



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



Zpráva za rok 2017 o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020

Usnesením vlády ČR ze dne 12. listopadu 2014 č. 931 bylo uloženo členům a členkám vlády a předsedkyni/předsedovi ČSÚ zabezpečit plnění Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 až 2020 (dále jako „Vládní strategie“), včetně tzv. Minimálního standardu. Zpráva za rok 2017 o naplňování Vládní strategie je předkládána na základě usnesení vlády ČR ze dne 31. května 2017 č. 414 ke Zprávě za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie.

Zpráva za rok 2017 o naplňování Vládní strategie hodnotí plnění Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů (dále jako „Aktualizovaná opatření“) ze strany všech rezortů za rok 2017¹ a také plnění Minimálního standardu. Součástí materiálu je také doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů k efektivnějšímu naplňování Vládní strategie.

Členění Zprávy za rok 2017 o naplňování Vládní strategie odpovídá jednotlivým kapitolám Vládní strategie. Každá kapitola je členěna do dvou základních částí, které podávají informace o i) plnění Minimálního standardu a Aktualizovaných opatřeních a ii) doporučeních Rady.

1. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti institucionálního zabezpečení

A. Minimální standard

Úkoly č. 1 a č. 2 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Všechny rezorty řádně odevzdaly Zprávu o plnění Aktualizovaných opatření. Všechny rezorty také stanovily (byť v odlišné kvalitě a míře detailu zpracování) své rezortní priority v oblasti rovnosti žen a mužů v návaznosti na Vládní strategii.

Úkol č. 3 Minimálního standardu (ÚV ČR)

Odbor rovnosti žen a mužů (dále jako „Odbor“) průběžně vyhodnocuje účinnost rezortních opatření k uplatňování principu rovnosti žen a mužů a jejich vyhodnocení pravidelně předkládá vládě ČR jako součást zprávy o rovnosti žen a mužů za příslušný kalendářní rok.

Úkol č. 4 Minimálního standardu (termín plnění průběžně, informovat do 31. prosince 2017, ÚV ČR, ČSÚ)

Tento úkol byl naplněn prostřednictvím zpracování a předložení Zprávy za rok 2017 o plnění Vládní strategie.

¹ Blíže viz <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Priority-2017.pdf>.

Úkol č. 5 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Téměř všechny rezorty uvádějí, že v uplynulém roce metodiku hodnocení dopadů na rovnost žen a mužů využívaly. Ve většině případů však metodika nebyla využívána při přípravě a hodnocení materiálů předkládaných vládě ČR, ale pro přípravu materiálů sloužících k interním potřebám daného rezortu (např. pracovních řádů, služebních předpisů, interních metodických pokynů či rezortních strategií). Výčet legislativních i nelegislativních materiálů předkládaných vládě ČR, u nichž byla metodika využita, zmínilo jen několik málo rezortů. Zpravidla se tak stalo až ve vnitřním či vnějším připomínkovém řízení, nikoli při jejich přípravě.

Míra kvalifikovanosti využívání metodiky je napříč rezorty značně odlišná. Obecně lze konstatovat, že celková úroveň povědomí o gender mainstreamingu ve vnějších politikách rezortů a stav implementace metodiky je nedostatečná.

Úkol č. 6 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Oproti předchozím letům se četnost setkání rezortních pracovních skupin k rovnosti žen a mužů (dále jako „pracovní skupiny“) výrazně vylepšila. Minimální počet čtyř setkání uskutečnily pracovní skupiny na celkem šesti rezortech. Pozitivní změny však nastaly i na dalších ministerstvech: V případě MZe a MŠMT byla pracovní skupina v průběhu roku 2017 nově ustavena a řádně formálně ukotvena v rámci příslušného úřadu, což s sebou nese příslib kvalitního fungování do nadcházejících let. Na MZV byla činnost pracovní skupiny omezena v důsledku rotace jejích členek a členů z ústředí k výkonu služby v zahraničí. Činnost této skupiny zčásti nahrazovala neformální pracovní skupina ke genderovým otázkám v mezinárodní politice pod vedením odboru OSN a činnost mezirezortní pracovní skupiny k Akčnímu plánu ČR k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017–2020. Podobně na MMR, jehož pracovní skupina se sešla pouze dvakrát, došlo navíc k devíti schůzkám projektového týmu *Strategie rovných příležitostí na MMR* financovaného z OP Zaměstnanost.

Úkol č. 8 Minimálního standardu (všechny rezorty)

V rámci ESIF je téma rovnosti žen a mužů podporováno prostřednictvím horizontálního principu, který je popsán v Dohodě o partnerství a v programových dokumentech jednotlivých národních operačních programů. Princip rovnosti žen a mužů je tak (spolu s dalšími horizontálními principy) průběžně zohledňován všemi rezorty, jež zároveň plní funkci řídicího orgánu některého z operačních programů.

Většina rezortů uvádí, že v jejich (rezortních) dotačních programech dochází k zohledňování rovnosti žen a mužů jako průřezové priority. Dotační tituly zaměřené (alespoň částečně) na podporu rovnosti žen a mužů měly v roce 2017 (ať už prvně, nebo dlouhodobě) zřízeny tyto rezorty: MO (dotační program *Podpora rovných příležitostí mužů a žen v ozbrojených silách*), MPSV (dotační program *Rodina*), MSp (dotační program pro služby obětem trestných činů) a MV (Národní program Azylového, migračního a integračního fondu; dotační program pro integraci cizinců a cizinek; dotační program pro prevenci sociálně patologických jevů a dotační program pro nestátní neziskové organizace provozující evropské krizové či asistenční linky v ČR). Většina těchto dotačních programů se ale vyznačuje nízkou finanční alokací, případně zaměřením na více témat.

Za zmínku v této souvislosti stojí i to, že MK minulý rok vyhlásilo na rok 2018 nový dotační program *Popularizace mediální tvorby a profesionalizace médií*, který je určen na podporu projektů z oblasti hromadných sdělovacích prostředků – přehlídky, soutěže, ceny, konference, projekty zaměřené na podporu novinářek a novinářů (vč. mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií.

MF je Národním kontaktním místem pro programy z finančních mechanismů EHP a Norska, které kladou speciální důraz na témata dobrého vládnutí, udržitelného rozvoje, boje proti nesnášenlivosti a korupci a na rovné příležitosti žen a mužů. Na jaře roku 2017 bylo ukončeno jejich druhé programové období, které zahrnovalo dva programy explicitně zaměřené na dosahování rovnosti žen a mužů: CZ12 - *Dejme (že)nám šanci* a CZ13 - *Rovné příležitosti žen a mužů*. V září 2017 bylo podepsáno *Memorandum o porozumění* pro aktuální, již třetí programové období Fondů EHP a Norska. Česká republika v tomto období obdrží 184,5 milionů EUR (cca 5 miliard Kč). Jedním z dotačních programů těchto fondů, za které MF zodpovídá, je i program *Lidská práva, začleňování Romů a domácí a genderové podmíněné násilí*.

Úkol č. 10 Minimálního standardu (všechny rezorty)

S NNO a sociálními partnery přímo z oblasti rovnosti žen a mužů spolupracovala v roce 2017 více než polovina rezortů. Potenciál této spolupráce v uplynulém roce vytěžilo zejména MŠMT. Expertízy NNO MŠMT využilo nejen při školení zaměstnanců a zaměstnankyň ministerstva v oblasti podpory rovnosti žen a mužů (jak ve věcných agendách MŠMT, tak směrem dovnitř orgánu), ale například i při uspořádání mezinárodního kulatého stolu na téma genderově senzitivního vzdělávání. Konzultací s NNO, sociálními partnery a akademickými pracovišti MŠMT využívá i v otázkách institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů, tak ke specifickým tématům vystávajícím v této oblasti ve věcných agendách rezortu. Za příklad dobré praxe spolupráce rezortu s NNO a sociálními partnery lze považovat i některé aktivity MV, MZV a MF. MV s NNO a sociálními partnery spolupracovalo na řadě konferencí; workshopech; preventivních, vzdělávacích a asistenčních a podpůrných službách a informačních aktivitách. Spolupracovalo s nimi rovněž na uspořádání soutěže *Úřad rok půl na půl*. Podobně MZV ve své zahraniční politice zaměřené na práva žen pravidelně využívá podnětů NNO a usiluje o zapojení občanské společnosti do prosazování agendy rovnosti žen a mužů. MF se v minulém roce zapojilo do partnerství s Gender Studies, o.p.s. v projektech GENAU Praha a GENAU regiony podpořených z OP Zaměstnanost. V rámci této spolupráce jsou od listopadu 2017 (do května 2018) prováděny genderové audity na MF, Generálním finančním ředitelství, Generálním ředitelství cel a Odvolacím finančním ředitelství v Brně.

