vyšším vedení. Velké společnosti musí vypracovat **plán**, jak těchto cílů dosáhnout. Každoročně musí tyto společnosti podávat zprávy o stavu a dosaženém pokroku. Pokud se cíl nepodaří splnit, musí společnost uvést důvody.

Slovinsko přijalo v roce 2021 novelu zákona o obchodních korporacích. Ta stanoví, že velké a střední společnosti, které mají povinnost publikovat výroční zprávy, musí ve své politice diversity zveřejnit **poměr obou pohlaví v řídicích a dozorčích orgánech**, který je úměrný velikosti společnosti, cílům, které společnost sleduje, a zohledňuje postupy výběru členů řídicích a dozorčích orgánů. Cílem je dosáhnout pokroku v oblasti většího zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech společností a pro tvorbu (lepších) politik diversity.



Specifický cíl 1.6: Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti byznysu

SC2: Zvýšení zastoupení žen v politice

Specifický cíl 2.1 Zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích v oblasti politiky

Německo v roce 2018 u příležitosti 100 let volebního práva žen uspořádalo **kampaň a tematické setkání**, jehož se zúčastnilo 350 osob. Informační kampaň má vlastní web, kde jsou dostupné informace o vývoji boje za volební právo žen a účasti žen v politice obecně. Návštěvníci webu si zde mohou udělat test svých znalostí.⁴⁵

Německé ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež financuje mentoringový program **Rozmanitost v politice**. Program doprovází angažované ženy s kořeny mimo Německo (Migrationshintergrund) na cestě k získání politického mandátu a jeho cílem je aktivně a trvale podporovat rozmanitost na všech politických úrovních.

V Řecku vznikla **Praktická příručka pro političky a kandidátky**,⁴⁶ jejímž cílem je posílit postavení žen vystavených tlaku veřejnosti, aby dokázaly identifikovat sexistické a stereotypní chování, podpořit otevřenou a uctivou debatu o každodenním sexismu s cílem vytvořit spravedlivější, pozitivnější a inkluzivnější organizační prostředí. Příručka obsahuje praktické tipy a komunikační techniky, které ženám ve veřejné sféře pomohou reagovat nebo reagovat na sexismus či stereotypní chování. Průvodce rovněž obsahuje obecné informace a statistiky o postavení žen ve veřejném diskurzu a potřebách jejich posílení, navazuje na vymezení pojmů a je doplněn případovými studiemi a příklady, které může využít každý, kdo má zájem řešit stereotypy a sexistické chování ve veřejných debatách.

Dne 1. ledna 2020 byla ve Švédsku zavedena přitěžující okolnosti za **trestné činy spáchané na volených zástupcích** (v kapitole 29 oddílu 2 bodu 9 švédského trestního zákoníku).

Specifický cíl 2.2: Zvýšení zastoupení žen na kandidátních listinách a ve zvolených pozicích

Lucemburské ministerstvo pro rovné příležitosti zahájilo v roce 2016 kampaň s cílem **motivovat ženy ke kandidatuře v komunálních volbách** v roce 2017. Cílem kampaně bylo informovat voliče o nízkém zastoupení žen v komunální politice. Cílem druhé fáze kampaně bylo motivovat ženy ke kandidatuře. V rámci kampaně proběhly workshopy, které uvedl ministr pro rovné příležitosti a předseda celostátního svazu obcí společně s volenými představiteli obcí i parlamentu. Třetí fáze byla opět kampaň zaměřená na širokou veřejnost. Do kampaně se zapojilo 50 osobností všech profesí (sportovci, politici

⁴⁵ Webová stránka kampaně: <https://hundertjahrefrauenwahlrecht.de/>.

⁴⁶ Příručka je dostupná zde: <https://nosexism.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/11/%CE%A0%CF%81%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%25B>.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



představitelé, sociální aktivisté a podnikatelé). Cílem kampaně bylo motivovat voliče, aby hlasovali pro ženy.

Obdobný program funguje i v Německu. Od poloviny roku 2021 realizuje Evropská akademie pro ženy v politice a podnikání (EAF Berlin) v úzké spolupráci s Německým svazem venkovských žen (Deutscher Landfrauenverband) **program, jehož cílem je trvale zvýšit podíl žen v místních zastupitelstvech** (obecních, městských a krajských radách), jakož i podíl placených a dobrovolných starostek a starostů a starostů okresních úřadů. Nezaměřuje se pouze na ženy, ale jeho cílem je také přispět k iniciaci strukturálních změn, které mohou mít pozitivní vliv na účast žen a na přijetí a atraktivitu místní politiky jako celku. Hlavním cílem je získat a podpořit ženy v převážně venkovských regionech, neboť současný podíl žen v místních zastupitelstvech v Německu činí v průměru pouze 27 %. Mezi starosty a starostkami je podíl žen pouze 9 %.

Specifický cíl 2.3: Zvýšení zastoupení mladých lidí (zejm. žen) na kandidátních listinách



3. Bezpečí

V kapitole Bezpečí jsou řešeny otázky související s domácím a sexuálním násilím a s bezpečností ve veřejném prostoru včetně kyberprostoru.

SC1: Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí

Specifický cíl 1.1: Zvýšení míry pozornosti, která je věnována tématu genderově podmíněného a domácího násilí na školách

Specifický cíl 1.2: Snížení míry tolerance genderově podmíněného a domácího násilí u veřejnosti (odborné i široké)

Chorvatské Ministerstvo demografie, rodiny, mládeže a sociální politiky vydalo **Příručku pro média ke zpravodajství v oblasti násilí v blízkých vztazích**. Cílem příručky je informovat média o stávající legislativě a doporučeních Rady Evropy v této oblasti, včetně vyvracení mýtů o domácím násilí. Příručka zahrnuje též příklady dobré a špatné praxe.⁴⁷

Dánsko v roce 2018 přijalo novelu trestního zákoníku, na základě níž má být poskytnuta **ochrana obětem psychického násilí** (vč. kontrolujícího jednání). Psychické násilí je definováno jako jednání, které oběť ponižuje, pokořuje, zneužívá, manipuluje s ní, vyhrožuje jí nebo ji izoluje. Novelu provázela digitální kampaň mířená na mladé lidi. V březnu 2021 byla legislativa posílena prostřednictvím explicitního zákazu negativní sociální kontroly do ustanovení o psychickém násilí v trestním zákoně. Upřesňuje se, že toto ustanovení zahrnuje například nekonsensuální setrvání v manželství prostřednictvím církevních rozvodových smluv. Zakazuje se uzavírání náboženských sňatků nezletilých osob a zpřísňují se pravidla pro trest a vyhoštění za násilné udržování osoby v manželství.

Finské Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví zadalo **studii o ekonomických nákladech** násilí v blízkých vztazích ve Finsku. Studii iniciovala Annika Saarikko, ministryně odpovědná za záležitosti rovnosti žen a mužů, jako příspěvek k projektu *100 aktivit pro rovnost žen a mužů*.⁴⁸ Ministerstvo na výzkumný projekt vyčlenilo celkem 100 000 EUR. Výzva k předkládání návrhů projektů byla otevřena na začátku roku 2018. Tyto náklady byly ve Finsku naposledy odhadovány na začátku roku 2000. V této souvislosti bylo vypočteno, že bezprostřední náklady na násilí na ženách se ve Finsku vyšplhají na přibližně 48 milionů EUR ročně. Nový odhad pomůže lépe posoudit, jak by se měly rozvíjet preventivní služby a služby pomáhající obětem a kolik finančních prostředků tyto služby vyžadují. To je důležité zejména v souvislosti s probíhajícími reformami regionální správy a zdravotnictví a sociálních služeb ve Finsku. Odhad nákladů na partnerské násilí rovněž pomáhá při plánování implementace Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí.

⁴⁷ Podobná příručka dostupná zde: <https://www.undp.org/serbia/publications/guidelines-media-reporting-violence-against-women>.

⁴⁸ Více o kampani zde: <https://tasaarvoteot.fi/>.



Finsko dále od ledna 2022 zavedlo pozici **speciálního zpravodaje pro otázku násilí na ženách**. Mezi povinnosti národního zpravodaje pro násilí na ženách patří monitorování násilí na ženách a domácího násilí, účinnosti právních předpisů a způsobu plnění mezinárodních závazků. Národní zpravodaj je samostatný a nezávislý. Součástí úkolů národního zpravodaje je monitorování a vyhodnocování opatření přijatých za účelem prevence násilí na ženách a domácího násilí, které zahrnuje také monitorování násilí na mužích a chlapcích jako součásti domácího násilí. V rámci své funkce má národní zpravodaj za určitých podmínek právo získávat důvěrné informace pro účely plnění svých úkolů. Národní zpravodaj neposkytuje právní poradenství v jednotlivých případech.⁴⁹

Dánsko v roce 2018 přijalo **strategii proti genderově podmíněnému kybernásilí**. V prosinci 2018 přijal dánský parlament návrh zákona, který mění trestní zákoník a rozšiřuje zákaz zveřejňování intimních fotografií a/nebo videí bez souhlasu zobrazované osoby (nepřesně tzv. revenge porn). Návrh zákona vstoupil v platnost 1. ledna 2019. V důsledku návrhu zákona je nyní rovněž zakázáno zveřejňování fotografií nahých osob pořízených na veřejných prostranstvích (kupř. tzv. upskirting).

Francie přijala v reakci na #MeToo v roce 2018 zákon zaměřený na **posílení boje proti sexuálnímu a genderově podmíněnému násilí** (zákon č. 2018-703). Zákon obsahuje v zásadě čtyři body: prodloužení promlčecí lhůty sexuálních trestných činů spáchaných na nezletilých na 30 let, posílení ustanovení trestního zákoníku o trestání sexuálních trestných činů spáchaných na nezletilých, vytvoření pokutovatelného trestného činu *sexistického pohrdání* s cílem potlačit tzv. pouliční obtěžování (catcalling) a rozšíření definice online obtěžování.

V Německu u příležitosti Mezinárodního dne boje proti násilí na ženách, který připadá na 25. listopad, pořádá Národní linka pomoci ženám **každoroční iniciativu *Prolomíme mlčení*** (Wir brechen das Schweigen). V rámci této osvětové kampaně může každý na svých sociálních sítích zveřejnit selfie s plakátem kampaně. Spolková ministryně pro ženy Christine Lambrecht je patronkou této iniciativy a připravila prohlášení, v němž vyzývá veřejnost, aby ukázala, že násilí na ženách není nikdy přijatelné.⁵⁰

Litevské Ministerstvo sociálního zabezpečení a práce zahájilo v roce 2021 rozsáhlou informační a **vzdělávací kampaň *Nemohu mlčet***. Hlavním cílem bylo zvýšit povědomí veřejnosti o různých typech domácího násilí; o tom, že existuje více než jen fyzické násilí, může být také emocionální, sexuální a ekonomické. Dále upozornit na důsledky domácího násilí, informovat o preventivních opatřeních a o tom, jak vyhledat pomoc. Kromě toho byla tato kampaň uzpůsobena tak, aby zdůraznila, že někdy se genderové stereotypy (to, co se „tradičně“ očekává od žen a mužů v rodinném a veřejném životě) mohou stát škodlivými a mohou se stát i příčinou domácího násilí. Kampaň se skládala z cyklu osmi televizních pořadů v celostátní televizi, série článků v populárních tištěných a internetových médiích a také z komunikační kampaně na sociálních sítích (Facebook) a venkovních billboardů. Kampaň se ukázala jako velmi úspěšná. Ze shromážděných údajů vyplývá, že zasáhla naprostou většinu populace, vyvolala zájem o různé druhy násilí (zejména ekonomické a sexuální) a televizní pořad byl druhým nejsledovanějším pořadem (po veřejnoprávní zpravodajské relaci).

⁴⁹ Více informací o zpravodajovi: <https://syriinta.fi/en/national-rapporteur-of-violence-against-women>.

⁵⁰ Více informací ke kampani zde: <https://www.hilfetelefon.de/kampagnen-aktionen/aktionen/schweigen-brechen.html>.



Lucemburské Ministerstvo pro rovnost žen a mužů podpořilo vytvoření **online dotazníku** *relation2test*, který vyvinula Fondation Maison de la Porte Ouverte (FMPO) společně s institutem Forenzní psychologie. Cílem dotazníku je **identifikovat nerovné vztahy a rizikové faktory pro vznik násilí** ve všech typech vztahů a přispět tak k celospolečenskému úsilí o prevenci.⁵¹

Švédsko přijalo v roce 2018 několik opatření zaměřených na boj proti násilí mužů na ženách. Vstoupila v platnost **nová právní úprava sexuálních trestných činů založená na souhlasu**. K odsouzení za znásilnění proto již nebude nutné, aby pachatel použil násilí nebo výhrůžky nebo aby byla zneužita obzvláště zranitelná situace oběti. Návrh rovněž zahrnuje zavedení dvou nových trestných činů: **znásilnění z nedbalosti** a **pohlavní zneužití z nedbalosti**. Vláda rovněž: 1) posiluje trestněprávní ochranu sexuálních trestných činů vůči dětem, pokud pachatel projeví nedbalost s ohledem na věk dítěte; 2) poskytuje včasnou pomoc obětem sexuálních trestných činů. Při zahájení předběžného vyšetřování sexuálního trestného činu je třeba neprodleně zajistit obhájce, který by poškozeného zastupoval.

Ve Švédsku vstoupil dne 1. července 2021 v platnost **nový trestný čin porušení nedotknutelnosti dítěte**. Nově je trestným činem vystavení dítěte tomu, aby bylo **svědkem určitých trestných činů, např. domácího násilí**.

Dánsko též přijalo **novou definici znásilnění** založenou na absenci souhlasu, a to v prosinci 2020. V roce 2021 následovala informační kampaň, jejímž cílem bylo poskytnout informace o novém ustanovení o souhlasu a hranicích mezi legálním a nelegálním sexuálním jednáním a také posílit veřejnou konverzaci o souhlasu, prevenci znásilnění, odkázání na příslušnou pomoc a povzbuzení většího počtu obětí k podávání oznámení.

Portugalsko v roce 2021 novelizovalo svůj trestní zákoník (zákonem č. 101/2019), který nyní jasně stanoví, že trestné činy **sexuální nátlak a znásilnění jsou založeny na absenci souhlasu oběti**. Tento zákon zároveň **novelizoval trestní řád**, čímž rozšířil dostupnost a **uplatňování zákazu přiblížení pro oběti stalkingu**. Vzhledem k tomu, že stalking je mnohokrát spojen se situacemi, kdy dochází k násilnému chování, toto rozšíření zlepší ochranu poskytovanou těmto obětem.

V červnu 2021 přijal slovinský parlament zákon, kterým se mění trestní zákoník. Navrhované změny doplňují trestné činy znásilnění a sexuálního násilí podle článků 170 a 171 trestního zákoníku tak, že na základní formy obou činů uplatňují model **afirmativního souhlasu** (tj. „*ano znamená ano*“). V souladu s tím se tyto činy s použitím násilí nebo pohrůžky stávají kvalifikovanými formami těchto dvou trestných činů. Kriminalizace znásilnění podle modelu afirmativního souhlasu zahrnuje také sexuální praktiky zahrnující penetraci předměty.

V říjnu 2020 pověřila vláda Švédskou národní radu pro prevenci kriminality (Brå), aby **vyhodnotila provádění švédského zákona o sexuálních službách** (zákon od roku 1999 kriminalizuje koupi sexuálních služeb).⁵² Součástí studie je například objasnění postupu soudních systémů při řešení trestných činů spojených se sexuálními službami, a to od oznámení až po vynesení rozsudku. Rada

⁵¹ Více informací zde: <https://relation2test.lu/>.

⁵² Více informací k zákonu zde: <https://swedishgenderequalityagency.se/men-s-violence-against-women/prostitution-and-trafficking-in-human-beings/prostitution-policy-in-sweden-targeting-demand/>.



byla rovněž pověřena provedením hloubkové analýzy důsledků přiznání postavení poškozeného v trestním řízení osobě, která prodává sexuální služby.⁵³ Ze studie vyplývá, že k nákupu sexuálních služeb nadále dochází a policie jej řeší primárně prostřednictvím svých týmů určených k odhalování obchodování s lidmi a identifikací webových stránek eskortních služeb. Nejčastějším trestem jsou pokuty.

Švédská národní strategie prevence a boje proti násilí mužů na ženách klade důraz na úsilí o prevenci násilí a na účast mužů a chlapců a jejich odpovědnost za zastavení násilí. V souladu s těmito ambicemi se agentura zapojila do probíhající **kampaně zaměřené na mladé lidi s názvem *Žárlivost není romantická***.⁵⁴ Webová stránka kampaně je určena jak samotným mladým lidem, tak osobám, které s nimi pracují.

Bulharsko přijalo v roce 2019 novelu trestního zákoníku, který mj. zakotvil koncept ***činů spáchaných v podmínkách domácího násilí***.

Chorvatsko novelizovalo v roce 2021 trestní zákoník a rozšířilo ochranu obětem genderově podmíněného násilí. V zájmu harmonizace právních předpisů s Istanbulskou úmluvou byla **rozšířena definice osoby blízké** (čl. 87 odst. 9) tak, aby zahrnovala současné i bývalé partnery. Nové změny umožňují stíhat z moci úřední všechny trestné činy zakotvené v kapitole XVI Trestné činy proti sexuální svobodě (předchozí trestní zákoník totiž vyžadoval u trestného činu sexuálního obtěžování stíhání na základě soukromoprávní žaloby, což obětem bránilo v jeho oznámení). Změny trestněprávních předpisů byly doprovázeny změnami zákonů přestupkových.