Úkol č. 11 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů v uplynulém roce realizovaly všechny rezorty. Dělo se tak v rámci povinného úvodního vstupního vzdělávání (v návaznosti na Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, který stanovuje rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců a zaměstnankyň ve služebních úřadech). Nad toto vstupní minimum některé rezorty umožnily (zpravidla vedoucím) zaměstnancům a zaměstnankyním účastnit se doplňkových kurzů a akcí specificky zaměřených na prosazování rovnosti žen a mužů. Mimo to některé rezorty vzdělávají v rámci své gesce také zaměstnance a zaměstnankyně svých dalších přímo podřízených či jiných věcně souvisejících institucí. V tomto ohledu svými aktivitami vyniká zejména MO.

Pozitivně lze hodnotit, že i v roce 2017 došlo k mírnému nárůstu počtu rezortů, které pořádají vnitrozrezortní vzdělávací aktivity zaměřené na oblast rovnosti žen a mužů. Rozsah a míra souladu s aktuálními trendy a odbornými poznatky v oblasti rovnosti žen a mužů se však u vzdělávacích aktivit napříč rezorty různí.

Úkol č. 12 Minimálního standardu (ÚV ČR)

Pravidelné vzdělávání rezortních koordinátorek a koordinátorů zajišťuje Odbor, a to především prostřednictvím pravidelných společných pracovních setkání (workshopů). Rezortní koordinátorky a koordinátoři jsou rovněž průběžně zvaní na semináře a konference týkající se tématu rovnosti žen a mužů organizovaných i mimo ÚV ČR.

Úkol č. 13 Minimálního standardu (ČSÚ, všechny rezorty)

Statistické údaje ve vztahu k rovnosti žen a mužů jsou každoročně obsaženy v ročence *Zaostřeno na ženy a muže*, kterou sestavuje ČSÚ na základě statistických údajů jednotlivých rezortů. Za rok 2017 byla již publikace zveřejněna.²

Úkol č. 14 Minimálního standardu (ÚV ČR)

Vyhodnocení sledování ukazatelů pro implementaci Pekingské akční platformy průběžně zajišťováno ze strany Odboru, mj. v návaznosti na Zprávu o rovnosti žen a mužů.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 1 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, všechny rezorty, předsedkyně ČSÚ)

Část rezortů uvedla, že se tématem rozšiřování sběru statistických dat členěných dle pohlaví v roce 2017 aktivně zabývala (MSP, MZV, MV). Ostatní rezorty tato data dlouhodobě sledují a člení podle pohlaví (zejména MŠMT a MO), případně deklarují ochotu na vyžádání ČSÚ relevantní data poskytnout. Konkrétní popis rozšíření sběru statistických dat ale nevykázal žádný z rezortů.

Úkol č. 2 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, všechny rezorty)

Pozice rezortní koordinátorky/koordinátora byla zřízena na všech rezortech. Na plný úvazek tato pozice funguje pouze na polovině z nich. Ve všech těchto případech se jedná o systemizované služební místo. Na MMR je rozsah úvazku pro agendu rovnosti žen a mužů menší než 50 %. MK uvádí, že rozsah tohoto úvazku splňuje pouze po formální stránce (50 %), nikoli však po faktické (z důvodu přetížení spojeného s vyřizováním jiných agend). Obdobnou situaci reportují i některé další rezorty. Rovněž uvádějí, že při zpracování návrhu rozpočtu na rok 2018 nebylo jejich požadavku na zřízení plného úvazku pro osobu zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů ze strany MF vyhověno.

Část rezortů (MŠMT, MPO, MMR a MD) tento nedostatek kompenzuje prostřednictvím realizace projektů podpořených z OP Zaměstnanost implementujících Vládní strategii. Nejlépe se v tomto ohledu dařilo MŠMT, které má v úhrnu pro danou agendu (nově) vyhrazeno celkem 3,15 úvazku.

Úkol č. 3 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, ÚV ČR ve spolupráci se všemi rezorty)

Standard pozice GFP byl Odborem vypracován a v listopadu 2017 předložen do mezirezortního připomínkového řízení. Materiál však z důvodu obdržení řady zásadních připomínek a z důvodu změny vlády ČR nebyl v roce 2017 na jednání vlády ČR předložen. Odbor plánuje na základě těchto připomínek Standard pozice GFP zrevidovat a předložit jej v 1. pololetí roku 2018 opětovně do mezirezortního připomínkového řízení. Opírat se přitom bude mj. i o závěry výzkumné zprávy vzniklé v rámci projektu Služba šitá na míru řešeného Kancelář veřejné ochránkyně práv (dále jako „KVOP“), který se kromě sledování rodinného a osobního života s výkonem služby zaměřil i na činnost rezortních koordinátorů a koordinátorek.

Úkol č. 4 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MPSV)

Proběhla jednání mezi řídicím orgánem OP Zaměstnanost a Odborem. Výstupem těchto jednání je domluva, že se Odbor pokusí v rámci jím realizovaného Projektu jednak podpořit rezorty v tom, aby si vytvořily vlastní strategie rovnosti žen a mužů, jednak napomůže vytvoření platformy pro sdílení zkušeností a know-how rezortů, které již Vládní strategii implementují (a tím řídicímu orgánu zajistí absorpční kapacitu pro vyhlášení další výzvy).

Úkol č. 5 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, všechny rezorty)

² ČSÚ. 2017. *Zaostřeno na ženy a muže 2017*. Blíže viz <<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2017>>.

Rezortní koncepce/strategie rovnosti žen a mužů byly zpracovány a stručně vyhodnoceny ze strany většiny rezortů (zvláště podrobné vyhodnocení dodalo MSp). MMR, MZd a MZV i nadále patří mezi jediné rezorty bez vlastního koncepčního dokumentu v oblasti rovnosti žen a mužů. MZd v roce 2017 nicméně podniklo přípravné kroky k jeho vytvoření, které plánuje na rok 2018. MMR plánuje vlastní koncepci vytvořit v roce 2019 (v rámci projektu podpořeného z OP Zaměstnanost, realizovaného v partnerství s Gender Studies, o.p.s.). MZV tvorbu rezortní koncepce zkomplikovalo přijetí zákona o zahraniční službě a s ním spojená potřeba aktualizace služebních předpisů. Vytvoření koncepce si nicméně stanovilo jako svoji prioritu na další roky.

Realizaci genderového auditu většina rezortů plánuje až v průběhu příštích let.

Úkol č. 6 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MMR, MD, MPO, MŠMT, MŽP, MZe, ÚV ČR)

Naplnování horizontálního principu rovnosti žen a mužů v operačních programech příslušné rezorty řeší v souladu s Dohodou o partnerství. V rámci partnerské spolupráce došlo k zapojení širšího okruhu partnerů - vč. organizací zastupujících občanskou společnost v otázkách rovnosti žen a mužů - do monitorovacích výborů a souvisejících platforem jednotlivých programů.

MMR-Národní orgán pro koordinaci (dále jako „MMR-NOK“) projednávalo se zástupci a zástupkyněmi relevantních NNO možnosti jejich zapojení do vyhodnocování přínosů ESIF v oblasti rovnosti žen a mužů. MMR-NOK zároveň v rámci Systému vzdělávání v programovém období 2014-2020, zaměřeného na odborné horizontální vzdělávací aktivity pro zaměstnankyně a zaměstnance všech subjektů zapojených do implementace ESIF, zajišťuje školení související s uplatňováním horizontálních principů. MMR však neupřesnilo, zda v uplynulém roce proběhla školení ke všem horizontálním principům (tj. zda bylo uskutečněno i školení zaměřené na uplatňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů).

Úkol č. 7 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, ÚV ČR)

Úkol se nepodařilo z důvodu fluktuace a nedostatku personálních kapacit Odboru zajistit. Jeho realizace je plánována v zintenzivněné podobě na rok 2018.

Úkol č. 8 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, všechny rezorty)

Minimální počet čtyř setkání uskutečnily pracovní skupiny na celkem šesti rezortech. Na většině ostatních rezortů se pracovní skupiny sešly pouze dvakrát. Zápisy z jednání pracovních skupin většina rezortů nedoložila. Pracovní skupina MŽP v minulém roce jednala pouze po e-mailu. Jedinou pracovní skupinou, které se v loňském roce nesešla vůbec, je skupina na MZV. Blíže viz vyhodnocení plnění úkolu č. 6 Minimálního standardu.

Úkol č. 9 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MSp)

MSp v rámci Justiční akademie uskutečnilo několik školení soudců a soudkyň (a dalších cílových skupin v justici) zacílených na antidiskriminační a genderovou problematiku. Justiční akademie rovněž ve spolupráci s Evropskou justiční vzdělávací sítí a s Akademií evropského práva uspořádala dva cykly přednášek s mezinárodním přesahem: *EU Anti-discrimination Law* a *EU Gender Equality Law*. Ani u jedné ze vzdělávacích akcí však není explicitně zmíněna Úmluva.