Německo v roce 2021 také výrazně zpřísnilo úpravu trestných činů týkajících se dětské pornografie. Kromě toho bylo do trestního zákoníku zavedeno nové právní ustanovení, které postihuje **manipulaci s předměty, které zobrazují dětské tělo a jsou určeny k sexuálním praktikám** (§ 184l trestního zákoníku). Stejně tak bylo kriminalizováno šíření a držení tzv. **návodů ke zneužití na internetu** (§ 176e trestního zákoníku). Znovu byla také rozšířena ustanovení upravující promlčecí lhůty. Kromě toho jsou od 1. ledna 2022 v platnosti zvláštní kvalifikační požadavky na soudce rodinných soudů, soudce soudů pro mládež a státní zástupce pro mladistvé. Těmito kvalifikačními požadavky se zejména soudcům a státním zástupcům, kteří jednájí se svědky - dětskými oběťmi, umožní, aby je vyslechli s porozuměním a empatií, aby se pokud možno zabránilo sekundární viktimizaci. Kromě dalších opatření byl do trestního řádu z roku 2021 výslovně zakotven požadavek na urychlení řízení s nezletilými oběťmi-svědky. Německo též od roku 2021 kriminalizovalo tzv. **upskirting** (§ 184k trestního zákoníku).⁵⁵ Zahnuje záznamy, které narušují intimní sféru osob jakéhokoli pohlaví, jako je například fotografování mobilním telefonem pod sukní ženy v metru. Cílem tohoto ustanovení je tedy rovněž ochrana dívek a žen.

⁵³ Zpráva je dostupná zde:

https://bra.se/download/18.146acb6517fd55784013d3a/1652693497013/2022_3_Purchase_sexualservices.pdf.

⁵⁴ Webové stránky kampaně zde: <https://www.svartsjukaarinteromantiskt.se/en/>.

⁵⁵ Text zákona dostupný zde: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html.



Novela německého trestního zákoníku ze dne 24. června 2021 zjednodušila naplnění znaků **stalkingu**, vytvořila kvalifikovanou skutkovou podstatu **velmi závažného stalkingu**, kam výslovně zařadilo skutky **kyberstalkingu** s cílem účinněji bojovat proti stalkingu a zlepšit evidenci kyberstalkingu.⁵⁶

Německo dále zlepšilo trestněprávní ochranu proti nucené prostituci. Také začlenění **nedbalosti do trestní odpovědnosti klientů** v § 232a odst. 6 trestního zákoníku povede ke zlepšení trestněprávní ochrany proti nucené prostituci. Tento zákon vstoupil v platnost 1. října 2021.⁵⁷

V Německu dále vstoupil 22. září 2021 v platnost zákon, který zavedl **trestný čin podněcování k urážkám**. Trestný čin spočívá v umožnění, aby se obsah (např. text), který je způsobilý napadnout lidskou důstojnost jiných osob mj. urážkou skupiny vymezené sexuální orientací nebo jednotlivců z důvodu jejich příslušnosti k této skupině dostal k jiné osobě, která k uvedené skupině patří.

Chorvatsko v roce 2021 také s novelou trestního zákoníku zavedlo **nový trestný čin zneužití sexuálně explicitních nahrávek**. Tohoto trestného činu se může dopustit osoba, která zneužije vztahu důvěry k jinému a zpřístupní nahrávku sexuálně explicitního obsahu třetí osobě bez souhlasu nahrávané osoby. V tomto případě nahrávaná osoba souhlasila pouze s osobním použitím nahrávky, což znamená, že pachatel v tomto případě narušuje soukromí oběti. Trestána by byla i osoba, která vytvoří novou sexuálně explicitní nahrávku nebo upraví existující nahrávku pomocí počítačového systému nebo jinak a použije nahrávku, jako by byla autentická. Přísnější trest se předpokládá u pachatelů, kteří zpřístupnili obsah většímu počtu osob.

Irsko přijalo v prosinci 2020 **zákon o obtěžování, škodlivé komunikaci** a souvisejících trestných činech z roku 2020 (známý pod populárním názvem „Coco's Law“), který obsahuje ustanovení o dvou nových trestných činech týkajících se **nahrávání, šíření nebo zveřejňování intimních snímků bez souhlasu** a stanoví anonymitu obětí těchto trestných činů. Zákon začal platit 9. února 2021, v Den bezpečnějšího internetu, kdy ministr spravedlnosti rovněž oznámil **zřízení výzkumného střediska pro sledování kyberšikany**.

Kypr v dubnu 2021 přijal zákon o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí. Jedním z motivů bylo naplnění standardů Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí. **Zákon zavádí nové trestné činy**, jako je psychické násilí, finanční násilí a **šíření sexuálního nebo pornografického materiálu** (tzv. revenge porn). Sankce za tyto trestné činy jsou obzvláště vysoké, přičemž jejich konečným cílem je působit odstrašujícím způsobem na pachatele a vysílat signál nulové tolerance vůči násilí na základě pohlaví v jakékoli podobě. Zákon rovněž zahrnuje případy, které budou zohledněny při stíhání násilných trestných činů a zpřísní přísnost trestu. Nový zákon si navíc klade za cíl nejen rozvíjet myšlení a chování podporující rovnost a odstraňující stereotypy týkající se obou pohlaví.⁵⁸

⁵⁶ Srovnání původního a současného znění zde: <https://www.buzer.de/gesetz/6165/al159076-0.htm>

⁵⁷ Text zákona zde: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html..

⁵⁸ Více informací k potírání genderově podmíněného násilí na Kypru zde: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/-/grevio-publishes-its-report-on-cyprus>.



Druhým zákonem přijatým na Kypru v téže době byl zákon **kriminalizující obtěžování a stalking**. Kromě toho, že zákon vytváří nové trestné činy, stanoví také přitěžující okolnosti, které mohou v závažných případech zvýšit tresty. Dále zákon obsahuje seznam trestů, které odpovídají závažnosti a závažnosti spáchaných trestných činů. Kromě toho zákon stanoví postup, jakým se oběti mohou domáhat náhrady škody, kterou utrpěly. Cílem zákona je především překlenout institucionální a právní mezeru v této oblasti.

Třetím zákonem přijatým na Kypru v roce 2021 v této oblasti je **zákon o potírání sexismu**. Zákon vzešel z iniciativy členek parlamentu a vychází z Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy o prevenci a potírání sexismu. Zákon o potírání sexismu představuje komplexní nástroj, který umožňuje účinně stíhat každého, kdo se chová sexisticky, ale především má chránit oběti, které jsou vystaveny sexismu, stejně jako chování, které na ně má škodlivý vliv, které je ponižuje nebo jakýmkoli způsobem znevažuje. Pachatelé hrozí až jeden rok vězení nebo pokuta. Cílem kyperské legislativy týkající se sexismu je kriminalizovat sexismus ve všech jeho formách ve veřejné i soukromé sféře. Sexismus zahrnuje také sexismus online, kterým se podle zákona rozumí umístění elektronických dat, která obsahují sexismus a která jsou zaměřena na konkrétní osobu nebo konkrétní skupinu osob, v systému informačních technologií. Zákon tak usiluje o dekonstrukci společenských stereotypů a předsudků týkajících se rolí mužů a žen a o vytvoření atmosféry respektu pro všechny lidi v celé společnosti. Doufá také, že vyšle signál, že takové sexistické chování je trestným činem, a proto musí být trestáno, aby odradilo budoucí pachatele.⁵⁹

Finský Institut pro zdraví a sociální péči, na základě zadání Ministerstva sociálních věcí a zdravotnictví a Severské rady, v roce 2018 vydal publikaci *#WeWillNotBeSilent - Co je to nenávistný projev a jak souvisí s genderem?*⁶⁰ Jedná se o průvodce obsahující informace o nenávistných projevech a jejich dopadech z genderového hlediska. Příručka obsahuje návod, jak postupovat, pokud se někdo setká s nenávistnými projevy. Je zde také uveden seznam míst, kde lze hledat pomoc a podporu. Materiál je určen pro mládež ve věku 13-18 let. Příručka vychází z norské příručky *Ikke Greit*. Všechny severské země vypracovaly vlastní verze norského materiálu.

Rakousko přijalo v roce 2021 **nový federální zákon o boji proti nenávisti na internetu**.⁶¹ Komplexní novela zahrnuje změny v občanském právu, v regulaci médií a trestněprávních předpisech.

- V oblasti občanského práva došlo k zavedení nového řízení (§ 549 občanského soudního řádu), které je k dispozici v případě masivního porušování osobnostních práv. Jedná se o soudní řízení, které lze využít k rychlému a levnému odstranění obsahu (např. textů, příspěvků, obrázků) z internetu, pokud významně porušuje osobnostní práva způsobem, který narušuje lidskou důstojnost. Stejně tak je k dispozici nové mandátní řízení, díky němuž lze zastavit zasílání takových zpráv prostřednictvím služby messenger (např. WhatsApp, SMS, soukromé zprávy na Facebooku). Na domovské stránce justičního orgánu je k dispozici formulář, který

⁵⁹ Více informací k zákonu zde: <https://www.mondaq.com/cyprus/human-rights/1051466/new-legislation-on-combatting-sexism-and-sexism-spreading-via-the-internet>.

⁶⁰ Publikace je dostupná v anglickém jazyce zde: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135990/URN_ISBN_978-952-343-042-6.pdf?sequence=1.

⁶¹ Více informací k zákonu zde: <https://www.bmi.gv.at/themen/Fokusthemen/gewalt-im-netz.html>. Celý text zákona zde: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2020_I_148/BGBLA_2020_I_148.html.



Ize použít k podání žaloby v novém mandátním řízení. Žalobu je třeba podat u okresního soudu. V řízení před okresním soudem není nutné být zastoupen advokátem. Soudní poplatky v prvním stupni činí 107 eur.

- Nově bylo ukotveno právo zaměstnavatele (§ 20 odst. 2 obecného občanského zákoníku) v případech, kdy jsou nenávistné příspěvky namířeny proti jeho zaměstnancům v souvislosti s jejich prací. Zaměstnavatel může proti takovým příspěvkům podniknout právní kroky. Totéž platí pro osoby, které např. pracují na dobrovolné bázi a jsou kvůli této činnosti vystaveny nenávistným příspěvkům: v tomto případě může podniknout právní kroky subjekt, pro který dobrovolničí. Toto ustanovení se vztahuje také na právnické osoby: například obec může podniknout právní kroky proti nenávistným příspěvkům namířeným proti starostovi nebo společnost s ručením omezeným proti nenávistným příspěvkům namířeným proti jednateři.
- Na základě § 18 zákona o elektronickém obchodu může každý, jehož osobnostní práva byla porušena anonymním příspěvkem na internetu, požádat provozovatele platformy (poskytovatele hostingu) o sdělení jména a adresy, aby mohl proti této osobě podniknout právní kroky. Toto právo na informace bylo zjednodušeno: nyní se nepodává se žalobou, ale s návrhem podle zákona o nesporném řízení, není nutné zastoupení advokátem a paušální poplatek činí jednotných 82 eur. Žádost se podává u Krajského soudu pro obchodní věci.
- Dochází rovněž zpřesnění trestněprávních předpisů (zejména o **nenávistných projevech** a kyberšikaně) a trestněprocesních předpisů (pro účinné stíhání trestných činů z nenávisti a pro ochranu obětí), jakož i úpravu týkající se mediálního práva. Novela zavedla nový trestný čin „**upskirting**“ (§ 120a trestního zákoníku). Oběti nenávistných projevů mají zároveň nově nárok na právní a psychosociální pomoc.

Specifický cíl 1.3: Zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru

V Belgii (v Ghentu) pokračoval pilotní **projekt mobilního alarmu** v případech partnerského násilí. Oběti u sebe všude nosí tlačítko alarmu, které mohou stisknout, když se cítí ohroženy osobou, která je pronásleduje, konkrétně svým bývalým partnerem. Po přijetí hovoru je na místo oběti co nejrychleji vyslána policejní hlídka. Toto místo nemusí být nutně domovem oběti. Výhod takového systému je tedy celá řada: rychlost zavolání a následných opatření, dostupnost systému (který je zřízen na žádost samotné oběti), zapojení všech stran prostřednictvím multidisciplinární konzultace a skutečnost, že se jedná o dlouhodobé řešení a následná opatření pro mnoho obětí. Systém byl v roce 2021 hodnocen pozitivně. Zvažuje se jeho nasazení v dalších oblastech země.

Specifický cíl 1.4: Zvýšení bezpečnosti pohybu v kyberprostoru a povědomí o něm

Více viz 1.2

Francie zavedla **příručky pro rodiče**, jimiž zvyšuje povědomí o rizicích nechtěného vystavování dětí pornografií prostřednictvím internetu a o rizicích kybernásilí.

Dne 1. října 2021 chorvatský parlament schválil novelu **zákona o elektronických médiích a zákona o autorském právu** a právech s ním souvisejících. Zákon o elektronických médiích vyžaduje



transparentní prohlášení o vlastnictví a zdrojích financování. Pokud jde o řešení problému **nenávisných, sexistických a jiných komentářů zveřejňovaných pod online články**, zákon nyní vyžaduje, aby se uživatelé před zveřejněním jakéhokoli komentáře zaregistrovali. Tyto změny přesouvají odpovědnost z vlastníků webových stránek na samotné uživatele. Změny rovněž zakazují audiovizuálním mediálním službám poskytovat jakýkoli obsah podněcující k násilí nebo nenávisti vůči skupinám nebo členům skupiny na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických vlastností, jazyka, náboženství nebo přesvědčení. Dále tyto služby nesmějí podněcovat k násilí nebo nenávisti na základě jakéhokoli diskriminačního důvodu.

Chorvatské Ministerstvo vnitra realizovalo **projekt *Společně proti nenávisným projevům***. Jeho cílem je podpora kultury tolerance a nenásilí a prevence všech forem **nenávisných projevů** jako společensky nepřijatelného chování.

SC2: Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci

Specifický cíl 2.1: Zvýšení dostupnosti specializovaných služeb pro všechny oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti

Estonsko si ve svém akčním plánu prevence násilí na léta 2015 – 2020 kladlo za cíl **zvýšení počtu obětí, které vyhledají služby jim určené a zvýšení počtu vykázaní ze společného obydlí**. Tyto údaje neindikují nutně navýšení počtu incidentů, ale zvýšení dostupnosti tohoto nástroje.

Chorvatsko nyní (od roku 2021) připravuje nový zákon o sociální péči, jehož součástí bude i komplexní metodika výpočtu ceny služeb, která umožní standardizaci služeb a zvýší jejich kvalitu ve prospěch uživatelů. Zákon má též zajistit lepší a dostupnější služby, zavedení nových služeb, jako je sociální mentoring nebo psychosociální léčba s cílem předcházet domácímu násilí.

Dne 25. ledna 2021 byla v Řecku spuštěna vládní specializovaná **e-platforma** <https://metoogreece.gr/> s informacemi a podpůrnými materiály o **násilí, sexuální obtěžování a zneužívání**, jejímž cílem je ochrana všech občanů a dětí, žen i mužů/dívek a chlapců, před domácím násilím, sexuálním obtěžováním a znásilněním. Platforma zahrnuje všechny hlavní řecké linky pomoci pro okamžitou pomoc a podporu.

Specifický cíl 2.2: Zajištění adekvátní finanční podpory specializovaných služeb pro oběti genderově podmíněného a domácího násilí a jejich děti

V rámci boje proti partnerskému násilí dánská vláda vyčlenila finanční prostředky na dočasný zkušební program, který bude v letech 2022-23 **poskytovat psychologické poradenství mužským obětem násilí** a jejich dětem v krizových centrech. Navazuje to na právní předpisy přijaté parlamentem v roce 2020, které ženám v krizových centrech zajistily právo na deset hodin bezplatného psychologického poradenství.



Specifický cíl 2.3: Zvýšení informovanosti obětí o možnostech řešení genderově podmíněného a domácího násilí a dostupné pomoci

V roce 2018 spustila francouzská vláda **on-line platformu pro nahlašování genderově podmíněného násilí**.⁶² Platforma má zároveň osvětovou funkci.

V prosinci 2020 informoval irský ministr pro děti, rovnost, postižení, integraci a mládež oznámil, že vláda souhlasila se **zavedením zákonného nároku na placenou dovolenou z důvodu domácího násilí** a že jeho ministerstvo zahájí proces přípravy systému, včetně konzultací s nevládními organizacemi obětí a zaměstnavateli a zkoumání osvědčených postupů v mezinárodním měřítku s cílem předložit vládě návrhy systému. Práce na této iniciativě pokračují.

Specifický cíl 2.4: Zvýšení ochrany a zajištění bezpečí osob ohrožených domácím a sexuálním násilím během omezení pohybu v důsledku krizových situací

SC3: Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí

Specifický cíl 3.1: Zajištění koordinovaného přístupu k řešení problematiky genderově podmíněného a domácího násilí

Chorvatsko v roce 2012 vydalo **standardy mezioborové spolupráce** s názvem *Postup v případech sexualizovaného násilí*.⁶³ Dále v roce 2018 vznikla **síť neziskových organizací pracujících s oběťmi a svědky** trestných činů. Síť má zatím deset členů, z nichž většina jsou organizace pracující s ženskými oběťmi domácího a genderově podmíněného násilí. Vznik sítě iniciovalo Ministerstvo spravedlnosti a podpořilo ji na tři roky.