Úkol č. 10 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MPSV)

MPSV výstupy z genderové analýzy využilo jako podklad pro přípravu výzvy k předkládání soutěžních projektů na podporu rovnosti žen a mužů, která má být vyhlášena v červnu 2018. Hlavními tématy, která má tato výzva pokrývat, jsou gender pay gap a platová transparentnost, aktivní zapojení otců do péče o děti s ohledem na potřeby zaměstnavatele, přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň do ne/stereotypních pozic/oborů a genderová diskriminace na pracovišti z pozice zaměstnavatele a zaměstnance a pomoc jejím obětem.

Těmto tématům se věnoval kulatý stůl s odbornou veřejností konaný 1. června 2017, kde byla diskutována i využitelnost a relevance opatření navržených v rámci analýzy, a pokud byla shoda v tom, že jsou využitelné, byly do výzvy zařazeny.

1.1 Doporučení Rady k oblasti institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Aktualizovaných opatření, které se týkají rovnosti žen a mužů v oblasti institucionálního zabezpečení, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- V návaznosti na úkol č. 4 Minimálního standardu a úkol č. 1 Aktualizovaných opatření nadále revidovat možnosti sběru statistických dat týkajících se fyzických osob, zejména s ohledem na možnost rozšíření o kategorii pohlaví a poskytovat tato data ČSÚ; sběr dat musí být činěn s ohledem na dodržování práv na ochranu osobnosti a osobních údajů;
- V návaznosti na úkol č. 5 Minimálního standardu důsledně uplatňovat Metodiku při zpracovávání rezortních materiálů předkládaných vládě ČR a zajistit účast klíčových osob na školení k Metodice pořádané Odborem;
- V návaznosti na úkol č. 6 Minimálního standardu pořádat alespoň 4x ročně jednání pracovních skupin - jednání online by mělo být spíše výjimečné, odůvodněné a taktéž doložené zápisem;
- V návaznosti na úkol č. 10 Minimálního standardu zahájit či prohloubit svoji spolupráci s neziskovým či akademickým sektorem, příp. se sociálními partnery v oblasti rovnosti žen a mužů;
- V návaznosti na úkol č. 11 Minimálního standardu zajistit maximální účast všech relevantních osob na školeních pořádaných Odborem;
- V návaznosti na úkol č. 2 Aktualizovaných opatření zřídit nejméně jednu pozici na plný pracovní/služební úvazek pro osobu/y zabezpečující agendu rovnosti žen a mužů směrem dovnitř i vně úřadu, a zohlednit tyto pozice v rámci systemizace na rok 2019;
- V návaznosti na specifický cíl č. 5 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů Vládní strategie se obracet v případě zájmu o účast na jednání některého z výborů či pracovní skupiny Rady na sekretariát Rady (Odbor).

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty:

- V návaznosti na úkol č. 3 Aktualizovaných opatření zpracovat a vládě ČR předložit Standard pozice GFP, zajistit a monitorovat dodržování standardu (ÚV ČR);
- V návaznosti na úkol č. 4 Aktualizovaných opatření v OP Zaměstnanost vypsát další výzvu zaměřenou na implementaci Vládní strategie (MPSV);
- V návaznosti na úkol č. 5 Aktualizovaných opatření a na Vládní strategii vypracovat rezortní koncepci rovnosti žen a mužů do roku 2020 a zajistit její implementaci (MMR, MZd, MZV);
- V návaznosti na úkol č. 5 Aktualizovaných opatření a na Vládní strategii zohledňovat možnosti realizace genderových auditů;
- V návaznosti na úkol č. 8 Aktualizovaných opatření dále provádět pravidelná školení soudců a soudkyň o antidiskriminačním právu a Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (MSP);

- V návaznosti na úkol č. 12 Minimálního standardu a úkol č. 7 Aktualizovaných opatření pokračovat ve školení rezortů v používání Metodiky (ÚV ČR);
- V návaznosti na úkol č. 3 a 12 Minimálního standardu a specifický cíl č. 8 části Institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů Vládní strategie pokračovat v setkávání s rezorty, jejichž obsahem je diskuze o způsobu vyhodnocení cílů strategie a úkolů v Aktualizovaných opatřeních (ÚV ČR);
- Poskytnout metodickou oporu rezortům ve věci vstupního a dalšího vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů a pomoci s případnou revizí souvisejících výukových podkladů (ÚV ČR);

2. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích Minimální standard neobsahuje.

B. Aktualizovaná opatření

Úkoly vztahující se k této části Vládní strategie jsou obsaženy v Akčním plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018, které budou vyhodnoceny samostatně.

2.1 Doporučení Rady v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- Cíleně a systematicky naplňovat cíle Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 až 2018 na základě svých přidělených gescí;
- Přijímat opatření v souladu s Doporučením Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřujícím k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty:

Nejsou identifikována žádná doporučení pro jednotlivé rezorty.

3. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání Minimální standard neobsahuje.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 11 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, všechny rezorty)

Úkol týkající se vedení anonymizovaných statistik výše platů všech zaměstnanců a zaměstnankyň nebyl pro rezorty novým úkolem. Většina rezortů již tento úkol plní (s výjimkou několika málo). Předkládání statistik je integrální součástí většiny podkladů od rezortů.

Úkol č. 12 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MPSV)

Úkol zaměřený na podporu znevýhodněných skupin na trhu práce, zejména rodičů po mateřské a rodičovské a osob ve věku 50+ a zohledňování vývoje postavení žen na trhu práce je v zásadě plněn. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti cílí specificky na osoby 50+, dochází dále k zohledňování specifického přístupu žen k zaměstnání, zejm. podporou technik vyhledávání zaměstnání a odstraňování specifických překážek omezujících participaci žen na trhu práce a podporou sladování pracovního a rodinného života. Osoby ohrožené na trhu práce jsou podporovány také prostřednictvím regionálních individuálních projektů v rámci OP Zaměstnanost (aktuálně je realizováno 37 projektů s alokací 1,591 mld. Kč).

Úkol č. 13 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MPSV, MLP)

Konkrétní úkol prohlubovat a veřejně komunikovat komplexní analýzu možností a způsobů podpory podnikání žen ze sociálně vyloučených oblastí není plněn. Je tedy na místě, aby MPSV a MLP nadále důsledněji komunikovaly analýzu a realizovaly pilotní vzdělávání.

Úkol č. 14 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MPSV)

V roce 2017 se školení poradců a poradkyň pro volbu povolání, zprostředkovatelů a zprostředkovatelek práce a dalších zaměstnanců a zaměstnankyň inspektorátů a Úřadu práce ČR v problematice rovnosti žen a mužů zúčastnilo 1 047 zaměstnanců a zaměstnankyň Úřadu práce ČR, a to formou „Vstupního vzdělávání úvodního“.

V rámci SÚIP rovněž probíhají školení a následné kontroly zaměřené na rovnost žen a mužů na pracovišti, SÚIP je mimo to také partnerem projektu 22 % K ROVNOSTI.

Úkol je tedy průběžně plněn. Je i nadále vhodné revidovat probíhající školení tak, aby se předcházelo pouze formálnímu procesu proškolení. Současně je stále vhodné uvažovat o možnostech dalšího vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů, které by podpořilo mimo jiné výběr nestereotypních typů povolání muži a ženami.

3.1 Doporučení Rady v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Aktualizovaných opatření, které se týkají rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty:

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie poskytovat přehled průměrných platů v rámci jednotlivých platových tříd členěný dle pohlaví a následně je publikovat na intranetu;
- V návaznosti na specifický cíl č. 3 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie se zapojit do pilotního testování nástroje Logib v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI, který realizuje MPSV;
- V návaznosti na specifický cíl č. 6 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie provést genderový audit na všech rezortech a implementovat doporučení vyplývající z jeho výsledků.
- V návaznosti na specifický cíl č. 6 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie sdílet výstupy projektu 22 % K ROVNOSTI prostřednictvím webových stránek projektu a navazující propagace.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty:

- V návaznosti na specifický cíl č. 4 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie předložit novelu zákona o důchodovém pojištění s cílem zajištění rychlejší valorizace nejnižších důchodů;

- V návaznosti na specifický cíl č. 6 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie zařadit kontroly dodržování práva na rovnou odměny do ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2019 (MPSV);
- V návaznosti na specifický cíl č. 6 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie zavést povinnost zaměstnavatelů s více než 50 zaměstnanci/ zaměstnankyněmi zveřejňovat informace o průměrné odměně jednotlivých zaměstnaneckých kategorií a pracovních pozic v členění dle pohlaví (MPSV).
- V návaznosti na specifické cíle č. 7, 8 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a úkol č. 13 Aktualizovaných opatření pracovat na prohloubení a veřejné komunikaci komplexní analýzy možností a způsobů podpory podnikání žen, a to specificky ze sociálně vyloučených oblastí, dále tuto otázku vzájemně důsledněji komunikovat (MPSV a MLP);
- V návaznosti na specifický cíl č. 7, 8 části Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání Vládní strategie a úkol č. 13 Aktualizovaných opatření se zaměřit na pilotní vzdělávání specificky zaměřené na ženy ze sociálně vyloučených oblastí (MPSV a MLP).

4. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života Minimální standard neobsahuje.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 15 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31.12.2017, MV, všechny rezorty)

Rezortům se i nadále daří zajišťovat svým zaměstnancům a zaměstnankyním flexibilní formy práce. Zkrácené úvazky a možnost flexibilního rozložení pracovní doby je možné v podstatě na všech rezortech, liší se ovšem v dostupnosti. Tzv. „jádro“ pracovní/služební doby a flexibilní část automaticky umožňuje MD, MF, MPSV, MK, MMR, MVČR, MO, MSp, MŠMT, MŽp a MZ. Naopak MPO uplatňuje pevnou pracovní dobu, stejně jako MZd (ze zprávy MZV není tato možnost zcela čitelná). I v případě rezortů, kde je pracovní doba pevně stanovená, je nabízena možnost si o flexibilnější úpravu pracovní/služební doby požádat. Z pohledu sladění pracovního, soukromého a rodinného života je žádoucí, aby pevná a flexibilní část pracovní doby byla součástí všech rezortů, neboť případná nutnost vyřízení znamená určitou administrativní zátěž zaměstnanců/kyň, a tedy překážku. Na základě kolektivní dohody vyššího stupně umožňují všechny rezorty čerpání 5 dní tzv. indispozičního volna (všechny rezorty také poskytují státním zaměstnancům a zaměstnankyním den volna k zařazení osobních záležitostí). Tzv. „home office“ je umožňován na základě dohody o výkonu státní služby z jiného místa. Tento nástroj sladění je dostupný na většině rezortů (některé rezorty tuto možnost ve výčtu nástrojů neuvedly, MZd uvedlo, že práce z domova nebyla v roce 2017 zaměstnanci a zaměstnankyněmi využívána). Již zmiňovaná administrativní zátěž, která se pojí s vyřizováním výkonu služby/zaměstnání z jiného místa může mít odrazující efekt a bylo by tedy žádoucí zjistit, jaký by byl mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi reálný zájem o tuto formu sladění. Přehled využití flexibilních forem práce dodala většina rezortů (kromě MŽP a MZV, které uvedla, že možnost flexibilních forem práce čerpají v drtivé většině ženy). Statistiky osob využívajících flexibilní formy práce se ukázaly jako přínosné. Ukazují jednak míru, s jakou jsou flexibilní formy práce na rezortech etablovány, genderový rozměr statistik pak potvrdil očekávání, že jsou v drtivé většině využívány ženami.

V celkovém poměru osob, které volí flexibilní formy práce, tvoří muži jen 5 % (poměr mužů a žen čerpajících např. home office, nebo částečný úvazek je na všech rezortech přibližně stejný). Poměr mužů čerpajících částečné úvazky je jen o něco málo vyšší, než evidovaný počet mužů, kteří si vybírají rodičovskou dovolenou (necelá 2 %). Je tedy třeba nastavit systém pozitivních opatření, která budou motivovat muže k čerpání rodičovské dovolené.

Některé rezorty uvedly nad standardní formy flexibilní práce další opatření, kterými se snaží podpořit osoby čerpající rodičovskou. Např. MV a MŽP již zavedla sdílená pracovní místa, kde se na jednom pracovním místě střídají dva pracovníci/pracovnice. Jako další opatření je pak informování a udržování informovanosti v době čerpání rodičovské. Některé rezorty informují o možnostech sladování již při pohovoru, jiné uváděly pravidelnou komunikaci s osobami na rodičovské.

Úkol č. 16 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31.12.2017, MD, MŠMT, MŽP, MK, MZd)

Aktualizovaná opatření pro rok 2016 úkolovala rezorty zřízením předškolních zařízení. Následná Aktualizovaná opatření pro rok 2017 tak požadovala zřízení předškolních zařízení u těch rezortů, které v oblasti vykázaly nedostačující výsledky. MD informovalo, že v roce 2017 zřídilo Dětskou skupinu „Mašinka“, s celkovou kapacitou 24 dětí. MŠMT, rovněž v roce 2017, zřídilo třídu mateřské školy s kapacitou 24 dětí. Pro tuto třídu jsou využívány externí prostory jiného školského zařízení, umístěného v blízkosti MŠMT. MŽP dětskou skupinu s kapacitou 24 dětí, zřízenou v prostorách ministerstva. MK uvedlo, že zaměstnanci či zaměstnankyně neprojevili o službu dětské skupiny či školky zájem, a to ani po individuálním oslovení. Byla však uzavřena dohoda s MF, jejichž kapacit může MK využívat. Rovněž MZd nedisponuje vlastní školkou či dětskou skupinou (z důvodu nízkého zájmu zaměstnankyň a zaměstnanců). Pro případné zájemce/zájemkyně o umístění dítěte do předškolní péče byla uzavřena dohoda se školkou, která se nachází v blízkosti MZd. MD, MŠMT a MŽP tak zadaný úkol splnila prostřednictvím zřízení vlastní dětské skupiny. MK a MZd po zjištění nízkého zájmu mezi vlastními zaměstnanci a zaměstnankyněmi úkol splnila formou uzavření dohody s jiným provozovatelem dětské skupiny/školky.

Předškolní zařízení v rámci rezortů													
Rezort	MD	MF	MMR	MO	MPO	MPSV	MŠMT	MSP	MV	MZd	Mze	MŽP	MZV
Předškolní zařízení	Dětská skupina (Mašinka)	Dětská skupina (Korunka) (I, II)	Využití kapacit MF	Dětská skupina v posádce Praha, Čáslav, Bechyně, Stará Boleslav	Dětská skupina	Dětská skupina (I, II, III)	Mateřská škola	Mateřská škola (Justinka)	Dětská skupina	Využití kapacit okolních MŠ	Dětská skupina (Klásek)	Dětská skupina	Dětská skupina (Zamiňáček)

Úkol č. 17 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31.12.2017, MPSV, MŠMT, MMR, MPO)

Úkol zajistit legislativní a finanční podporu rozvoje dostupnosti péče a vzdělávání dětí měly v gesci MPSV, MMR, MPO a MŠMT. Všechny rezorty je v rámci své působnosti splnily, konkrétní formy podpory jsou vypsány níže:

MPSV:

Sekce správních činností a sociální politiky: od roku 2015 probíhají výzvy OP Z na vybudování a provoz dětských skupin a zařízení péče o děti předškolního věku pro podniky i veřejnost v ČR a v hl. m. Praze. Na podporu dětských skupin bylo od zahájení projektu uvolněno celkem přes 3 mld. Kč. Od roku 2016 probíhá realizace a pilotní ověření projektu Mikrojesle. Tato forma péče se zaměřuje na péči o děti od šesti měsíců. Bylo podpořeno celkem 72 projektů, v roce 2017 probíhalo pilotní ověření služby prostřednictvím návštěv a dotazníkových šetření.

Sekce evropských fondů: realizace projektu MPSV „Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů“, s cílem zlepšit koordinaci celostátních a regionálních politik v oblasti podpory rodin, prostřednictvím krajských poradců

a regionálních platform. Výstupem projektu bude Metodika tvorby rodinné politiky na krajské a místní úrovni a dále regionálně-specifický návrh koncepce rodinné politiky spolu s návrhem implementace prorodinných opatření.

Podpora dětských skupin z OPZ		
2015	2016	2017
1 327 000 000,00 Kč	930 000 000,00 Kč	1 420 000 000,00 Kč

MŠMT

MŠMT zveřejnilo výzvu na podporu rozvoje výukových kapacit mateřských a základních škol, zřizovaných územně samosprávnými celky pro roky 2018 a 2019. Na dotaci bylo pro období 2017 – 2018 vyčleněno 300 000 000³. Dále pak MŠMT provádělo pravidelné hodnocení sítě mateřských škol. V závěru MŠMT informovalo o novele školského zákona, která zajišťuje nárok na umístění dětí do mateřské školy od 2 let věku (s účinností od roku 2020).

MMR

V rámci Integrovaného regionálního operačního programu (IROP) cílila podpora různých forem předškolního vzdělávání na navyšování kapacit a modernizaci prostor pro děti předškolního věku. V roce 2017 byl dokončen proces hodnocení a schvalování výzvy IROP č. 14 a 15, v rámci kterých bude podpořeno celkem 154 projektů, které by, vybudováním či modernizací předškolních zařízení, měly zajistit 8008 míst pro děti předškolního věku (z toho 1454 pro děti ve věku do 3 let). Další individuální výzvy na předškolní vzdělání nejsou plánovány, neboť byly vyčerpány naplánované finanční prostředky. Rozvoj předškolní infrastruktury však bude i nadále podporován, prostřednictvím výzev v rámci metropolitních oblastí ITI a IPRÚ (připraveno 870 mil. Kč z EFRR).