V Estonsku v návaznosti na ratifikaci Úmluvy Rady Evropy o násilí na ženách převzalo **koordinační roli služeb pro oběti sexuálního zneužívání/znásilnění Úřad sociálního zabezpečení ve spolupráci s nemocnicemi, policií, nevládními organizacemi atd.** Okamžitá traumatologická pomoc obětem sexuálního násilí a sběr biologických důkazů probíhá od ledna 2018 ve 4 nemocnicích. Dále má být zaveden holistický přístup k domácímu násilí, který bude vycházet z potřeb obětí a bude uznávat složitost povahy domácího násilí a potřebu koordinovaného přístupu.

Francie v roce 2018 vyčlenila 4 miliony eur na podporu komplexní péče o oběti násilí. Konkrétně se jednalo o výzvu, prostřednictvím níž francouzská vláda poptávala **manažerské nástroje pro koordinace případů napříč obory**.⁶⁴

⁶² Platforma je dostupná zde: <https://arreteonslesviolences.gouv.fr/>.

⁶³ Dostupné v anglickém jazyce z: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Rules%20of%20Procedure%20in%20Cases%20of%20Sexual%20Violence.pdf>.

⁶⁴ Více informací o výzvě zde: <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/43648>.



V roce 2017 byla v Belgii zřízena tři **referenční centra pro oběti sexuálního násilí** (Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles - CPVS). CPVS poskytují oběti sexuálního násilí bezplatnou lékařskou a psychologickou pomoc a podání stížnosti na jednom místě, a to 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Obětem se zde věnují vyškolení odborníci, kteří jsou zvyklí řešit tento typ případů. Zpětná vazba od obětí je velmi povzbudivá. Model zavedený v rámci CPVS má velmi pozitivní vliv na míru stížností. Téměř 7 z 10 obětí, které přišly do CPVS, totiž podalo stížnost na policii, což je mnohem více, než je v případech sexuálního násilí obvyklé. Tato pozitivní hodnocení vedla federální vládu ke schválení vytvoření sedmi nových CPVS do roku 2024, aby každá oběť mohla najít centrum do hodiny od svého bydliště. V listopadu 2021 byla otevřena dvě nová CPVS v Charleroi a Antverpách.

V rámci plnění závazků vyplývajících z Istanbulske úmluvy schválila Rada ministrů Kypru dne 27. listopadu 2019 provoz **Domu žen**, který funguje jako **multiinstitucionální multidisciplinární - krizové centrum pro ženské oběti násilí a jejich děti**. Dům ženy je založen na modelu Family Justice Centre a funguje jako „one-stop-shop“ poskytující integrované služby pro oběti násilí na ženách. Posláním Domu žen je poskytovat bezpečí a ochranu, krizové řízení a podporu ženám - obětem násilí a jejich dětem prostřednictvím kvalitních, specializovaných, dostupných a koordinovaných služeb, a to vše pod jednou střechou. Odborné služby z různých oborů včetně sociálních pracovníků, psychologů, zdravotnického personálu, právníků a policie pracují pod jednou střechou, aby ženám a jejich dětem poskytl odpovídající podporu a ochranu. Mezi cíle Domu pro ženy patří: 1) zlepšit spolupráci mezi různými agenturami a koordinaci příslušných služeb poskytujících služby obětem; 2) poskytovat dostupné, účinné a kvalitní služby ženám (a jejich nezletilým dětem) a dívkám (mladším 18 let), které se staly oběťmi násilí; 3) poskytnout bezpečné a podpůrné prostředí pro oběti žádající o pomoc; 4) zkrátit dobu potřebnou k tomu, aby se oběti k těmto službám dostaly, a zabránit opětovné viktimizaci; 5) podporovat oznamování násilí na ženách a zvýšit počet trestních stíhání násilí na ženách a dívkách; 6) zlepšit systémové reakce na násilí na ženách s cílem snížit recidivu a předcházet vraždám žen. Součástí hlavního týmu Domu žen je také zástupce práv dětí, aby v souladu s článkem 26 Istanbulske úmluvy poskytoval specializovanou podporu dětem zažívajícím domácí násilí. Tato funkce rovněž zajišťuje, aby byla práva dítěte zohledněna ve všech postupech a procesech a aby byly vstřícné k dětem a bezpečné, a to i v občanskoprávním a trestním řízení.

Specifický cíl 3.2: Zajištění ratifikace a naplňování požadavků mezinárodních dokumentů v oblasti genderově podmíněného a domácího násilí

Specifický cíl 3.3: Zvýšení politické podpory tématu genderově podmíněného a domácího násilí

Specifický cíl 3.4: Zajištění přístupu odborné i laické veřejnosti ke komplexním a provázaným údajům o genderově podmíněném a domácím násilím v ČR

Specifický cíl 3.5: Zajištění průběžného vzdělávání a metodické podpory pro profese, které nejčastěji přicházejí do styku s oběťmi genderově podmíněného a domácího násilí

Rakousko se dlouhodobě potýká s vysokým počtem vražd žen. Díky finanční podpoře Ministerstva pro záležitosti žen a Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů pokračovala v



roce 2017 **kampaň**, která započala v roce 2014 s názvem *Život bez násilí*.⁶⁵ Jedná se o celorakouskou kampaň realizovanou v rámci programu EU PROGRESS Ministerstvem pro ženské záležitosti spolu se Svazem autonomních rakouských ženských azylových domů, Spolkovou radou pro mládež a Intervenčním centrem Vídeň. V rámci kampaně byla přijato několik opatření k boji proti násilí na ženách jako:

- propagace telefonické linky pomoci proti násilí na ženách 0800 222 555;
- podpora projektů vedených jednotlivci, podniky a organizacemi;
- projekty pro 5 specifických cílových skupin (zdravotnictví, děti a mládež, média, migrantky a rizikové oběti). Za příklad dobré praxe lze považovat v práci se zdravotnickým personálem (opatření 3.5.2 Strategie 2021+) nebo s mladistvými.

Kromě toho byly vydány rozsáhlé informační materiály.

Kyperská policie v roce 2018 přijala *Protokol odhadování rizika násilí v blízkých vztazích*.⁶⁶

V listopadu 2021 vydal řecký nejvyšší státní zástupce oběžník o domácím násilí (oběžník č. 12/3-11-2021) s konkrétními pokyny všem státním zástupcům prvního stupně, jak v takových případech postupovat, aby byly oběti a přeživší účinněji chráněni a pachatelé častěji postaveni před soud.

Belgická Akademie státních zástupců přijala pokyny pro široké používání nástroje pro vyhodnocování rizik partnerského násilí v první linii policí a státními zástupci (COL 15/2020). Tyto pokyny vstoupily v platnost 1. ledna 2021. Cílem pokynů je zavést metodiku pro státní zástupce, aby na základě nástroje pro posuzování rizik identifikovali případy domácího násilí s nejvyšším rizikem eskalace.

Belgičtí lékaři a poskytovatelé zdravotní péče jsou často prvním kontaktním místem pro oběti genderově podmíněného násilí. Kromě toho mohou také odhalit určité signály, které vzbuzují podezření na možnou násilnou situaci. V červnu 2021 byly zveřejněny tři příručky k hlášení domácího násilí, sexuálního násilí a mrzačení ženských pohlavních orgánů. Cílem těchto příruček je odpovědět na různé otázky, které mohou lékaři při jednání s oběťmi mít, a podpořit je v tomto úkolu.⁶⁷

Specifický cíl 3.6: Zajištění podpory dostupnosti programů pro násilné osoby s důrazem na bezpečí obětí a vytvoření koncepce těchto programů

V Rakousku je od roku je **povinné poradenství pro osoby, které byly vykázány ze společného obydli** nebo vůči nim bylo vydáno předběžné opatření. Nově zřízená centra pro prevenci násilí jsou důležitým pilířem ochrany před násilím.

V Rakousku byla zavedena **Mužská telefonní linka**, kterou organizuje 7 poraden pro muže, kteří bojují s agresí. Linka bude od roku 2021 k dispozici jako centrální kontaktní místo pro muže s potížemi při

⁶⁵ "Living FREE of violence - A campaign to prevent violence against women and children. Dostupné z: www.gewaltfreileben.at.

⁶⁶ Více informací zde: <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/cyprus/2018/protocol-on-risk-assessment-of-intimate-partners-violence>.

⁶⁷ Příručky ve francouzštině jsou dostupné zde: <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/trois-manuels-pour-aider-le-corps-medical-dans-la-prise-en-charge-de-victimes-de-violences>.



řešení agrese, a to 24 hodin denně a po celý rok. Pomocí linky bude nabízeno počáteční a krizové poradenství v případě zapojení do násilí v rodinném kontextu, jakož i rychlé a aktivní zprostředkování pomoci a podpory.