MPO

V rámci zákona č. 169/2012 Sb., kterým se změnil zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, který nabyl účinnosti 30. 6. 2012, byla rozšířena u vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ možnost prokázat kvalifikaci potřebnou jak pro provozování této živnosti, tak pro její faktický výkon, a to o odbornou způsobilost „učitele mateřské školy“ a o „profesní kvalifikaci pro činnost chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky“. Zařazením nové odborné způsobilosti jsou méně náročná na rozsah a délku přípravy, čímž se zvyšuje jejich dostupnost. Požadavky, týkající se znalostí a dovedností osob pečujících o děti zůstaly zachovány. Legislativní podporu za rok 2017 tak MPO vykázalo pouze v podobě mezirezortního připomínkového řízení a hlasování ministra k zákonu o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.

Úkol č. 18 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31.12.2017, MPSV)

MPSV realizovalo v průběhu roku 2017 několik veřejných událostí, zaměřených především na péči o předškolní děti, případně na seniory a seniorky v kontextu sladování pracovního a soukromého života pečujících osob. Aktivitu zaměřenou na stárnutí populace směřovaly jak na cílovou skupinu, tak na konceptualizaci stárnutí formou kulatých stolů. V oblasti předškolního vzdělávání uspořádalo MPSV v rámci Fóra rodinné politiky dvoudenní akci, kde se uskutečnilo celkem 20 workshopů na téma směřování rodinné politiky v ČR. Dále připravilo MPSV diskuzi na téma mýty o předškolní péči a také rozhlasovou kampaň, zaměřenou na dětské skupiny a sladění práce a rodiny. MPSV oproti zadání nevykázalo aktivitu, která by upozorňovala na sdílení povinností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí o rodinu.

Úkol č. 19 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31.12.2017, MPSV)

Sekce správních činností a sociální politiky v rámci MPSV představila v rámci úkolů návrh vycházející z Koncepce rodinné politiky v podobě tzv. motivačního bonusu v rámci rodičovské dovolené. „Střídavý bonus“ reaguje na ekonomické překážky, které jsou vnímány

³ <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-vyhlasuje-dalsi-vyzvu-na-rozsireni-kapacit-ms-a-zs>

jako hlavní důvod nižšího zapojení mužů na rodičovské. V praxi by se jednalo o zvýhodnění těch případů, kdy by se rozhodli čerpat rodičovskou oba rodiče. Dále byla v roce 2017 připravována tzv. otcovská, tedy týdenní dávka otcovské poporodní péče, která má rovněž za cíl podpořit účast mužů na péči. Sekce zaměstnanosti a nepojistných dávek pak v rámci úkolu vykazala výstup v podobě flexibilnějšího čerpání rodičovského příspěvku a zvýšení horní hranice měsíční částky, a tedy její rychlejší vyčerpání s odůvodněním, že zvýšená dávka zvýší na atraktivitu pro ty otce, kteří mají v rámci rodiny vyšší příjmy.

Úkol č. 20 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31.12.2017, MV)

Závěr z vyhodnocení efektivity služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa (dále jen „služební předpis č. 12/2015“) vyplývá z hodnocení vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby služebními úřady, které bylo předestřeno ve výroční zprávě za rok 2016. MV na základě výročních analýz o možnostech sladění na státních úřadech vyhodnotilo pozitivní vývoj v užívání nástrojů sladění služebního/pracovního, soukromého a rodinného života. Služební úřady nevyužívají pouze základní nástroje sladění v nezbytném minimu předpokládaném zákonem o státní službě, ale i ty tímto zákonem výslovně neuvedené a dále ty, které podporuje kolektivní dohoda vyššího stupně. Vzhledem k výše uvedenému tedy nevznikla potřeba služební předpis č. 12/2015 ani předpisy související novelizovat.

Úkol č. 21 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30.6.2017, MSp)

MSp dle úkolu předložilo výstup z Analýzy zaměřené na aktuální otázky týkající se výživného. Informovalo, že z důvodu komplexnosti tématu pokryla zpracovaná analýza MSp různé fáze procesu, např. určování výživného soudem, statistiky, neplacení a vymáhání výživného, trestní postih či smírčí řízení. Závěry této analýzy byly předloženy vládě ČR, která je dne 3. května 2017 (č. j. OVA 448/17) schválila. MSp dle zadání dodalo rovněž webový odkaz k analýze.

Úkol č. 22 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31.12.2017, MF)

MF informovalo o možnostech sladění pracovního/služebního, soukromého a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň Celní správy. Celní správa svým zaměstnancům/zaměstnankyním umožňuje užívat různých prostředků sladění, a to i těch, které nejsou standardizované v rámci jiných úřadů, např. možnost stlačeného pracovního týdne, či sdílené pracovní místo. Pro výkon služby z jiného místa byla vypracována metodika. Vyhodnocení efektivity a případné návrhy aktualizace možností sladění by měly vzejít z genderového auditu Generálního ředitelství cel, jehož trvání je naplánováno do května 2018. MF tedy splnilo zadání.

4.1 Doporučení Rady v oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Aktualizovaných opatření, které se týkají oblasti sladění pracovního, soukromého a rodinného života, vyplynula následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

Nejsou identifikována žádná společná doporučení pro všechny rezorty.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- V návaznosti na specifický cíl č. 4 strategické oblasti Sladění pracovního, soukromého a rodinného života Vládní strategie a úkol č. 09 Aktualizovaných opatření zahájit diskusi v rámci činnosti Rady o možnostech daňového zvýhodnění pro rodiny, kde se rozhodnou čerpat rodičovskou oba rodiče (tzv. střídavý bonus). (ÚV ČR, MF, MPSV);

- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Vládní strategie a úkol č. 10 Aktualizovaných opatření vypracovat monitoring dostupnosti služeb předškolních zařízení (školky, mikrojese, dětské skupiny, lesní školky) a vyhodnocení celkových kapacit na rok 2019, spolu s predikací disponibility kapacit na rok 2020 (MPSV, MŠMT, MMR);
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Vládní strategie a úkol č. 10 Aktualizovaných opatření vyhodnotit kapacity služeb péče o děti z hlediska jejich finanční udržitelnosti (po případném ukončení podpory z OP Zaměstnanost) (MPSV);
- V návaznosti na specifický cíl č. 1 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Vládní strategie a úkol č. 10 zajistit zvýšení dostupnosti předškolních zařízení péče o děti ve věku do tří let (MPSV, MŠMT, MMR);
- V návaznosti na specifický cíl č. 8 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Vládní strategie a úkol č. 11 vypracovat a předložit vládě ČR věcný záměr návrhu zákona o zálohovaném výživném (MPSV, MSp, MF);
- V návaznosti na specifický cíl č. 7 strategické oblasti Sladování pracovního, soukromého a rodinného života Vládní strategie a úkol č. 12 vypracovat ve spolupráci s Odborem plán mediální osvěty.

5. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů ve vzdělávání a výzkumu Minimální standard neobsahuje.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 23 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MŠMT)

Zavedení opatření zaměřených na žáky a žákyně základních a středních na studenty a studentky vysokých škol, která budou prohlubovat jejich individuální schopnosti a zájmy bez ohledu na společenské stereotypy o rolích žen a mužů je plněno částečně. MŠMT se v současné době zaměřuje spíše na pedagogické pracovníky a pracovnice, kteří/které mohou mít značný vliv při prohlubování zájmů a schopností studujících. Podařilo se také přijmout Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020 (schválený vládou dne 3. ledna 2018). Ten stanovuje cílená opatření a doporučení týkající se genderové segregace profesních drah, a to skrze implementaci principu genderového mainstreamingu.

Úkol č. 24 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, RVVI)

Úkol zaměřený na podporu vědy, výzkumu a inovací s ohledem na hledisko rovnosti žen a mužů a na konzultaci koncepčních a strategických dokumentů s NKC – gender a věda je plněn rovněž částečně. V roce 2017 NKC – gender a věda MŠMT konzultovalo následující dokumenty:

- a) Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020.
- b) Jednací řád Pracovní skupiny pro genderovou rovnost Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Statutu Pracovní skupiny.
- c) Metodika 2017+ (hodnocení v sektoru vysokých škol), Modul 4 Viability, kategorie Struktura lidských zdrojů pro výzkum řízení a rozvoj lidských zdrojů.

- d) Ministerstvu byly dále na vyžádání poskytnuty podklady (např. statistická data), návrhy koncepcí (např. Koncepční rámec pro podporu genderové rovnosti v Operačním programu Výzkum, vývoj a vzdělávání) a konzultace (např. v oblasti sexuálního obtěžování ve vysokoškolském sektoru).

První část tohoto úkolu je plněna zejm. prostřednictvím Akčního plánu (viz výše).