Lotyšský parlament podpořil 25. března 2021 novelu občanského soudního řádu, která přináší dvě významné změny v legislativě - **povinné kurzy sociální rehabilitace pro pachatele násilí** a možnost získat **dočasnou ochranu ve všech občanskoprávních sporech**. Od 1. července 2021 může soud uložit násilné osobě povinnost absolvovat kurz sociální rehabilitace s cílem omezit násilné chování. Soud může tuto povinnost uložit jak na žádost oběti, tak z vlastního podnětu, pokud to považuje za nezbytné. Pachatel týrání bude muset kurz absolvovat do jednoho roku od doručení rozhodnutí soudu. Pokud se pachatel zneužívání kurzů nezúčastní, bude možné uplatnit trestní odpovědnost.

Lucemburské Ministerstvo pro rovnost žen a mužů a Červený kříž zahájily preventivní **kampaň, která je určena přímo původcům domácího násilí**. Cílem této kampaně je povzbudit původce násilí, aby převzali odpovědnost za své činy, uvědomili si újmu, kterou svým násilným chováním způsobují svým blízkým, a pochopili, že toto násilí nelze tolerovat.

Specifický cíl 3.7: Věnování dostatečné pozornosti potřebám zranitelných skupin

Řecko věnuje specifickou **pozornost ženám migrantkám**, jakožto osobám ohroženým genderově podmíněným násilím. Nabízí jim kupř. Místa v hostelech určená specificky pro ženy-migrantky a jejich děti. Pomoc je poskytována koordinovaně na základě spolupráce osmi ministerstev. Součástí programu cíleného na migrantky jsou i informační plakáty.⁶⁸

⁶⁸ Odkaz na plakát zde: <http://orangehabitat.com/16days/safe-community.pdf>.



4. Zdraví

Kapitola Zdraví se zaměřuje na genderové nerovnosti v souvislosti se zdravotní péčí, včetně otázek spojených s porodní a poporodní péčí.

SC1: Snížení nerovností žen a mužů v přístupu ke zdraví a zdravotní péči

Specifický cíl 1.1: Snížení podílu předčasných (preventabilních) úmrtí u mužů

Specifický cíl 1.2: Zvýšení schopnosti zohledňovat specifické potřeby žen a mužů v rámci prevence rizikového chování

Specifický cíl 1.3: Posílení zdravotní gramotnosti nezatížené genderovými stereotypy

Specifický cíl 1.4: Snížení nerovností žen a mužů souvisejících s úhradami z veřejného zdravotního pojištění

SC2: Zvýšení schopnosti poskytovat genderově senzitivní zdravotní a sociální služby

Specifický cíl 2.1: Zajištění dostupnosti genderově segregovaných zdravotnických informací a statistik a jejich pravidelné vyhodnocování

Irsko vytvořilo v rozpočtu na rok 2021 nový **fond pro zdraví žen** ve výši 5 milionů EUR, který má sloužit k provádění programu prioritních opatření vyplývajících z práce Pracovní skupiny pro zdraví žen. Tato opatření zahrnují národní osvětovou kampaň *Mluvme o zdraví žen*, která má poskytnout důvěryhodný zdroj informací a pomoci normalizovat diskuse o zdraví žen, a zvýšenou podporu v oblastech gynekologie, menopauzy, duševního zdraví a fyzické aktivity.

SC3: Zlepšení pracovních podmínek osob pracujících ve zdravotnictví

SC4: Zvýšení spokojenosti rodiček s péčí v těhotenství, při porodu a v šestinedělí

V březnu 2018 byla přijata novela kyperského trestního zákoníku, která zavedla nový trestný čin **bránění kojení na veřejnosti**.



5. Poznání

Nerovnosti žen a mužů v oblasti vzdělávání, vědy a výzkumu.

SC1: Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů

Od roku 2013 jsou v Rakousku pořádány programové dny zaměřující se na ženy a dívky v oblasti matematiky, počítačové vědy, přírodních věd a technologických oborů obecně.⁶⁹

V Estonsku je vysoká horizontální segregace trhu práce podle pohlaví, což se projevuje i v oblasti ICT, kde ženy tvoří pouze 29 % pracovní síly. Tento stav je dále utvrzován vzdělávacím systémem, neboť 71 % studentů, kteří byli v roce 2017 přijati na univerzitu ke studiu ICT, byli muži. Estonsko usiluje o zvýšení podílu žen v ICT. Probíhají **kampaně** vyzývající ženy ke studiu ICT (Ministerstvo hospodářství a komunikací zahájilo kampaň *ICT je všude* zaměřenou především na dívky a mladé ženy s cílem inspirovat je ke studiu oborů souvisejících s IT).⁷⁰

V březnu 2021 přijala Belgie **federální plán Ženy v digitálním světě**, který je součástí evropské deklarace *Ženy v digitálním světě*, kterou Belgie podepsala v roce 2019.

Dánská vláda zřídila v roce 2021 **dvě expertní skupiny** s cílem dosáhnout genderové vyváženosti ve vzdělávání a bojovat proti genderově segregovanému vzdělávání. Zprvce zřídila expertní skupinu zaměřenou na základní školy, jejímž cílem je zkoumat rozdíly ve studijních výsledcích chlapců a dívek ve školách a radit, jak tyto genderové rozdíly minimalizovat. Zadruhé bude zřízena expertní skupina zaměřená na vysokoškolské vzdělávání, která bude poskytovat rady, jak minimalizovat genderově segregované vzdělávání.

SC2: Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu

SC3: Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucí

⁶⁹ Více dostupné z: www.meinetechnik.at.

⁷⁰ Klipy jsou dostupné zde: <https://startit.ee/karjaar-it-alal>.



6. Společnost

V kapitole Společnost se Strategie 2021+ zaměřuje na odstraňování genderových stereotypů, snižování nerovností žen a mužů v oblasti médií a kultury či na podporu občanského sektoru.

SC1: Snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti

Specifický cíl 1.1: Snížení přijatelnosti genderových stereotypů ze strany společnosti

Belgický region Vlámsko spustil v roce 2018 **webovou stránku**, jejímž účelem je bojovat proti genderovým stereotypům pomocí informací na toto téma.⁷¹

Finsko v roce 2017, u příležitosti sta let své nezávislosti, vytvořilo kampaň **100 aktivit pro rovnost žen a mužů**, které uspořádala Rada pro rovnost žen a mužů a Národní rada žen Finska. Organizátorky vyzvaly různé organizace, aby podnikly nové a konkrétní činy pro posílení rovnosti žen a mužů ve společnosti. Projekt se ukázal jako úspěšný - organizace ze všech společenských oblastí, jako jsou podniky, nevládní organizace, obce, ministerstva, odbory a univerzity, provedly a zveřejnily stovky aktů rovnosti. Čestnému výboru projektu předsedala bývalá prezidentka republiky Tarja Halonen. Projekt poskytl organizacím možnost jak rozvíjet svou politiku, tak za ni získat uznání prostřednictvím komunikace a akcí pořádaných v rámci projektu. Aktivita se týkala široké škály témat (např. rovnost na pracovišti, násilí na ženách a sport) a forem (např. studie, kampaně a školení). Příklady aktivit⁷² zahrnují mentoringový program pro ženy pracující ve filmu a televizi, online platformu služeb pro imigrantky, které zažily násilí, dialogová sezení rozbíjející genderové role, zvýšený počet televizních přenosů ženského sportu, výzkum zkušeností žen vykonávajících dobrovolnou vojenskou službu, lepší zviditelnění a dostupnost statistik o rovnosti žen a mužů a přidání používání genderově citlivého jazyka v médiích. Tyto akty nadále fungují jako pozitivní příklady a osvědčené postupy prosazování rovnosti žen a mužů.

Řecký sekretariát pro genderovou rovnost je zastoupen v Radě Hellenic Broadcasting Corporation a koordinuje **Výbor pro diskriminaci, genderovou rovnost a občanská práva**, s cílem zajišťovat podporu genderové rovnosti a potírání stereotypů v médiích.

Ve Španělsku bylo v listopadu 2017 vytvořeno nové **Centrum pro sledování rovnosti veřejnoprávního Španělského rozhlasu a televize** (CRTVE), které má zajistit dodržování principu rovnosti a zákazu diskriminace.

⁷¹ Dostupné z: <https://genderklik.be/>.

⁷² Více informací o kampani zde: <https://tasaarvoteot.fi/>.