5.1 Doporučení Rady v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Minimálního standardu a Aktualizovaných opatření, které se týkají oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů, vyplynuly následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

Žádné doporučení v oblasti vzdělávání, výzkumu a rovnosti žen a mužů není vztáhnuto na všechny rezorty.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- Zohlednit kulturní a institucionální změnu pro genderovou rovnost jakožto kritérium hodnocení vysokých škol pro účely poskytování institucionální podpory (MŠMT);
- Zrealizovat seminář pro zástupce vysokých škol k tématu sexuálního obtěžování a jeho možných řešení (MŠMT);
- Zohlednit principy genderové rovnosti v pojetí, obsahu a cílech vzdělávání při revizi RVP (MŠMT);
- Zohlednit principy genderové rovnosti při posuzování učebnic a učebních materiálů v rámci udílení doložek MŠMT (MŠMT);
- Prostřednictvím cílených opatření podporovat rovný přístup ke studujícím dívkám a chlapcům a zohledňovat genderovou rovnost ve vzdělávání na základních a středních školách (MŠMT).

6. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti důstojnost a integrity žen a mužů

A. Minimální standard

Úkol č. 9 Minimálního standardu (všechny rezorty)

K úkolu zjišťovat, monitorovat a řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti většina rezortů uvádí, že v rámci jejich rezortu nebyl v uplynulém roce nahlášen a řešen žádný případ sexuálního obtěžování. Nejčastěji uváděným konkrétním opatřením jsou anonymní schránky a e-mail k nahlášení těchto případů pro zaměstnance a zaměstnankyně, příp. je odkazováno na dodržování etického kodexu či monitorování nevhodného jednání zaměstnanců a zaměstnankyň ze strany vedení. Řada rezortů zmiňuje v rámci plnění tohoto úkolu realizaci anonymního šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti (blíže viz úkol č. 25).

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 25 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2017, všechny rezorty)

Anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti realizovalo na základě zaslání dotazníku Odboru celkem 6 rezortů již v roce 2016. V roce 2017 toto šetření provedlo celkem 6 rezortů (MZd opakovalo průzkum jako v předchozím roce). MMR provedlo šetření na začátku roku 2018 a plánuje jej vyhodnotit v březnu 2018, MZV toto šetření plánuje realizovat v roce 2018 a MŽP neposkytlou žádnou informaci o provedeném nebo

plánovaném dotazníkovém šetření. Vyhodnocení šetření realizovaných v roce 2017 provedlo MV, MD, MK a MPSV. MSp oproti šetření z roku 2016 provedlo šetření v rámci soudů, státních zastupitelství a dalších rezortních institucí. Ve vyhodnocení se však omezilo na konstatování, že neeviduje žádný případ, kdy by zaměstnanec či zaměstnankyně v důsledku sexuálního obtěžování ukončil/a pracovní poměr, ani stížnost či incident tohoto charakteru závažnější formy. MZd se chystá vyhodnotit šetření až po dokončení příslušné metodiky ze strany Odboru. Metodiku vyhodnocení šetření i přes realizaci metodického semináře ze strany Odboru zmiňují v této souvislosti další 3 rezorty. Návratnost dotazníků u jednotlivých rezortů se pohybovala v rozmezí 1 – 36 %, z čehož nejnížší byla v případě uvedení informace o šetření na intranetu rezortu v sekci novinky a nejvyšší v případě fyzické distribuce dotazníku. Z již vyhodnocených šetření vyplývá, že na jednotlivých rezortech se setkala s některou z forem sexuálního obtěžování 18 – 52 % dotazovaných. Nejčastější identifikovaná forma sexuálního obtěžování byla verbální, v nízké míře se však vyskytovaly i nevyžádané opakované pokusy o tělesný kontakt či navázání milostného vztahu. Z vyhodnocení je také patrné nízké povědomí zaměstnanců a zaměstnankyň o tom, co je sexuální obtěžování (rozdíl mezi deklarovaným výskytem různých forem sexuálního obtěžování a zkušeností se sexuálním obtěžováním) a povědomí o možnostech, jak tyto jevy v rámci rezortu řešit. Konkrétní výstupem v rámci vyhodnocení šetření bylo v jednom případě zavedení fyzické anonymní schránky a rozhodnutí opakovat šetření v následujícím roce, a ve dvou případech identifikace potřeby šíření informací o možnostech obrany proti výskytu a možnostech nahlásování případů sexuálního obtěžování na pracovištích (hromadný e-mail, vnitřní předpis). Z uvedeného je patrné, že jednotlivé rezorty tento úkol naplňovaly v různé míře a vyhodnocení proběhlých šetření zatím ve větší míře neproběhlo. Současně vnímáme zvýšenou potřebu ze strany rezortů disponovat metodikou jak se zjištěními nakládat a jaká opatření v návaznosti na tato zjištění přijímat.

Úkol č. 26 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2017, MLP)

K realizaci anonymního šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti vypracoval v minulosti Odbor dotazník a rozeslal jej všem rezortům s informací o způsobu provedení tohoto šetření. Za účelem vyhodnocení a metodické asistentce realizoval Odbor dne 21. června 2016 metodický seminář pro rezorty k realizaci a vyhodnocení dotazníkového šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti. Součástí tohoto semináře bylo kromě detailního návodu jak postupovat při vyhodnocování tohoto dotazníku také představení možných opatření za účelem prevence a potírání sexuálního obtěžování na pracovišti. V návaznosti na tyto aktivity aktuálně vzniká Příručka k prevenci a potírání sexuálního obtěžování na rezortních pracovištích. Dokončení příručky je plánováno v dubnu 2018. Odbor je nadále připraven metodicky vést a spolupracovat s jednotlivými rezorty na přípravě opatření za účelem prevence a potírání sexuálního obtěžování.

Úkol č. 27 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2017, MV)

MV pokračovalo v roce 2017 v realizaci Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi (dále jen „Program“). V roce 2017 bylo do Programu zařazeno celkem 24 obětí obchodování s lidmi. V sedmnácti případech se jednalo o vykořisťování pracovní a v sedmi případech o obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování. Významnou součástí Programu je také podpora preventivních aktivit vykonávaných ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi. MV mimo jiné každoročně shromažďuje a vyhodnocuje údaje o páchání domácího násilí v rámci výkonu trestupkové agendy obecními úřady a podílí se na školení Policie ČR a NNO v oblasti domácího násilí v kontextu trestupkového řízení.

MV zařadilo do rezortních priorit zohledňování genderového hlediska v humanitární pomoci a v migrační politice a odstraňování a prevenci násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi do rezortních priorit vč. závazku nadále přijímat opatření k odstraňování a prevenci genderově podmíněného násilí a obchodování s lidmi. Kromě medializace, informování o této problematice a zdůrazňování nepřijatelnosti těchto jevů si však nestanovilo v rámci

této oblasti další konkrétní opatření a žádné ukazatele jejich plnění. Úkol je tedy naplňován pouze částečně.

Úkol č. 28 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2017, MZd)

Úkol plní Odbor zdravotních služeb MZd. Průvodce bude zpracovávat Česká společnost porodních asistentek. Již byl stanoven věcný obsah a přibližný rozsah a grafická podoba textu. Je v plánu, že na webových stránkách MZd bude zveřejněn odkaz na Průvodce – materiál by měl mít vlastní internetovou doménu s možností stažení do chytrého telefonu. Dále je v plánu návrh textu postoupit spolugestorům (MPSV, MLP) k doplnění a dále do připomínkového řízení v běžném režimu.

I přesto, že měl úkol termín plnění do poloviny roku 2017, stále se jej nepodařilo splnit, a to i s ohledem na hledání možností finančního zajištění zpracování materiálu. MZd požádalo o posun termínu plnění úkolu do 31. prosince 2018.

Úkol č. 29 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 30. června 2017, MZd)

MZd uvádí, že byl navázán kontakt s Odborem k výměně názorů na podobu materiálu, dále k předání možných zahraničních příkladů dobré praxe s důrazem právě na dodržování stěžejního práva rodiček – práva na poskytování zdravotních služeb se svobodným a informovaným souhlasem. Právní odbor MZd vyhodnocuje vhodnost těchto zahraničních materiálů a podkladů a připravuje osnovu a znění materiálu, kterou diskutuje s ÚV ČR. Probíhají také diskuze s profesními organizacemi porodních asistentek.

6.1 Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů

Z předchozího souhrnu plnění úkolů Minimálního standardu a Aktualizovaných opatření, které se týkají důstojnosti a integrity žen a mužů, vyplynuly následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

- V návaznosti na úkol č. 9 Minimálního standardu provádět pravidelné (alespoň jednou za tři roky) anonymní šetření výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti v rámci působnosti jednotlivých rezortů a zavádět konkrétní opatření ke snížení latence sexuálního obtěžování, a to mj. ve spolupráci se sociálními partnery.
- V návaznosti na úkol č. 26 Aktualizovaných opatření provést vyhodnocení průzkumu anonymního šetření výskytu sexuálního obtěžování, odeslat toto vyhodnocení ÚV ČR a v návaznosti na toto vyhodnocení přijmout konkrétní opatření za účelem prevence a potírání sexuálního obtěžování (v případě, že toto vyhodnocení dotazníkového šetření bylo provedeno v roce 2017, ale dosud nebylo vyhodnoceno, nebo v případě, že bude dotazníkové šetření realizováno v roce 2018).