Specifický cíl 1.2: Snížení míry tolerance k sexismu ve společnosti

V roce 2014 byl v Belgii přijat **zákon o boji proti sexismu na veřejných místech**. V roce 2017 bylo poprvé vzneseno obvinění ze sexismu ve veřejném prostoru (jednalo se sexistické nadávky směrem k policistce), které vyústilo v odsouzení pachatele. Při porušení tohoto zákona hrozí trest odnětí svobody v délce jednoho měsíce až jednoho roku a pokuta ve výši 50 až 1000 Eur.⁷³

Belgický státní tajemník pro rovné příležitosti zahájil v listopadu 2017 **kampaň na téma sexuálního obtěžování ve veřejném prostoru**. Jejím cílem je odsoudit sexuální obtěžování na ulici a povzbudit svědky takového chování, aby zasáhli nahlášením případu. Kampaň má vlastní webové stránky, kde jsou mj. tipy, jak se jako svědek obtěžování zachovat.⁷⁴

Portugalsko v roce 2019 zrušilo novelou občanského zákoníku (č. 85/2019) povinný **časový odstup uložený ženám od rozvodu do uzavření dalšího manželství**. Do té doby když manželství skončilo, ať už smrtí nebo rozvodem, musela být před uzavřením nového manželství dodržena zákonná lhůta. Odůvodnění této lhůty bylo odůvodněno ochranou morálky. Lhůta se lišila pro muže a ženy, přičemž pro muže činila 180 dní a pro ženy 300 dní. V případě žen byla delší lhůta odůvodněna tím, aby se rozptýlily případné pochybnosti o otcovství dítěte narozeného po svatbě. Změna této lhůty byla prosazována již od roku 2016.

Specifický cíl 1.3.: Posílení mechanismů pro prevenci a odstraňování sexistického obsahu ve veřejném prostoru

Specifický cíl 1.4.: Zvýšení zapojení mužů do prosazování rovnosti žen a mužů

SC2: Zvýšení míry porozumění tématu rovnosti žen a mužů a jeho přínosům

Specifický cíl 2.1: Zvýšení míry zapojení státní správy do zvyšování porozumění tématu rovnosti žen a mužů

Řecké ministerstvo veřejné správy v roce 2018 přijalo rozhodnutí používat ve všech oficiálních výstupech veřejné správy **genderově neutrální jazyk**.

⁷³ Elise Maes, "First Criminal Conviction under Belgium's Anti-Sexism Act" (OxHRH Blog, 15 March 2018). Dostupné z <https://ohrh.law.ox.ac.uk/first-criminal-conviction-under-belgiums-anti-sexism-act/>.

⁷⁴ Stop seksuele straatintimidatie. Dostupné z: <https://www.seksueelgeweld.be/straatintimidatie>.



Specifický cíl 2.2: Zvýšení povědomí veřejnosti o praktických přínosech projektů přispívajících k rovnosti žen a mužů spolufinancovaných z ESI fondů, Norských fondů a státního rozpočtu

Estonsko v roce 2018 vytvořilo za podpory Norských fondů **online portál rovnosti žen a mužů**. Projekt podpořil zřízení centrálního estonského centra budování kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů, jehož cílem je zvyšovat povědomí o všech aspektech souvisejících s rovností žen a mužů. Portál je dostupný také v ruském jazyce. Aktivita projektu zahrnuje: vytvoření jedné horizontální online interaktivní databáze o rovnosti žen a mužů pro Estonsko, online vzdělávací kurzy, provedení reprezentativního průzkumu postojů k rovnosti žen a mužů v Estonsku a publikování kvalitních diskusních článků založených datech.

Specifický cíl 2.3: Zvýšení porozumění tématu rovnosti žen a mužů ve vzdělávání

SC3: Posílení genderové kultury v mediálních obsazích

Specifický cíl 3.1: Posílení využívání nástrojů a politik pro podporu rovnosti žen a mužů v médiích

Belgický region Vlámsko potírá stereotypy v médiích pomocí **on-line databáze expertek (a expertů) v rozličných oblastech**. Tato databáze je dostupná pro média. Místní vláda tak usiluje o narovnání stereotypu o expertech jako „bílých mužích“ a podporuje diverzitu v médiích. V roce 2017 byla databáze vyhodnocena, zaktualizována a vylepšena tak, aby byla více efektivní a dostupná. Zároveň byly zahájeny dvě kampaně - jedna zvyšující povědomí o databázi mezi jejími potenciálními uživateli/uživatelnkami a jedna směřující k expertkám/expertům, aby do databáze zanesli své kontaktní údaje.

V Řecku vznikla **Praktická příručka pro novináře a zúčastněné strany v médiích**,⁷⁵ jejímž cílem je posílit postavení žen vystavených veřejnému diskurzu tak, aby dokázaly identifikovat sexistické a stereotypní chování, podpořit otevřenou a uctivou diskusi o sexismu v médiích s cílem vytvořit spravedlivější, pozitivnější a inkluzivnější mediální reprezentaci žen. Příručka obsahuje praktické tipy a komunikační techniky, které novinářům a zúčastněným stranám v médiích pomohou reagovat na sexismus či stereotypní chování nebo na ně reagovat - nebo jim dokonce předcházet. Průvodce rovněž obsahuje obecné informace a statistiky o postavení žen ve veřejném diskurzu a o potřebách jejich posílení a poskytuje koncepční rámec, v němž sexismus může působit.

⁷⁵ Příručka je k dispozici zde: <https://nosexism.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/11/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%94%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%B9%CE%BF%CE%B3%CF%81%CE%AC%CF%86%CE%BF%CF%85%CF%82.pdf>.



V dubnu 2021 vydala Národní komise pro podporu rovnosti na Maltě **informační bulletin o rovnosti v médiích**,⁷⁶ který obsahuje informace o současné legislativě týkající se médií, různých typech médií, stereotypch v médiích, rovnosti žen a mužů v médiích, kybernetickém násilí, roli a práci komise v tomto ohledu a doporučení pro další postup. Zpravodaj byl rozeslán různým zúčastněným stranám a sdílen na sociálních sítích a webových stránkách komise. V roce 2021 vypracovala komise složená ze zástupců Úřadu pro vysílání a komise **Pokyny pro zastoupení žen a mužů v diskusních pořadech**, které byly nedávno zveřejněny Úřadem pro vysílání a jsou přístupné zájemcům.

Specifický cíl 3.2: Zvýšení zastoupení žen ve vedení médiích a v jejich dozorových orgánech

SC4: Zlepšení podmínek pro rozvoj občanské společnosti působící v oblasti rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 4.1: Zlepšení podmínek pro realizaci veřejně prospěšných aktivit NNO v oblasti rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 4.2: Vytvoření podmínek pro rozvoj lokálních a komunitních organizací působících v oblasti rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 4.3: Zvýšení informovanosti veřejnosti o přínosech a roli občanského sektoru působícího v oblasti rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 4.4: Zvýšení participace občanské společnosti na tvorbě politik v oblasti rovnosti žen a mužů

SC5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti

Specifický cíl 5.1: Zajištění rovnosti žen a mužů v rámci přístupu k veřejnému prostoru a dopravní infrastrukturu

Specifický cíl 5.2: Zajištění spravedlivé podpory sportovních a volnočasových aktivit žen a mužů

Chorvatský olympijský výbor podepsal memorandum o spolupráci s Agenturou pro elektronická média v rámci projektu **Za vyšší viditelnost ženských kolektivních sportů v elektronických médiích**. Záštitu nad projektem převzal Centrální úřad sportu. V rámci projektu vznikla kampaň propagující

⁷⁶ Více informací zde: https://ncpe.gov.mt/en/Documents/News_and_Events/Articles/2021/NCPE%20Article%20-%20The%20importance%20of%20equality%20in%20the%20media.pdf.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



ženské sporty, obzvláště ty kolektivní, a to jak v elektronických médiích, tak ve společnosti obecně. Součástí kampaně jsou spoty v rádiu a televizi.

25. října 2018 se v Záhřebu uskutečnila konference *Breaking the cycle of inequality in sport - by fixing gender balance in leadership and preventing violence against women*.⁷⁷

V červnu roku 2021 byla podepsána dohoda mezi chorvatskou Agenturou pro elektronická média, Chorvatským olympijským výborem a Úřadem pro rovnost žen a mužů o spolupráci na projektu *Hlas žen ve sportu*. Cílem projektu je prezentace a propagace chorvatských sportovkyň, které se zúčastnily olympijských a paralympijských her v Tokiu. Cílem projektu je provést výzkum o reprezentaci ženského sportu v médiích a podpořit větší prezentaci žen a ženského sportu v elektronických médiích a na sociálních sítích. Projekt zahrnuje následující aktivity: (a) pořádání workshopů pro sportovkyně s cílem zlepšit jejich znalosti a dovednosti v oblasti veřejného vystupování v médiích, (b) spolupráci s médii, (c) pořádání workshopů pro novináře a zástupce národních sportovních federací s cílem zvýšit povědomí o významu genderové rovnosti v médiích.