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- V návaznosti na úkol č. 27 Aktualizovaných opatření nadále přijímat opatření k odstraňování a prevenci násilí založeného na pohlaví, domácího násilí a obchodování s lidmi, tato opatření rozpracovat a uvést konkrétní ukazatele plnění těchto opatření v rezortních prioritách, brát v úvahu problematiku násilí na základě pohlaví a obchodování s lidmi při koncipování migrační politiky a na základě Zprávy o situaci žen-migrantek v České republice nadále podporovat projekty zaměřené na řešení rizikových situací v životě žen-migrantek (MV).
- V návaznosti na specifický cíl Vládní strategie č. 6, strategické oblasti 6 a v návaznosti na úkol č. 26 Aktualizovaných opatření vytvořit metodický pokyn stanovující jednotný postup pro řešení sexuálního obtěžování v rámci služebních úřadů (MV).
- V návaznosti na specifický cíl Vládní strategie č. 1, strategické oblasti 6 zvýšit schopnost orgánů veřejné správy implementovat Úmluvu Rady Evropy o prevenci

a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (dále jako "Istanbulská úmluva") mj. prostřednictvím projektu z Norských fondů (ÚV, MSp).

- V návaznosti na specifický cíl č. 3 strategické oblasti Důstojnost a integrita žen a mužů *Strategie* a úkol č. 28 Aktualizovaných opatření do procesu tvorby průvodce v příslušné fázi zahrnout širší škálu aktérů a akterek, zejména porodní asistentky s praxí komunitního fungování a také MLP (MZd).

7. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Strategie v oblasti vnější vztahy

A. Minimální standard

Úkoly v oblasti rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích Minimální standard neobsahuje.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 30 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2017, členky a členové vlády)

K úkolu v pracovních orgánech Rady EU a Evropské komise zohledňovat rovnost žen a mužů jako průřezové téma většina dotčených rezortů uvádí, že k zohledňování genderové rovnosti dochází průběžně v rámci zpracovávání instrukcí a mandátů pro příslušná jednání. Nad rámec úkolu MŠMT uvádí, že v roce 2017 byla zahájena analýza aktuálních mezinárodních závazků MŠMT z hlediska genderové rovnosti ve vzdělávání.

Úkol č. 31 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2017, MZV)

K tomuto úkolu MZV uvádí, že naplňování průřezových principů ZRS bylo od roku 2016 pilotně hodnoceno podle metodiky evaluace průřezových principů ZRS ČR, kterou v rámci programu Omega Technologické agentury ČR zpracovala výzkumná organizace Institut evaluací a sociálních analýz – INESAN, s.r.o. Cílem metodiky (která byla v lednu 2018 se souhlasem MZV plně certifikována) bylo sjednocení aktuálně používaných přístupů a stanovení vhodných evaluačních postupů pro získání relevantních a objektivních indikátorů tak, aby uplatňování průřezových principů v rozvojových projektech a programech bylo hodnoceno jednotně a komplexně. Certifikovaná Metodika, včetně souboru indikátorů pro jednotlivé průřezové principy, včetně principu rovnosti mužů a žen, bude od r. 2018 ze strany MZV a ČRA používána také při identifikaci v další realizaci ZRS ČR, zejména v rámci projektového cyklu ve fázích identifikací i evaluací rozvojových aktivit. Uvedený úkol byl tedy naplněn.

Úkol č. 32 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2016, MZV, ÚV ČR)

MZV i v uplynulém roce průběžně zohledňovalo princip rovnosti žen a mužů při realizaci koncepce zahraniční politiky a při tvorbě a realizaci dalších věcných politik. I v roce 2017 ČR spolupracovala s Agenturou OSN pro rovnost a práva žen - UN Women (spolupráce na organizaci dvou akcí na okraj CSW62) a finančně podpořila její činnost (příspěvek ve výši 400 tis. Kč).

Rok 2017 byl prvním rokem implementace Akčního plánu České republiky k implementaci rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000), o ženách, míru a bezpečnosti a souvisejících rezolucí na léta 2017 – 2020. Pod vedením MZV se třikrát sešla mezirezortní pracovní skupina, ve které kromě MO, MV a ÚV zasedají i zástupci a zástupkyně nevládních organizací a akademické obce.

Ve dnech 13. – 24. 3. 2017 proběhlo 61. zasedání *Komise OSN pro postavení žen* (dále jako „CSW“). Prioritním tématem tohoto zasedání bylo postavení žen v měnícím se světě práce. Účast delegace ČR na zasedání CSW koordinoval sekretariát Rady ve spolupráci s MZV. Delegaci ČR vedl ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jan Chvojka. Součástí delegace byla také náměstkyně ministra pro řízení Sekce pro lidská práva Martina Štěpánková a zástupci a zástupkyně sekretariátu Rady, MZV, MPSV a nestátních

neziskových organizací. ČR v rámci zasedání CSW uspořádala dva odborné semináře (side-eventy) – i) *Gender Equality Awareness and the Art of Grabbing the Political Will* a ii) *Digitalization, Care and Reconciliation: Shaping the Future of Gender Equality*. Předmětný úkol byl tedy úspěšně naplněn.

Úkol č. 33 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2017, MV)

K úkolu uplatňovat hledisko rovnosti žen a mužů v rámci správy detenčních zařízení pro cizince a cizinky MV uvádí, že rodiny s dětmi jsou umísťovány do zařízení pro zajištění cizinců Bělá - Jezová, které je určeno pro rodiny s dětmi, samotné ženy a další ohrožené skupiny. Samotní muži jsou umísťováni do jiných ZZC. Zařízení pro zajištění cizinců Bělá - Jezová je určeno pro specifickou cílovou skupinu, ve které jsou zastoupeny samostatné ženy, partnerské dvojice, rodiny s dětmi a další zranitelné osoby. V zařízení je kladen velký důraz na vytvoření důstojných podmínek pro všechny výše uvedené skupiny zajištěných cizinců a na vytvoření podmínek pro smysluplné trávení času v zařízení před jejich návratem do země původu, přemístění do jiné země nebo jiného typu zařízení anebo případného propuštění ze zařízení. Pro všechny zajištěné cizinky a cizince je garantováno důstojné a v případě potřeby rovněž genderově diferenciované zacházení nejen ze strany zaměstnanců SUZ, ale i pracovníků OAMP, ZZMV, bezpečnostní agentury i příslušníků SCP ČR působících v zařízení. V zařízení průběžně dochází k celkové humanizaci prostředí, byly odstraněny mříže na oknech stávajících ubytoven, odstraňují se nadbytečné vnitřní ploty, kolem vnějšího plotu byly vysázeny stromky a do vnitřního prostoru byly umístěny hrací prvky pro děti a venkovní sportovní nářadí pro dospělé. Úkol je tedy průběžně plněn.

Úkol č. 34 Aktualizovaných opatření (termín plnění: 31. prosince 2017, MZV)

V návaznosti na závěrečná doporučení Výboru OSN ze dne 7. března 2016 mělo MZV zajistit efektivní fungování visapointů, zejména ve vztahu k osobám žádajícím o víza/povolení pobytu za účelem sjednocení s rodinou. K tomuto úkolu MZV uvádí, že k 31. 11. 2017 byl systém visapoint ukončen a byl zaveden nový systém objednávání, a to prostřednictvím e-mailu, telefonického objednávání nebo objednávání v rámci živé fronty. Tyto tři způsoby objednávání jsou na ZÚ kombinovány dle místních podmínek a zájmu žadatelů o podání žádosti o různé druhy pobytových oprávnění. MZV dále uvádí, že od zavedení nového způsobu objednávání neregistruje problémy se získáním termínu pro podání žádosti o dlouhodobé pobytové oprávnění za účelem sloučení rodiny v dlouhodobě obtížných teritoriích z hlediska velké poptávky po těchto pobytových titulech, zejm. na Ukrajině pro zavedení samostatného REŽIMU UKRAJINA pro zaměstnanecké karty se problémem s kapacitou ZÚ pro příjem ostatních druhů žádostí vyřešil.

7.1. Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů

Z předchozího souhrnu plnění Aktualizovaných opatření, které se týkají rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích, vyplynuly následující doporučení Rady:

A. Doporučení pro všechny rezorty

- V návaznosti na úkol č. 30 Aktualizovaných opatření nadále zohledňovat rovnost žen a mužů jako jednu z priorit a průřezové téma v rámci jednání pracovních orgánů Rady EU a Evropské komise.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- V návaznosti na úkol č. 31 Aktualizovaných opatření zajistit systematické uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů (gender mainstreamingu) v projektovém cyklu české zahraniční rozvojové spolupráce (MZV).
- V návaznosti na úkol č. 32 Aktualizovaných opatření nadále aktivně prosazovat rovnost žen a mužů v rámci činnosti OSN a Rady Evropy a jejich příslušných orgánů, zajistit účast

delegace na zasedání Komise OSN pro postavení žen a finančně podporovat činnost agentury UN WOMEN (MZV, ÚV ČR).

8. Vyhodnocení průběžného plnění Aktualizovaných opatření a Minimálního standardu v oblasti všedního života a životního stylu

A. Minimální standard

Úkoly č. 7 Minimálního standardu (všechny rezorty)

Ministerstva se plnění úkolu, jehož cílem bylo informovat prostřednictvím rezortní mediální politiky informovat o tématech rovnosti žen a mužů, zhostila zejména prostřednictvím medializace relevantních sdělení na sociálních sítích (posty na Facebooku a Twitteru, informace na rezortním webu) a intranetu, případně pomocí tiskových zpráv či spolupráce s médii, která informaci zpravodajsky zprostředkovala širší veřejnosti.

Za příklad dobré praxe lze označit například medializaci nového daňového balíčku včetně zvýhodnění na vyživované děti v kontextu sladování práce a rodiny (MF) či medializaci založení prvních mikrojeslí, zájmu o dotace na dětské skupiny či rozdílného odměňování žen a mužů (MPSV). Za zdárné naplnění úkolu lze považovat aktivní přístup MO, které dosáhlo největšího mediálního zásahu (několik desítek článků, reportáží a rozhovorů v rozhlasu, televizi a tisku), a to medializací informací o relativně vysokém podílu žen ve vyšším managementu struktur MO (např. ve srovnání s armádami NATO) včetně představování profilů těchto žen.

Ve většině případů dále v rámci své mediální politiky ministerstva uspořádala či hostila konference (např. konference Women in Business na Ministerstvu průmyslu a obchodu, konference „22% K ROVNOSTI“, na MZV) ceremonie s předáváním ocenění (např. Ocenění českých podnikatelek, MPO, Úřad roku „Půl na půl“, MV) a participují například formou záštity na projektech a soutěžích typu Ocenění českých podnikatelek (MPO, projekt vyzdvihuje a šíří úspěchy žen dosažené v podnikání a respektování nepsaných mravních norem vzájemného obchodu).

Nad rámec zcitlování postoje k rovnosti žen a mužů prostřednictvím výše uvedených nástrojů vyvinulo aktivitu MK, které finančně podpořilo vydání dvou publikací o ženách, které se zasloužily o rozvoj české kultury. Pro rok 2018 vyhlásilo MK dotační okruh č. 2 „Popularizace mediální tvorby a profesionalizace médií“, kdy je dotace určena mj. na podporu novinářek a novinářů (vč. mentoringu a leadershipu) s cílem vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v oblasti médií.

V roce 2017 byla také zahájena revize stávajících vnitřních dokumentů z hlediska integrace hodnoty a principu genderové rovnosti a také analýza komunikace MŠMT z hlediska genderu v rámci klíčové aktivity *Komunikace a propagace agendy genderové rovnosti* projektu Genderová rovnost na MŠMT, jejímž cílem je zvýšení informovanosti směřující dovnitř úřadu a navenek směrem k veřejnosti v oblasti genderové rovnosti na pracovišti a v oblasti školství, vzdělávání, vědy apod. V termínu uzávěrky této Zprávy však výstupy nebyly dostupné (k dispozici v první polovině roku 2018.)

Za dostatečnou nelze v rámci stanoveného zadání hodnotit propagaci takových aktivit, které svou povahou naplňují spíše než oblast rovnosti žen a mužů atributy CSR aktivit.

B. Aktualizovaná opatření

Úkol č. 18 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MPSV)

MPSV v roce 2017 pokračovalo v podpoře dětských skupin a mikrojeslí prostřednictvím ESF. Za rok 2017 bylo zaevidováno celkem 256 dětských skupin (celkem tedy k 31. 12. 2017 510 DS). Na výzvy č. 073 a 074 k podpoře a vybudování dětských skupin v Praze (074) a v regionech (073) bylo alokováno celkem 1,5 mld. Kč. Je nutné zmínit, že enormní zájem o

službu dokládá vyčerpání výzev během několika hodin. Přičemž výzvy byly navýšeny tak, aby pokryly poptávku.

V uplynulém roce 2017 nebyly vypsány další výzvy k pilotnímu ověření péče o nejmenší děti v mikrojeslích, výzva na podporu mikrojeslí je plánována v listopadu 2018. Jak informovalo MPSV, ze zdrojů OP Zaměstnanost bylo podpořeno celkem 72 projektů, nabízející péči pro přibližně 600 dětí, o částce 134 mil. Kč. Mikrojesle umožňují péči o děti od 6 měsíců, přičemž kolektiv tvoří maximálně 4 děti.

Z předložených materiálů vyplývá, že MPSV v rámci úkolem vymezeného tématu připravilo rozhlasovou kampaň zaměřenou na propagaci dětských skupin a sladování práce a rodiny. V návaznosti na kampaň bylo zjištěno, že se několikanásobně zvýšil počet dotazů ke zřízení DS u metodiček k dětským skupinám. Rovněž se v posledním půlroce 2x navýšil počet žádostí o evidenci dětských skupin.

V roce 2017 byl zahájen cyklus vzdělávacích akcí pro poskytovatele dětských skupin. V průběhu roku MPSV uspořádalo sérii diskuzních seminářů zaměřených na směřování rodinné politiky v ČR a potírání mýtů o předškolní péči (včetně diskuse o vlivu předškolní péče a ekonomických dopadech současného systému péče o předškolní děti a sladění práce a rodiny). Míru a rozsah dopadů lze usuzovat podle vysoké účasti na akcích, a také objevení témat na předních stranách českých médií (novin, televizí, online serverů) nebo v politických programech. V současné době zvýšené míry zaměstnanosti je klíčovým cílem MPSV podpořit vznik dětských skupin u zaměstnavatelů.

Úkol č. 35 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MPO)

Úkol provést vyhodnocení aplikace metodické informace MPO č. 12/2015 k rozeznávání sexismu v reklamě a uspořádat k této metodice seminář nebyl v uplynulém roce splněn. MPO k plnění uvádí, že dle informací příslušného odboru je tato metodika ze strany krajských živnostenských úřadů příslušným způsobem uplatňována. Konkrétní případy sporných reklam jsou pak dle MPO projednávány na poradách s krajskými živnostenskými úřady konaných v rámci pravidelných školení. Možnost uspořádání předmětného školení byla dle MPO zvažována s tím, že nebyly shledány důvody, jež by vyvolávaly nezbytnost uspořádání speciálního školení vedeného za účelem dalšího zvýšení aplikace předmětné metodické informace v praxi krajských živnostenských úřadů.

Úkol č. 36 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MŽP)

Úkol nebyl splněn. Na předloženém webovém odkazu⁴ je přístupná online verze Rezortní strategie rovnosti žen a mužů na léta 2016 – 2020 MŽP, nikoliv požadovaná metodika k zapracování hlediska rovnosti žen a mužů do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí, případně dopravní infrastrukturu vypracovaná Ministerstvem životního prostředí.

Úkol č. 37 Aktualizovaných opatření (termín plnění do 31. prosince 2017, MŠMT)

Analýza odlišných bariér pro muže a ženy pro zapojení se do pohybových aktivit, včetně analýzy případného nerovného postavení žen a mužů ve sportu nebyla v uplynulém roce ze strany MŠMT zpracována. MŠMT nicméně uvádí, že zahájilo kroky vedoucí ke zpracování této analýzy.

4

[https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/zprava_o_plneni_priorit/\\$FILE/opo_rezortni_%20strategie_%20mzp_%20na_2016%20-%202020_20160302.pdf](https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/zprava_o_plneni_priorit/$FILE/opo_rezortni_%20strategie_%20mzp_%20na_2016%20-%202020_20160302.pdf)

8.1. Doporučení Rady v oblasti důstojnost a integrita žen a mužů

A. Doporučení pro všechny rezorty

- Následovat uvedené příklady dobré praxe v komunikaci rezortních témat v kontextu rovnosti žen a mužů a pokračovat v medializaci relevantního obsahu na sociálních sítích, intranetu, pomocí tiskových zpráv a spolupráce s médii, která informaci zprostředkují širší veřejnosti. Vyvarovat se záměně medializace rovnosti žen a mužů a CSR aktivit.

B. Doporučení pro jednotlivé rezorty

- Mediálně zdůraznit význam posílení pocitu bezpečí žen v dopravě, mapovat praxi a možnou synergii s národními dopravci ve věci mediální osvěty (MD).
- Přispět k realizaci takových opatření, která povedou k reálnému zvýšení bezpečnosti žen v dopravě (např. otevření diskuze o možnosti vysílat ve veřejných dopravních prostředcích v nočních hodinách hlášení obsahující informaci, jak postupovat v případech akutního ohrožení – např. možnost stisknutí nouzového tlačítka a přivolání pomoci apod., zavedení možnosti v nočních hodinách zastavit dopravní prostředek na ulici na znamení apod.) (MD).
- Dopracovat metodiku k zapracování hlediska rovnosti žen a mužů do projektů a plánů s významnými vlivy na životní prostředí (MŽP).