Specifický cíl 5.3: Snížení genderových nerovností v kyberprostoru

Specifický cíl 5.4: Začlenění hlediska rovnosti žen a mužů do agendy ochrany životního prostředí a dopravní politiky

⁷⁷ Více informací zde <https://www.coe.int/en/web/sport/-/breaking-the-cycle-of-inequality-in-sport>.



7. Vnější vztahy

Kapitola Vnější vztahy směřuje k uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v zahraniční politice.

SC1: Integrovaní hodnot genderové rovnosti a posílení postavení žen do zahraniční politiky České republiky

Specifický cíl 1.1: Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci mezinárodních organizací (EU, OSN, Rada Evropy, OECD, OBSE, NATO a další)

Irsko se zavázalo zvýšit podporu vzdělávání se zaměřením na vzdělávání v mimořádných situacích a **vzdělávání dívek** v rámci svého rozvojového programu *Lepší svět*. Na fóru o generační rovnosti v červnu 2021 Irsko přislíbilo Globálnímu partnerství pro vzdělávání 60 milionů eur, přičemž 10 milionů eur je vyčleněno na podporu přístupu dívek ke vzdělávání. Princip rovnosti žen a mužů a prevence násilí jsou zahrnuty do všech irských humanitárních aktivit, včetně základního financování MVČK a UNHCR.

Lotyšské Ministerstvo zahraničních věcí ve spolupráci s mezinárodní nevládní organizací Un Ponte Per zahájilo v roce 2021 nový projekt pomoci v severní Sýrii, v oblasti Rakky, na **podporu přístupu žen a dívek ke vzdělání**. Projekt bude realizován v souladu s rezolucí Rady bezpečnosti OSN č. 1325 Ženy, mír a bezpečnost.

Specifický cíl 1.2: Aktivní prosazování genderové rovnosti v rámci zahraniční politiky, bilaterálních vztahů a diplomacie

Specifický cíl 1.3: Vybudování značky ČR (branding) jako země prosazující genderovou rovnost v rámci mezinárodního společenství

Specifický cíl 1.4: Zvýšení pozitivního dopadu realizovaných projektů zahraniční rozvojové spolupráce, humanitární pomoci, transformační spolupráce a podpory lidských práv na genderovou rovnost

Specifický cíl 1.5: Posílení uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů v obranných bezpečnostních politikách

Specifický cíl 1.6: Zajištění implementace Agendy ženy, mír a bezpečnost



8. InSTITUTE

Poslední kapitola InSTITUTE cílí na zajištění dostatečných kapacit na úrovni veřejné správy pro účinné prosazování rovnosti žen a mužů a naplňování Strategie 2021+. Kapitola InSTITUTE je průřezového charakteru, stanoví strategické a specifické cíle nezbytné pro zajištění podmínek pro účinné naplnění Strategie 2021+ (resp. jednotlivých opatření napříč strategickými cíli).

SC1: Posílení kapacit a kompetencí centrálních orgánů zodpovědných za prosazování rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 1.1: Posílení kompetencí Rady a stability agendy rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 1.2: Zajištění dostatečných kapacit sekretariátu Rady

Specifický cíl 1.3: Zajištění dostatečných kapacit orgánu pro rovné zacházení

Specifický cíl 1.4: Důsledné uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů při přípravě a implementaci všech relevantních politik

Od 1. ledna 2021 vstoupil v Litvě v platnost nový zákon o strategickém řízení, v němž je rovnost žen a mužů zavedena jako **horizontální princip**. Dosažení rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek vyžaduje komplexní přístup všech příslušných zúčastněných stran při provádění vnitrostátních politik. Náš nový zákon o strategickém řízení zahrnuje **rovnost žen a mužů jako horizontální princip**, což znamená, že by měla být integrována během celé délky procesů strategického plánování.

Rovnost žen a mužů je jednou z hlavních zásad španělského **zákona o změně klimatu a energetické transformaci**, přijatého 20. května 2021. Zákon vyžaduje, aby nástroje zaměřené na provádění a rozvoj strategie spravedlivého přechodu zohledňovaly genderový přístup.⁷⁸

⁷⁸ Více informací zde: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/05/20/7/con>.



SC2: Posílení kapacit a kompetencí ostatních státních orgánů a orgánů samosprávy uplatňovat průřezově hledisko rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 2.1: Dostatečné odborné a personální kapacity rezortních koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů

Specifický cíl: 2.2 Efektivní fungování rezortních pracovních skupin

Specifický cíl 2.3 Osvěta a funkční systém vzdělávání ve státní správě v tématu rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 2.4 Důsledné využívání metodiky GIA

Specifický cíl 2.5 Zajištění kapacit pro uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů na úrovni samosprávy

SC3: Dostatečné, efektivní a transparentní financování agentury

Ve Švédsku se k návrhu zákona o rozpočtu každoročně vydává příloha s názvem **Ekonomická rovnost žen a mužů**. V roce 2018 vláda rovněž zveřejnila přílohu k jarnímu návrhu zákona o rozpočtu, v níž informuje o politických opatřeních přijatých během celého funkčního období vlády v letech 2014-2018 s cílem podpořit rovnost žen a mužů a realizovat národní dílčí cíle v oblasti rovnosti žen a mužů.

Portugalský státní rozpočet na rok 2018 poprvé obsahoval **závazek tzv. gender budgetingu**, který pokračoval i ve státních rozpočtech na roky 2019, 2020 a 2021. Subjekty veřejné správy každoročně předkládají rozpočtovou přílohu, v níž je uvedeno, která **opatření budou podrobena analýze dopadu na rovnost žen a mužů**. Se státním rozpočtem na rok 2021 byly učiněny dva kroky k posílení procesu genderového rozpočtování: Zaprvé začlenění cíle rozčlenit podle pohlaví všechny administrativní údaje vytvářené ústřední správou - jedná se o závazek obsažený v nedávné Národní strategii inovací a modernizace státu. Kromě toho je v článku 16 státního rozpočtu také stanovena povinnost veřejných subjektů zveřejňovat údaje členěné podle pohlaví týkající se opatření, která jsou podrobena analýze dopadu na rovnost žen a mužů. Zadruhé, určení souboru ukazatelů dopadu týkajících se rovnosti žen a mužů, které mají být každoročně sledovány při plnění státního rozpočtu - tyto ukazatele byly zahrnuty do zprávy o státním rozpočtu na rok 2021.

Španělské **nařízení o genderovém rozpočtování**⁷⁹ vypracované pro souhrnný státní rozpočet na rok 2022 (ministrské nařízení HAC/669/2021 ze dne 25. června) zahrnuje jako prioritní kritérium pro vypracování souhrnného státního rozpočtu na rok 2022 **zajištění rovnosti žen a mužů**, aby se podpořilo oživení po krizi COVID-19, podpořila strukturální transformace a udržitelnější a odolnější hospodářský a finanční růst, a aby se pokročilo směrem k ekologičtější, digitálnější, sociálně a územně soudržnější a rovnoprávnější budoucnosti. Rovnost žen a mužů je zajištěna prostřednictvím genderových opatření zaměřených na zvýšení zaměstnanosti žen, posílení systému dlouhodobé péče,

⁷⁹ Více informací zde: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-10684.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



vzdělávání, rovných příležitostí, snížení digitální propasti mezi muži a ženami, genderového násilí a rovného zapojení žen do ekonomiky a společnosti.

SC4: Vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů

Specifický cíl 4.1: Zajištění dostupnosti genderově segregovaných dat

Specifický cíl 4.2: Systematická spolupráce státní správy a externích expertních organizací

Bulharsko vytvořilo **systém hodnocení kvality**, pomocí něhož jsou oceňovány ty úřady, neziskové organizace a jiné organizace, které se zasazují o rovnost žen a mužů a splňují standardy předvídané tímto systémem. Zavedení tohoto ocenění souvisí s přijetím zákona o rovnosti žen a mužů v roce 2016.

Švédský zákon o oficiálních statistikách (zákon č. 2001/99) a příslušná vyhláška stanoví, že **oficiální statistiky týkající se jednotlivců mají být členěny podle pohlaví**, pokud neexistují zvláštní důvody, proč tak nečinit. V roce 2017 vláda změnila vyhlášku, kterou se řídí výroční zprávy všech orgánů veřejné správy, tak, že požaduje, aby se ve výročních zprávách používaly také statistiky členěné podle pohlaví.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zdroje:

1. Evropská komise. Major developments in gender equality in the Member States January - December 2018.
2. Evropská komise. Major developments in gender equality in the Member States January - December 2019.
3. Evropská komise. Major developments in gender equality in the Member States January - December 2020.
4. Evropská komise. Major developments in gender equality in the Member States January - December 2021.
5. Rada Evropy. Zprávy o naplňování Strategie rovnosti žen a mužů Rady Evropy 2018 - 2021. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>
6. Úřady vlády České republiky. Strategie rovnosti žen a mužů 2021 - 2030. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.